

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

CLARITEE – SARL au capital de 15 000 euros – 254 rue Vendôme, 69003 Lyon – RCS Lyon 981 068 679

TVA FR39981068679 – Version octobre 2026 – Prestations réservées aux professionnels

Article 1 – Champ d'application

Les présentes Conditions Générales de Vente (ci-après « CGV ») constituent, conformément à l'article L.441-1 du Code de commerce, le socle unique de la négociation commerciale entre la société CLARITEE (ci-après « le Prestataire ») et tout Client professionnel (ci-après « le Client ») qui sollicite ses services.

Les services réalisés par le Prestataire consistent principalement en :

- recrutement par approche directe (chasse de têtes) de professionnels qualifiés, notamment dans le domaine des technologies de l'information ;
- conseil en organisation des ressources humaines dans le secteur informatique ;
- toute prestation connexe convenue entre les parties.

Les présentes CGV s'appliquent sans restriction ni réserve à tous les services rendus par le Prestataire, quelles que soient les clauses pouvant figurer sur les documents du Client, et notamment ses conditions générales d'achat. Toute commande de services implique l'acceptation pleine et entière des présentes CGV par le Client.

Le Prestataire se réserve le droit de déroger à certaines clauses des présentes CGV par l'établissement de conditions particulières négociées avec le Client et formalisées par écrit.

Article 2 – Définitions

Proposition commerciale : document établi par le Prestataire décrivant la mission, les conditions tarifaires et les modalités d'exécution, dont la signature par le Client vaut commande ferme.

Candidat présenté : toute personne physique dont le profil a été communiqué au Client par le Prestataire, par quelque moyen que ce soit (compte rendu, CV, présentation orale ou écrite).

Candidat recruté : candidat présenté ayant accepté une offre d'embauche ou une promesse d'embauche émanant du Client.

Intégration : premier jour travaillé par le candidat recruté au sein des effectifs du Client.

Rémunération brute annuelle : salaire brut annuel fixe du candidat recruté, y compris, le cas échéant, le treizième mois, auquel s'ajoutent les éléments de rémunération variable (primes sur objectifs, bonus), retenus pour leur montant cible tel que prévu dans l'offre d'embauche ou le contrat de travail. Sont exclus du calcul : la participation, l'intéressement et les avantages en nature, à l'exception du véhicule de fonction (valorisé forfaitairement à 4 000 €).

Article 3 – Commandes

Le Client communique au Prestataire une description précise du poste à pourvoir, du profil recherché, de l'environnement de travail et de la fourchette de rémunération envisagée. Le Prestataire établit une proposition commerciale sur cette base. La commande est réputée ferme à compter de la signature de la proposition commerciale par les deux parties. Cette signature emporte acceptation des présentes CGV.

Article 4 – Honoraires

4.1 – Montant

Sauf mention contraire dans la proposition commerciale, les honoraires du Prestataire s'élèvent à vingt pour cent (20 %) de la rémunération brute annuelle du candidat recruté, telle que définie à l'article 2. Toute évolution de ce taux fera l'objet d'un accord écrit préalable entre les parties.

Les honoraires sont calculés sur la rémunération brute annuelle effectivement convenue entre le Client et le candidat recruté, telle que figurant dans l'offre d'embauche ou le contrat de travail.

4.2 – Facturation au succès

Les honoraires sont facturés au succès. À défaut de conclusion d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche suivie de l'intégration effective du candidat, aucun honoraire n'est dû.

La facture est émise à compter de l'intégration du candidat recruté (premier jour travaillé). Les montants sont exprimés hors taxes et majorés de la TVA au taux en vigueur.

4.3 – Embauches multiples

Si, à la suite de la présentation de candidats par le Prestataire pour un poste donné, le Client souhaite recruter plusieurs de ces candidats, que ce soit sur le poste objet de la mission ou sur tout autre poste équivalent ou différent au sein du Client, dans un délai de douze (12) mois suivant leur présentation, les honoraires sont dus pour chaque candidat recruté, conformément aux conditions de l'article 4.1.

