Annexe aux conditions générales relatives aux prestations (CG/Prestations) concernant le placement de personnel sur la base du succès

L'utilisation ci-après de la forme masculine englobe la forme féminine.

1. Conditions-cadres

1.1 Champ d'application

La présente annexe complète les CG/Prestations de La Poste Suisse SA pour les placeurs de personnel sur la base du succès. Est considéré comme placeur quiconque entend exercer en Suisse une activité de placeur de personnel au titre de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE, RS 823.11) consistant à mettre des demandeurs d'emploi en contact avec la Poste, afin qu'ils puissent conclure des contrats de travail.

En plus du contrat, l'exécution du mandat est exclusivement soumise aux CG/Prestations, y compris la présente annexe. En cas de divergences, les dispositions de la présente annexe prévalent sur les CG/Prestations. Toute dérogation aux CG/Prestations, annexe comprise, doit revêtir la forme écrite. L'application d'éventuelles CG du prestataire est expressément exclue. Si en l'absence d'un mandat de placement, un placeur de personnel entend avoir recours à l'applicabilité des présentes CG (annexe comprise), la Poste doit donner son approbation explicite par écrit.

1.2 Objet de la prestation

Le placement de personnel sur la base du succès à la demande de la Poste constitue l'objet de la prestation. Dans ce cadre, le prestataire (placeur) ne dispose d'aucun droit de placement exclusif. Les présentations de candidats internes (candidats déjà employés par la Poste ou par l'une des sociétés du groupe) sont exclues d'un quelconque placement par le prestataire.

1.3 Activité de placement/autorisations d'exercer

Le prestataire doit disposer d'une autorisation d'exercer valable, délivrée par l'office cantonal du travail, conformément à la LSE et à l'ordonnance y relative (OSE, RS 823.111). Aux termes des dispositions légales, le placement de candidats en provenance de l'étranger suppose en outre l'obtention préalable par le prestataire d'une autorisation valable du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Le prestataire doit pouvoir fournir lesdites autorisations pour examen par la Poste à tout moment et sur simple demande de la Poste. Par ailleurs, en cas de retrait d'une autorisation, le prestataire s'engage à en informer la Poste immédiatement.

Si le prestataire ne dispose d'aucune autorisation valable, la Poste est en droit de résilier son mandat de placement de candidats avec effet immédiat et sans frais consécutifs pour la Poste. Dans l'éventualité d'un placement réalisé avec succès sans autorisation valable, le prestataire perd en outre son droit à rémunération ou bien doit rembourser la rémunération déjà versée par la Poste dans un délai de 30 jours. La Poste se réserve le droit de faire valoir des prétentions en dommages et intérêts.

1.4 Données des candidats

Le prestataire s'engage à traiter les données personnelles dans le respect des dispositions légales et à appliquer en particulier l'art. 7 al. 3 LSE en relation avec l'art. 19 OSE concernant les données des candidats.

Les données relatives aux candidats demeurent la propriété du prestataire ou des candidats jusqu'à leur embauche par la Poste. A l'issue de la procédure de candidature, lesdites données doivent être restituées au prestataire ou bien effacées et détruites par la Poste. Il est interdit à la Poste de continuer à utiliser lesdites données sans l'accord du prestataire. Les données des candidats embauchés par la Poste deviennent la pleine propriété de la Poste.

2. Rémunération et autres conditions

2.1 Conditions requises pour la rémunération – principe de calcul de la rémunération

Par dérogation au ch. 9.1 des CG/Prestations, toutes les prestations de la Poste sont versées au prestataire sous la forme d'émoluments de placement, sous réserve de placement de candidats réalisé avec succès. Un placement est considéré comme un succès dans la mesure où la Poste conclut un contrat de travail à durée indéterminée avec le candidat présenté pour le poste mis au concours. Demeurent réservées les dispositions du ch. 2.4 ci-après.

Si un candidat dépose lui-même sa candidature auprès de la Poste avant qu'il ne soit proposé par le prestataire ou si un autre prestataire propose ledit candidat pour le poste en question, le prestataire ne pourra prétendre à aucun émolument de placement en cas d'embauche.

