

1. Objectif et portée

1.1 Les présentes Conditions tarifaires et de paiement (les « Conditions tarifaires ») définissent les règles régissant les frais, la facturation et le paiement du service Emplo (« Emplo »), tel que fourni par inAi (la « Société ») via ses sites Web et applications.

1.2 Les conditions tarifaires font partie intégrante et doivent être lues conjointement avec les conditions de service de Emplo et la documentation juridique et de confidentialité de la société. En cas de conflit entre les Conditions de service de Emplo et les présentes Conditions tarifaires concernant les frais et le paiement, les présentes Conditions tarifaires prévaudront pour ces sujets spécifiques.

1.3 Les présentes Conditions tarifaires s'appliquent à tous les utilisateurs individuels de Emplo qui sont à la recherche d'un emploi ou candidats (« Utilisateurs »). Ils ne régissent pas les accords distincts que la Société pourrait conclure avec des employeurs, des partenaires ou des clients institutionnels.

1.4 En créant un compte Emplo, en utilisant Emplo ou en acceptant une offre qui déclenche des frais en vertu des présentes conditions tarifaires, l'utilisateur accepte d'être lié par ces conditions tarifaires en plus des conditions de service de Emplo.

1.5 Les Conditions Tarifaires décrivent notamment :

- les types de frais qui peuvent s'appliquer,
- lorsque ces frais deviennent exigibles,
- comment ils sont calculés,
- comment ils doivent être payés, et
- les obligations de l'Utilisateur de coopérer, de fournir des informations et d'éviter les comportements abusifs.

1.6 Rien dans les présentes Conditions tarifaires n'a pour but de priver l'Utilisateur des droits accordés par la protection obligatoire des consommateurs ou le droit du travail dans le pays de résidence de l'Utilisateur. Lorsqu'une disposition des présentes Conditions tarifaires entre en conflit avec une telle loi impérative, la règle impérative prévaut et la Société peut ajuster, réduire ou supprimer les frais en conséquence.

2. Définitions

Aux fins des présentes Conditions tarifaires, les termes suivants ont la signification indiquée ci-dessous. Si un terme n'est pas défini ici, il a la signification qui lui est donnée dans les Conditions de service de Emplo.

2.1 **Société** désigne inAi, une société par actions simplifiée (SASU) de droit français, telle qu'identifiée dans la section Juridique du site Web inAi, qui fournit Emplo aux Utilisateurs.

2.2 **Emplo** désigne le service de recherche d'emploi assisté AI fourni par la Société aux utilisateurs, qui comprend l'analyse de CV, la capture des préférences, la recherche et l'appariement d'emploi, la préparation des documents de candidature, les fonctionnalités de tableau de bord et, lorsque l'utilisateur l'a activé, les fonctionnalités de soumission automatisée des candidatures.

2.3 Utilisateur ou **Vous** désigne toute personne physique qui crée un compte Emplo ou utilise autrement Emplo en tant que demandeur d'emploi ou candidat.

2.4 Service désigne toutes les fonctionnalités du Emplo mises à la disposition des utilisateurs, y compris, mais sans s'y limiter :

- lecture et analyse du CV et du profil de l'Utilisateur,
- rechercher et mettre en relation des offres d'emploi,
- préparer ou rédiger des CV, des lettres de motivation et autres documents de candidature,
- fournir un tableau de bord et un suivi de l'état,
- lorsqu'il est activé par l'utilisateur, soumettre des candidatures au nom de l'utilisateur via des plateformes ou des canaux de communication connectés, et
- support client associé lié au Emplo.

2.5 Poste concerné désigne tout poste rémunéré pour lequel l'Utilisateur postule en utilisant Emplo ou avec l'aide matérielle de Emplo, y compris les stages, apprentissages, contrats à durée déterminée, contrats permanents et rôles rémunérés équivalents, sauf exclusion expresse dans les présentes Conditions tarifaires. Afin d'éviter toute ambiguïté, les missions de travail indépendant, d'indépendant ou de conseil pour lesquelles l'utilisateur facture en tant qu'entrepreneur indépendant et n'est pas embauché dans le cadre d'un contrat de type emploi ne sont pas considérées comme des postes pertinents en vertu des présentes conditions tarifaires, à moins que la société n'en ait expressément convenu autrement par écrit pour un projet spécifique.