Article 5 – Conditions de règlement

5.1 – Délai de paiement

Le paiement est effectué en un seul versement par virement bancaire, dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la date d'émission de la facture. Aucun escompte ne sera pratiqué pour paiement anticipé.

5.2 – Pénalités de retard

En cas de retard de paiement, des pénalités de retard seront automatiquement et de plein droit acquises au Prestataire, sans mise en demeure préalable, calculées au taux annuel de dix pour cent (10 %), sans pouvoir être inférieur à trois fois le taux d'intérêt légal, appliqué au montant facturé toutes taxes comprises, selon la formule : montant facturé TTC × taux annuel × (nombre de jours de retard / 365).

Une indemnité forfaitaire de quarante (40) euros pour frais de recouvrement sera également due de plein droit, conformément à l'article L.441-10 du Code de commerce. Le Prestataire se réserve le droit de réclamer une indemnisation complémentaire, sur justification, si les frais de recouvrement réellement exposés dépassent ce montant.

5.3 – Absence de compensation

Sauf accord exprès, préalable et écrit du Prestataire, aucune compensation ne pourra être effectuée par le Client entre les sommes dues au Prestataire et d'éventuelles créances du Client sur le Prestataire.

Article 6 – Exécution de la mission de recrutement

6.1 – Durée de la mission

Sauf accord contraire, chaque mission de recrutement est menée sur une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la validation de la commande. S'agissant d'une prestation facturée au succès, ce délai ne constitue pas un délai de rigueur et le Prestataire ne saurait voir sa responsabilité engagée si les recherches n'aboutissent pas à une embauche.

6.2 – Engagement du Prestataire

Le Prestataire intervient de manière indépendante et met tout en œuvre pour proposer au Client des profils correspondant au cahier des charges défini conjointement. Il s'efforce de présenter des candidats cohérents avec les compétences, l'expérience et la culture d'entreprise requises. Toutefois, le Prestataire ne garantit pas l'aptitude définitive du candidat à occuper le poste.

Tous les candidats sont contactés par le Prestataire en amont de leur présentation. Aucun profil n'est communiqué au Client sans l'accord exprès du candidat concerné.

6.3 – Engagement du Client

Le Client s'engage à collaborer activement au processus de recrutement : entretiens, évaluations, retours constructifs sur les candidats présentés. Il s'engage à fournir un retour motivé au Prestataire dans un délai de quinze (15) jours ouvrés suivant chaque présentation de candidat, afin de permettre l'ajustement des recherches.

Le Client s'engage à informer le Prestataire dans un délai de quinze (15) jours ouvrés en cas de signature d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail avec un candidat présenté. Le Client s'engage à confirmer par écrit

au Prestataire le package de rémunération convenu avec le candidat (salaire fixe brut annuel et éléments de variable) afin de permettre l'établissement de la facturation.

Si le Client pourvoit le poste par ses propres moyens ou par l'intermédiaire d'un tiers, il en informe le Prestataire sans délai afin que celui-ci puisse cesser ses recherches.

6.4 – Appartenance des candidatures

Si un candidat présenté par le Prestataire est embauché par le Client, ou par toute société qui le contrôle, qu'il contrôle ou qui est placée sous le même contrôle que lui au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce, ou collabore avec l'une de ces sociétés sous quelque forme que ce soit, dans un délai de douze (12) mois suivant sa première présentation, le Client est tenu de verser au Prestataire les honoraires correspondants, même si le candidat n'a pas été initialement retenu pour le poste objet de la mission.

Si le Prestataire présente un candidat avec lequel le Client est déjà en contact ou en processus de recrutement, le Client en informe le Prestataire dans un délai de quinze (15) jours ouvrés suivant la présentation. À défaut, le Client sera tenu de verser la totalité des honoraires en cas d'embauche.