Si un candidat proposé par le prestataire pour un certain poste auprès de la Poste postule de lui-même ou par l'intermédiaire d'un tiers simultanément ou ultérieurement à d'autres postes vacants auprès de la Poste, alors la Poste n'est redevable d'aucun émolument de placement au prestataire. Si, en se basant sur la présentation du prestataire, la Poste embauche le candidat à un poste autre que celui initialement envisagé, elle ne sera redevable d'un émolument de placement qu'à condition que les parties aient préalablement convenu par écrit de conditions ad hoc. La Poste ne sera redevable d'aucun émolument si le candidat est embauché par une autre société du groupe, sauf si cette dernière s'est elle-même engagée envers le prestataire à le rémunérer au titre de ce placement. Quoi qu'il arrive, le prestataire ne peut faire valoir aucun droit à une rémunération si la Poste embauche le candidat au même poste vacant ou à un autre poste vacant après l'échéance d'un délai de 12 mois suivant la présentation initiale.

Seul le montant du salaire annuel brut (13e mois de salaire compris) conclu contractuellement entre le candidat et la Poste est déterminant pour le calcul des émoluments de placement. En cas de travail à temps partiel, le calcul des émoluments de placement doit se faire sur la base du montant du salaire annuel brut réduit. Les autres composantes du salaire, telles que les composantes variables et liées aux performances, les avantages sociaux ou les allocations pour enfants, ne sont pas prises en compte dans le calcul des émoluments de placement. A titre exceptionnel, les parties peuvent conclure en amont et par écrit des accords dérogatoires en cas de placement dans des circonstances difficiles.

2.2 Taux maximaux de rémunération

Les taux maximaux de rémunération suivants sont applicables:

Montant du salaire annuel selon le ch. 2.1 ci-dessus			Rémunération en %
	Jusqu'à CHF	60 000.00	10
CHF 60 001.00	Jusqu'à CHF	100 000.00	14
CHF 100 001.00	Jusqu'à CHF	140 000.00	15
	à partir de CHF	140 001.00	17

[Exemple de calcul de la rémunération max. pour un salaire annuel brut de CHF 80 000: CHF 11 200 (80 000*0.14)]

2.3 Droit à la rémunération, facturation et plan de paiement

Le droit à la rémunération naît de la signature réciproque du contrat de travail entre le candidat placé et la Poste, et s'entend TVA éventuelle en sus.

A l'issue de la conclusion d'un contrat de travail valable, le prestataire facture le montant de la rémunération lui revenant contractuellement à l'adresse indiquée par la Poste. Le délai de paiement de la Poste est de 30 jours avec 2% d'escompte ou de 60 jours net.

2.4 Perte du droit à la rémunération/remboursement de la rémunération (rédhibition contractuelle)

Le prestataire perd son droit à la rémunération et doit rembourser la rémunération déjà versée par la Poste dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la Poste si:

- le candidat placé ne prend pas le poste ou résilie les rapports de travail avec la Poste au cours des six premiers mois d'engagement;
- la Poste résilie les rapports de travail pour cause de mauvaises performances ou de comportement incorrect du candidat placé au cours des six premiers mois d'engagement;
- les rapports de travail sont résiliés d'un commun accord au cours des six premiers mois d'engagement.

Néanmoins, le droit du prestataire à la rémunération pour le placement de candidats n'est pas affecté si, sur demande expresse de la Poste, le prestataire place avec succès, au sens du ch. 2.1, un candidat de remplacement approprié pour le poste en question dans un délai d'un mois à compter de la notification de la Poste et ce, gratuitement et sans frais consécutifs pour la Poste. Le ch. 2.4 ne s'applique pas au candidat de remplacement.

3. Restrictions (débauchage)

Il est interdit au prestataire de débaucher et/ou de replacer des candidats qu'il a placés, qui sont employés par la Poste et dont les rapports de travail avec la Poste n'ont fait l'objet d'aucune dénonciation. En cas d'infraction, le prestataire sera redevable d'une amende conventionnelle à hauteur de la rémunération facturée suite au placement avec succès du candidat.
Le paiement de l'amende conventionnelle ne libère pas le prestataire du respect de ses obligations contractuelles. L'amende conventionnelle est due en complément d'un éventuel dédommagement. La perte du droit du prestataire à la rémunération et son obligation de remboursement selon le ch. 2.4 n'en sont en rien affectées.

La Poste Suisse SA, novembre 2021