2.6 Contrat de travail désigne tout accord contraignant en vertu duquel l'utilisateur s'engage à effectuer un travail ou des services en échange d'une rémunération pour un poste pertinent, y compris, mais sans s'y limiter :

- contrats de travail à durée indéterminée (ex : CDI ou équivalent),
 - les contrats de travail à durée déterminée (ex : CDD ou équivalent),
 - les stages et apprentissages où l'Utilisateur perçoit une allocation ou une allocation, et
 - d'autres accords écrits ou électroniques ayant le même effet, tels qu'une lettre d'offre acceptée par l'utilisateur qui crée une relation de travail contraignante.
- 2.7 Rémunération** désigne le montant brut fixe total que l'Utilisateur est contractuellement en droit de recevoir pour un Poste concerné pendant un mois complet de travail standard au début du Contrat de travail, à l'exclusion des rémunérations variables telles que les commissions, les primes discrétionnaires, les heures supplémentaires ou la participation aux bénéfices, sauf indication contraire explicite dans les présentes Conditions tarifaires.

2.8 Salaire mensuel brut désigne la partie de la rémunération qui est exprimée sous la forme d'un montant brut mensuel fixe (avant impôts et cotisations sociales des salariés) dans le contrat de travail ou, lorsque le contrat exprime le salaire sous une autre forme périodique, le montant brut mensuel équivalent calculé en divisant la rémunération annuelle brute contractuelle par douze (12).

2.9 Frais Emplo désigne tous les frais payables par l'utilisateur à la Société en vertu des présentes conditions tarifaires en relation avec une position pertinente, y compris :

- le forfait pour certains postes de débutant ou de stage, et
- les frais de service différés calculés en pourcentage du salaire mensuel brut pour les autres rôles, sous réserve du plafond de service décrit à la section 3, comme décrit plus en détail dans la section 3.

2.10 **Niveau de frais fixes** désigne les frais Emplo appliqués aux stages et aux situations de niveau d'entrée inférieurs au seuil défini par l'entreprise (y compris les postes inférieurs au niveau de salaire minimum légal pertinent dans la juridiction applicable), comme indiqué dans la section 3.

2.11 **Niveau de frais de service différés** désigne les frais Emplo calculés sur une base différée en référence à un pourcentage du salaire mensuel brut de l'utilisateur pour les postes pertinents qui ne relèvent pas du niveau de frais fixes, sous réserve du plafond de service, comme indiqué dans la section 3.

2.12 **Événement facturable** désigne la survenance de conditions qui donnent lieu à une obligation pour l'utilisateur de payer des frais Emplo, comme décrit dans la section 4.

2.13 **Territoire** désigne la zone géographique dans laquelle la Société met Emplo à disposition des Utilisateurs et dans laquelle les présentes Conditions Tarifaires s'appliquent. À la date d'entrée en vigueur des présentes conditions tarifaires, l'objectif principal de Emplo est les utilisateurs recherchant des postes en Europe ; la Société peut étendre ou restreindre le Territoire de temps à autre.

2.14 **Plateforme** désigne tout site d'emploi, site de carrière, plateforme de recrutement, fournisseur de messagerie ou autre service tiers que l'utilisateur se connecte à Emplo ou avec lequel Emplo interagit dans le cadre de la recherche d'emploi de l'utilisateur.

2.15 **Fonctionnalité d'application automatique** désigne la fonctionnalité facultative de Emplo qui, lorsqu'elle est explicitement activée et configurée par l'utilisateur, permet à Emplo de soumettre automatiquement des candidatures au nom de l'utilisateur aux plateformes ou aux employeurs, conformément aux règles et limites définies par l'utilisateur.

2.16 **Date d'entrée en vigueur** désigne la date à laquelle les présentes Conditions tarifaires entrent en vigueur, telle qu'indiquée dans l'en-tête ou le pied de page de la version finale adoptée du présent document.

2.17 **Jour ouvrable** désigne tout jour autre qu'un samedi, un dimanche ou un jour férié en France, sauf définition différente fournie dans les Conditions de service du Emplo.

2.18 **Loi applicable** désigne toutes les lois et réglementations impératives qui s'appliquent à la relation entre l'Utilisateur et la Société en relation avec Emplo, y compris les lois sur la protection des consommateurs, du travail et de la protection des données dans le pays de résidence de l'Utilisateur et en France.

3. Modèle de tarification et types de frais

3.1 Principes généraux

3.1.1 Emplo est proposé sans frais d'abonnement pour les utilisateurs individuels. La Société ne facture aucun abonnement récurrent ni frais de « siège » aux demandeurs d'emploi pour l'utilisation de Emplo.