6.5 – Candidatures internes du Client

Il est entendu que si un candidat présenté par le Prestataire figure déjà dans les viviers du Client, lui a adressé une candidature spontanée, ou lui a été transmis par un autre biais (autre cabinet, site carrière, LinkedIn, annonce) préalablement à la présentation par le Prestataire, le Client en conserve l'appartenance et aucun honoraire ne sera dû, à condition que le Client en informe le Prestataire dans un délai de quinze (15) jours ouvrés suivant la présentation du profil.

Le Prestataire s'engage de son côté à interroger systématiquement les candidats sur leurs éventuelles démarches en cours auprès du Client afin d'éviter tout doublon.

Article 7 – Garantie de remplacement

7.1 – Conditions de déclenchement

La garantie de remplacement s'applique dans les deux cas suivants : (i) désistement du candidat avant sa prise de poste effective ; (ii) rupture de la relation de travail à l'initiative du Client ou du candidat survenant pendant la période de garantie définie à l'article 7.2 ci-après.

7.2 – Période de garantie

Pour les contrats de travail régis par le droit français, la période de garantie correspond à la période d'essai initialement prévue au contrat de travail. Toute rupture postérieure à cette période d'essai n'ouvre pas droit à la garantie de remplacement.

Pour les contrats de travail régis par un droit étranger ne prévoyant pas de période d'essai (notamment le droit belge depuis la loi du 26 décembre 2013), la période de garantie est fixée à six (6) mois à compter de la date d'intégration du candidat. Cette durée peut être adaptée d'un commun accord dans la proposition commerciale ou la lettre de mission.

7.3 – Mise en œuvre du remplacement

Pour déclencher la garantie, le Client notifie au Prestataire par écrit la rupture de la relation de travail dans un délai de quinze (15) jours ouvrés suivant celle-ci. Le Prestataire dispose alors d'une durée maximale de trois (3) mois à compter de cette notification pour mener la mission de remplacement et présenter de nouveaux candidats, dans le cadre d'une obligation de moyens.

7.4 – Nature et limites de la garantie

Cette garantie de remplacement constitue une obligation de moyens. Elle s'applique une seule fois par mission et ne donne lieu à aucune facturation supplémentaire, sous réserve que le Client ait respecté l'ensemble de ses obligations contractuelles, notamment le paiement des honoraires initiaux et le respect du délai de notification prévu à l'article 7.3.

Le Prestataire ne saurait voir sa responsabilité engagée en cas d'échec du remplacement, la garantie portant exclusivement sur l'engagement de moyens mis en œuvre pour trouver un nouveau candidat. La garantie ne s'applique pas en cas de modification substantielle des conditions du poste par le Client postérieurement à

l'intégration du candidat (modification du périmètre, du rattachement hiérarchique, de la rémunération ou du lieu de travail), ni en cas de rupture liée à un motif économique ou à une réorganisation interne du Client.

Article 8 – Responsabilité du Prestataire

La responsabilité du Prestataire ne peut être engagée qu'en cas de faute ou de négligence prouvée et est limitée aux préjudices directs, à l'exclusion de tout préjudice indirect.

En tout état de cause, la responsabilité du Prestataire est plafonnée au montant hors taxes des honoraires effectivement perçus au titre de la mission concernée.

Le Client demeure seul responsable de la décision finale d'embauche, de la vérification des documents administratifs du candidat (pièce d'identité, autorisation de travail, visite médicale) et de l'accomplissement de l'ensemble des formalités légales liées à l'embauche.

Article 9 – Conformité à la législation du travail

Le Prestataire se conforme à l'ensemble des lois et réglementations en vigueur, notamment celles relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi, conformément à l'article L.1132-1 du Code du travail.

Toute demande du Client portant sur des critères de sélection discriminatoires (origine, sexe, orientation sexuelle, âge, situation de famille, handicap, opinions politiques, activités syndicales, ou tout autre critère protégé par la loi) est expressément interdite. Le Prestataire se réserve le droit de résilier unilatéralement le contrat, sans préavis ni indemnité, en cas de demande discriminatoire du Client.

Article 10 – Confidentialité

Les deux parties s'engagent à maintenir strictement confidentielles toutes les informations échangées dans le cadre de leur collaboration, qu'elles soient de nature commerciale, financière, technique ou relative aux candidats.

