

# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2024

# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

## APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2024

### Article 1 : Dispositions Générales

Les présentes Conditions Générales de Vente de prestations de services (ci-après dénommées « **CGV** ») constituent l'accord régissant pendant sa durée, les relations entre la SAS 2L dite « Cabinet ORB Conseil » (sise 82, avenue de THIERS 14000 CAEN - RCS CAEN 889 120 259) (ci-après dénommé le « **Prestataire** ») et les personnes bénéficiant des prestations du Prestataire (ci-après dénommés individuellement le « **Client** »), dans le cadre de la vente de prestations de services, notamment de recrutement, détaillées à l'article 2 ci-après.

Toute relation existante entre le Client et le Prestataire est régie par les CGV à l'exclusion de tout autre accord et notamment de toutes éventuelles conditions d'achat du Client. Les CGV prévalent sur toutes autres conditions générales qui ne pourront être opposées au Prestataire.

Le fait que le Prestataire ne mette pas en œuvre à un moment donné l'une des clauses des CGV, ne peut être interprété comme une renonciation de sa part à s'en prévaloir par la suite.

### Article 2 : Natures des Prestations

Le Prestataire propose un service personnalisé de recherche, de sélection et de placement de candidat à un poste de salarié ou de cadre dirigeant.

Le Prestataire accompagne le Client dans les tâches suivantes :

- Définition des postes à pourvoir
- Recherche et sélection de candidats
- Analyse des dossiers de candidatures
- Sélection finale du candidat

#### Article 2.1. Définition des postes à pourvoir

Le Prestataire établit sur les consignes du Client une brève présentation i) de son entreprise ainsi ii) qu'une description de l'environnement de travail du futur candidat.

Le Prestataire établit ensuite en collaboration avec le Client

- une description précise du poste à pourvoir, soit en précisant les modalités dans la fiche spécifique envoyée par Le Prestataire à cet effet ou en partageant la fiche de poste proposée par le Client.
- le profil idéal en vue de sélectionner la ou les personnes pouvant correspondre au mieux au(x) poste(s) à pourvoir en tenant compte de l'image du Client et de ses exigences particulières.

#### Article 2.2. Recherche et sélection de candidats

Le Prestataire effectue toute démarche pour susciter l'intérêt des candidats potentiels, notamment par contact téléphonique direct, par courrier, par voie de presse, par tout support électronique de diffusion d'annonces et l'affichage sur son propre site internet.

Le Prestataire procède à la réception des candidatures puis sélectionne les candidats intéressés conformément au profil établi avec le Client lors d'entretiens individuels, téléphoniques, ou même visio-conférence.

#### Article 2.3. Analyse des dossiers de candidature

Le Prestataire procède à l'examen des dossiers, afin de ne retenir que les candidats dont le potentiel est susceptible d'intéresser le Client.

Sauf urgence liée aux besoins du Client, le Prestataire rédige, pour chaque candidat retenu, un dossier contenant i) le curriculum vitae ii) ainsi que, dans la mesure du possible et sur demande du Client, les prises de références ou de recommandation, néanmoins toutes prises de références directes ou vérifications de références du candidat sont effectuées uniquement avec l'accord préalable du candidat.

Les dossiers présentés par le Prestataire restent sa propriété exclusive : ces dossiers sont strictement CONFIDENTIELS et ne peuvent être transmis à un tiers ou utilisés directement par le Client.

# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

## APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2024

### Article 2.4. Sélection finale du Candidat

Le Prestataire et le Client sélectionnent ensemble le candidat.

### Article 2.5. Réussite de la mission

La mission est définitivement achevée par le Prestataire lors de l'arrivée du candidat dans l'entreprise du Client qui est réputée effective à la première des dates suivantes i) la date de signature de la promesse d'embauche du candidat ii) à défaut, à la date de signature de son contrat de travail (que ce soit avec ou sans période d'essai) iii) et en toutes hypothèse au plus tard, à la date de son arrivée physique dans l'entreprise (que ce soit avec ou sans période d'essai) (ci-après « Arrivée du Candidat »).