3.1.2 La Société peut facturer aux Utilisateurs des Frais Emplo liés à des résultats professionnels réussis, dans les conditions décrites dans les présentes Conditions tarifaires. Lorsqu'aucun événement facturable ne se produit, aucun frais Emplo n'est dû. Pour éviter toute ambiguïté, l'expression « pas de travail, pas de frais » utilisée dans les supports marketing de Emplo signifie que, dans les cas ordinaires, aucun frais Emplo n'est dû à moins et jusqu'à ce qu'un événement facturable se produise tel que défini à la section 4, et en particulier aucun frais Emplo n'est dû lorsqu'aucun contrat de travail n'est conclu ou lorsqu'une offre est retirée par l'employeur avant la date de début pour des raisons non imputables à l'utilisateur, sous réserve des règles spécifiques de la section. 8.3.1.3 La Société ne facture pas de frais aux employeurs ou aux Plateformes dans le cadre du placement des Utilisateurs. Tous les frais Emplo sont dus uniquement par l'utilisateur.

3.1.4 Tous les frais Emplo constituent des **Frais de licence logicielle** rémunérant strictement l'accès de l'utilisateur à l'architecture AI de Emplo, aux ressources informatiques et aux flux de travail d'automatisation. Le calcul de cette redevance en fonction du salaire futur est uniquement une **méthode d'indexation financière** destinée à aligner le coût de la licence sur la solvabilité post-recherche de l'Utilisateur. Ces frais ne sont **pas** des commissions de courtage, des frais de placement ou des frais de recrutement.

3.1.5 Les Parties conviennent expressément qu'aucune disposition des présentes Conditions tarifaires n'a pour but de créer, et ne doit être interprétée comme créant, un mandat pour la Société d'agir en tant qu'**intermédiaire de placement, agence de placement ou agence de travail temporaire** pour le compte de tout employeur ou Utilisateur. La Société ne s'engage à remplir aucun rôle spécifique et ne perçoit aucune rémunération de la part des employeurs liée à votre embauche.

3.1.6 Si une autorité compétente dans une juridiction donnée devait néanmoins classer l'activité de la Société comme une forme réglementée d'agence de placement ou de service similaire, tous les ajustements requis par la loi applicable (par exemple, interdire ou limiter les frais de réussite pour les demandeurs d'emploi) seront mis en œuvre **uniquement pour les utilisateurs et les événements facturables soumis à cette juridiction**, sans préjudice de la validité du modèle de tarification dans d'autres juridictions où de telles restrictions ne s'appliquent pas.

3.2 Niveau à honoraires fixes – Rôles de niveau débutant et de stage

3.2.1 Pour les stages et les postes pertinents de premier échelon pour lesquels la rémunération de l'utilisateur au début du contrat de travail est inférieure à un seuil indiqué par l'entreprise pour le pays où se situe le poste concerné (par exemple, les postes pour lesquels le salaire mensuel brut est inférieur ou proche du niveau de salaire minimum légal applicable), les frais Emplo sont un montant fixe unique (les « frais fixes »).

3.2.2 À la date de publication des présentes Conditions tarifaires, le montant des Frais Fixes et le seuil applicable pour le Niveau de Frais Fixes sont annoncés sur la page produit Emplo et/ou au sein du compte de l'Utilisateur et sont actuellement fixés, pour les rôles éligibles, à quatre-vingt-dix-neuf euros (99 €) et le seuil correspondant y est indiqué. La Société peut ajuster ces valeurs pour de futurs événements facturables conformément à l'article 13.

3.2.3 Les frais fixes sont dus uniquement lorsqu'un événement facturable se produit pour un poste pertinent de niveau d'entrée ou de stage éligible. Si aucun événement facturable ne se produit, aucune commission fixe n'est due.

3.3 Niveau de frais de service différés – Autres rôles rémunérés

3.3.1 Pour tous les autres postes pertinents, les frais Emplo sont des **frais de licence différés**. Le paiement de cette redevance est différé jusqu'à ce que l'Utilisateur retrouve sa solvabilité financière via un emploi. Le tarif correspond à la valeur des prestations logicielles fournies, indexée sur la capacité financière de l'Utilisateur (Salaire Mensuel Brut), et strictement **plafonnée à un montant maximum** (le « Plafond de Service »). Le montant du plafond de service et, le cas échéant, les frais de service différés minimum sont indiqués sur la page de tarification du Emplo ou dans votre compte au moment où vous commencez à utiliser Emplo pour une recherche d'emploi donnée.