Les présentations de candidats sont confidentielles. Le Client s'interdit de divulguer à un tiers les informations relatives aux candidats présentés par le Prestataire sans l'accord préalable de ce dernier.

Cette obligation de confidentialité demeure en vigueur pendant toute la durée du contrat et pendant une période de deux (2) ans après son terme.

Article 11 – Protection des données personnelles

Le traitement des données personnelles dans le cadre du présent contrat est effectué conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD).

Les données personnelles recueillies auprès des Clients et des candidats font l'objet d'un traitement informatique réalisé par le Prestataire, en qualité de responsable de traitement. Ces données sont indispensables à l'exécution de la prestation et sont conservées aussi longtemps que nécessaire à cette fin, dans le respect des obligations légales et réglementaires applicables.

L'accès aux données personnelles est strictement limité aux personnes habilitées au sein du Prestataire. En dehors des cas nécessaires à l'exécution de la prestation, le Prestataire s'interdit de communiquer, vendre, louer ou céder les données à des tiers sans le consentement préalable des personnes concernées.

Le Prestataire s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, conformément à l'article 32 du RGPD.

Conformément à la réglementation applicable, toute personne concernée dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et de portabilité de ses données, du droit de s'opposer au traitement pour motif légitime, ainsi que du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Ces droits s'exercent auprès du responsable de traitement à l'adresse suivante : 254 rue Vendôme, 69003 Lyon, ou par courriel à l'adresse erwan.jouan@claritee.fr.

Article 12 – Propriété intellectuelle

Le Prestataire demeure propriétaire de tous les droits de propriété intellectuelle sur les études, analyses, méthodologies, comptes rendus et tout document produit dans le cadre de la prestation. Le Client s'interdit toute reproduction ou exploitation de ces documents sans autorisation écrite préalable du Prestataire.

Article 13 – Force majeure

Les parties ne pourront être tenues responsables de l'inexécution ou du retard dans l'exécution de leurs obligations si ceux-ci résultent d'un cas de force majeure au sens de l'article 1218 du Code civil.

La partie constatant l'événement de force majeure en informe l'autre partie sans délai. L'exécution des obligations est suspendue pendant toute la durée de la force majeure. Si l'empêchement est définitif ou perdure au-delà de trente (30) jours, le contrat sera résolu de plein droit.

Article 14 – Résolution du contrat

14.1 – Résolution pour manquement

En cas de manquement par l'une des parties à ses obligations contractuelles, l'autre partie pourra résoudre le contrat de plein droit trente (30) jours après l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception restée sans effet.

14.2 – Effets de la résolution

La résolution du contrat ne remet pas en cause les prestations déjà exécutées ni les honoraires déjà dus. La clause d'appartenance des candidatures (article 6.4) et l'obligation de confidentialité (article 10) survivent à la résolution du contrat.

Article 15 – Imprévision

Les présentes CGV excluent expressément le régime légal de l'imprévision prévu à l'article 1195 du Code civil. Les parties renoncent chacune à se prévaloir de ces dispositions et s'engagent à exécuter leurs obligations même en cas de bouleversement de l'équilibre contractuel.

Article 16 – Litiges et droit applicable

Les présentes CGV sont régies par le droit français et rédigées en langue française. En cas de traduction, seul le texte français fait foi.

Les parties s'engagent à rechercher un règlement amiable de tout différend lié à l'interprétation ou à l'exécution des présentes. À défaut d'accord amiable dans un délai de trente (30) jours, le litige sera soumis à la compétence exclusive du tribunal de commerce de Lyon, actuellement dénommé tribunal des activités économiques de Lyon, ou de toute juridiction qui lui serait substituée.

Article 17 – Acceptation

Les présentes Conditions Générales de Vente sont expressément agréées et acceptées par le Client, qui déclare et reconnaît en avoir une parfaite connaissance. Le Client renonce à se prévaloir de tout document contradictoire, notamment ses propres conditions générales d'achat.

Fin des Conditions Générales de Vente