### **Article 3 : Documentation contractuelle entre le Prestataire et le Client**

Le Client signe successivement :

- Un « **Contrat de Recherche** », qui détaille les particularités de la mission de recherche et de sélection confiée par le Client au Prestataire, impliquant l'acceptation des présentes CGV ; et les honoraires pour cette mission (honoraires qui peuvent être dus même en cas de défaut effectif de l'Arrivée d'un Candidat)
- puis en cas de réussite de ce Contrat de Recherche , c'est-à-dire en cas d'Arrivée d'un Candidat, un « **Contrat de Recrutement** » ; et les honoraires pour ce recrutement.

Le Prestataire ne sera engagé à débiter sa mission qu'après signature par les deux parties i) du Contrat de Recherche et ii) du Contrat de Recrutement iii) accompagnés du règlement de l'acompte éventuellement demandé.

### **Article 4 : Honoraires et frais du Prestataire**

Les honoraires sont dus par le Client au Prestataire, selon ce qui est fixé dans le Contrat de Recherche, sur la base des factures établies par le Prestataire.

- Soit pour la mission de recherche et de sélection, que cela se traduise ou non par l'Arrivée d'un Candidat,

- Et en toutes hypothèses en cas d'Arrivée d'un Candidat, et ce, à la date d'Arrivée du Candidat.

Les honoraires sont ceux détaillés dans le Contrat de Recherche et le Contrat de Recrutement et sont exprimés en euros et sont soumis à la TVA. Un acompte peut être fixé.

Dans l'hypothèse où - pour des raisons qui lui appartiennent - (notamment pour avoir trouvé entre temps par ses propres moyens un nouvel employé) le Client souhaitait mettre un terme à la mission du Prestataire, 100% des honoraires du Prestataire lui resteront dus par le Client.

Les honoraires peuvent être fixés au forfait, à l'heure, au recrutement, au pourcentage du salaire annuel brut, à objectifs atteints ou à la journée.

Si les honoraires sont fixés en fonction de la future rémunération du candidat alors les parties retiendront les modalités suivantes :

#### Temps complet

*Les honoraires correspondent à un pourcentage de la rémunération brute annuelle du candidat*

#### Temps partiel

*Pour les engagements à mi-temps ou à temps partiel, l'assiette de calcul des honoraires est celui du salaire brut à plein temps.*

#### Revenu fluctuant

*Dans le cas où le revenu annuel complet ne peut être déterminé au début de la recherche, une estimation du revenu annuel complet est établie d'un commun accord, avant toute démarche de la part du Prestataire.*

Frais de dossier : Des frais de dossier de 89 euros HT seront appliqués à chaque ouverture de dossier pour tout nouveau Client.

### **Article 5 : Paiement des honoraires**

Les factures d'acompte et de solde sont payables dès réception, à date de facture. Tout retard ou défaut de paiement entraînera de plein droit :

# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

## APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2024

- L'exigibilité immédiate de toute somme restante due par le Client
- Le calcul et le paiement d'une pénalité de retard sous forme d'intérêts à un taux équivalent à trois (3) fois le taux d'intérêt légal en vigueur au jour de la facture
- Cette pénalité est calculée sur le montant hors taxes de la somme restant due, et court à compter du jour suivant la date de règlement portée sur la facture, jusqu'à son paiement total, sans qu'aucun rappel ou mise en demeure préalable ne soient nécessaires. Le taux applicable est calculé au prorata temporis
- Le droit pour le prestataire de suspendre l'exécution de la prestation en cours et de surseoir à toute nouvelle commande de la part du Client.

Le paiement s'effectue par chèque ou par virement bancaire.

Aucun escompte ne sera consenti en cas de paiement anticipé.

### **Article 6 : Défaut d'activité du Client**

Dans le cas où le Client, après avoir signé le Contrat de Recherche ne donnerait pas suite ou ne serait plus actif auprès du Prestataire pour définir le poste à pourvoir et/ou sélectionner le candidat parmi les candidats proposés, alors i) l'acompte restera acquis au Prestataire et ii) une commission forfaitaire de 250 Euros HT pourra être facturée par le Prestataire et due par le Client.

### **Article 7 : Engagement de meilleurs efforts en cas de résiliation en cours de période d'essai.**

Si et seulement si un tel engagement a été pris expressément dans le « Contrat de Recherche », le Prestataire s'engage à relancer un processus de sélection de candidats à ses frais A/ pendant une durée de douze (12) mois B/ si - pas plus tard que dans une durée contractuellement définie dans le Contrat de Recherche - i) le candidat qui avait été recruté par le Client en CDI venait à mettre fin à sa période d'essai,

ou ii) si le Client souhaitait mettre fin à la période d'essai de ce candidat en CDI pour des raisons valables et après consultation du Prestataire.

### **Article 8 : Obligation du client**

#### Article 8.1. Prise de référence

Le Client s'engage à ne prendre aucune référence au sujet d'un candidat auprès de ses employeurs actuels et passés sans l'accord préalable du Prestataire et du Candidat.

#### Article 8.2. Interdiction de prise de contact direct avec le Candidat

Le Client ne pourra recontacter - directement ou indirectement - un candidat présenté par Le Prestataire dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'envoi de son dossier de candidature par le Prestataire.

Si un engagement de travail est conclu durant cette période par le Client - directement ou indirectement - avec le Candidat, le Prestataire facturera au Client 100% des honoraires préalablement établis

#### Article 8.3. Contact avec accord préalable du Prestataire

Par dérogation à l'article 8.2. le Client pourra contacter le Prestataire pour recontacter un candidat présenté par le Prestataire moyennant la facturation forfaitaire de 1.000€ HT à régler dès réception de la facture.

### **Article 9 : Responsabilités**

Le Prestataire n'a qu'une obligation de moyen et aucunement une obligation de réussite de trouver un candidat qui satisfasse le Client.

Le Prestataire s'engage à mettre en œuvre, au mieux de ses moyens, les démarches nécessaires à la constitution des dossiers, dans le strict respect de la réglementation en vigueur sans que le Client puisse exiger le collationnement d'informations qui contreviendrait à un texte régissant ce domaine d'activité.

# CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

## APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2024

La responsabilité du Prestataire ne pourra être recherchée dans le cas où le collaborateur aurait fourni ou communiqué de faux ou d'inexactes renseignements.

Le Prestataire s'engage à réaliser les prestations conformément aux règles de l'art et de la meilleure manière, aux termes et conditions de l'accord, ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le Client s'engage à mettre à disposition du Prestataire dans les délais convenus, l'ensemble des informations et documents indispensables à la bonne réalisation de la prestation ainsi qu'à la bonne compréhension des problèmes posés.

La responsabilité du Prestataire ne pourra pas être engagée :

- En cas d'erreur engendrée par un manque d'information ou des informations erronées remises par le client,
- En cas de retard occasionné par le Client qui entraînerait l'impossibilité de respecter les délais convenus ou prescrits par la loi.

Le Prestataire ne pourra jamais être tenu pour responsable de l'absence de résultats ou de performance des candidats recrutés, et ce pour quelque durée que ce soit.

En toutes hypothèses, la responsabilité du Prestataire, si elle était prouvée, sera limitée à la moitié de la somme totale hors taxes effectivement payée par le Client pour le service fourni par le Prestataire à la date de la réclamation.

### **Article 10 : Litiges**

Les CGV, le Contrat de Recherche et le Contrat de Recrutement signés entre les parties sont régis par le droit français.

Tout différend persistant entre les parties à propos de l'exécution ou de l'interprétation des CGV, du Contrat de Recherche ou du Contrat de Recrutement sera de la compétence du Tribunal de Commerce de CAEN et de son Président en matière de référé.

### **Article 11 : Entrée en vigueur**

Les présentes CGV entrent en vigueur i) à la date de signature du Contrat de Recherche ou ii) antérieurement à la signature du Contrat de Recherche, en cas de réception par le Client d'un dossier de candidature envoyé par le Prestataire, à la date de ladite réception, et restent ensuite en vigueur entre les Parties pendant trois (3) ans à compter de cette date.