3.3.2 Le pourcentage exact utilisé pour calculer les frais de service différés est indiqué sur la page produit Emplo ou dans le compte de l'utilisateur au moment où l'utilisateur utilise Emplo pour une recherche d'emploi particulière, et se situera généralement dans une fourchette communiquée par l'entreprise (par exemple, dix à quinze pour cent (10-15 %) du salaire mensuel brut).

3.3.3 Les frais de service différés sont dus uniquement lorsqu'un événement facturable se produit pour une position pertinente dans le niveau de frais de service différés. Si aucun événement facturable ne se produit, aucun frais de service différé n'est dû.

3.3.4 La Société peut, à sa discrétion, proposer différents pourcentages de frais de service différés à différents utilisateurs ou catégories d'utilisateurs (par exemple, dans le cadre d'offres promotionnelles, de programmes d'accès anticipé ou d'ajustements spécifiques à une juridiction), à condition que le pourcentage applicable soit clairement communiqué à l'utilisateur avant que tout événement facturable ne se produise.

3.4 Autres frais et coûts

3.4.1 Sauf indication contraire expresse, la Société ne facture pas de frais d'intégration ou de configuration supplémentaires aux utilisateurs individuels pour Emplo.

3.4.2 La Société pourra, à l'avenir, introduire des services complémentaires payants facultatifs (par exemple, des séances de conseil premium ou une révision manuelle supplémentaire), chacun avec son propre tarif. Ces frais seront clairement divulgués et ne seront facturés que si l'utilisateur opte explicitement pour ces services complémentaires.

3.4.3 La Société peut facturer des intérêts de retard et des frais de recouvrement comme décrit dans la section 6 si l'utilisateur ne paie pas les frais Emplo à l'échéance, sous réserve de la loi applicable.

3.4.4 La Société ne facture aucun frais à l'Utilisateur pour la simple création d'un compte Emplo, le téléchargement d'un CV ou l'exécution de recherches, à condition qu'aucun Événement Facturable ne se soit produit et qu'aucun module complémentaire payant facultatif n'ait été activé.

4. Événements payants (lorsque les frais deviennent exigibles)

4.1 Règle générale

4.1.1 Des frais Emplo deviennent dus uniquement lorsqu'un événement facturable se produit. La simple utilisation de Emplo, y compris la recherche d'emploi, l'analyse de CV et la préparation des documents de candidature, ne crée pas en soi une obligation de payer des frais Emplo.

4.1.2 **Déclencheur de solvabilité** : L'obligation de régler les frais de licence différés ne devient exécutoire que lorsque la solvabilité de l'utilisateur est assurée, définie comme la conclusion par l'utilisateur d'un contrat de travail pour un poste pertinent.

4.1.3 **Garantie de performance commerciale (No Cure, No Pay)** : En tant que garantie commerciale de l'efficacité du logiciel, si l'utilisateur utilise le service avec diligence mais ne conclut pas de contrat de travail pour un poste pertinent, la Société applique une **renonciation commerciale de 100 %** aux frais de licence accumulés. Cette renonciation constitue une annulation de dette pour non-performance de l'outil et non une négation du service rendu.

4.2 Contribution matérielle de Emplo

4.2.1 Emplo est réputé avoir contribué matériellement à un poste pertinent si un ou plusieurs des éléments suivants sont vrais :

- a) l'utilisateur a postulé au poste concerné en utilisant les documents de candidature (CV, lettre de motivation, texte d'e-mail ou équivalent) préparés, rédigés ou modifiés de manière significative par Emplo ; ou
- b) l'utilisateur a postulé via un lien d'emploi ou une opportunité découverte ou recommandée par Emplo (y compris via le tableau de bord ou les fonctionnalités de recherche d'emploi) ; ou

c) la fonctionnalité de candidature automatique a soumis la candidature de l'utilisateur, ou des parties de celle-ci, au nom de l'utilisateur à l'employeur ou à la plateforme.

4.2.2 Pour éviter toute ambiguïté, si l'utilisateur postule indépendamment auprès d'un employeur ou d'un poste pour lequel Emplo n'a fourni aucun lien d'emploi, aucune aide à la rédaction ou à la soumission, et où Emplo n'a joué aucun rôle important dans la candidature de l'utilisateur, aucun frais Emplo n'est dû en relation avec cette candidature indépendante.

4.3 Calendrier de l'événement facturable

4.3.1 Pour le niveau à frais fixes, l'événement facturable survient à la date à laquelle l'utilisateur conclut un contrat de travail pour un poste pertinent de niveau débutant ou de stage éligible qui répond aux conditions des clauses 4.1 et 4.2.

4.3.2 Pour le niveau de frais de service différés, l'événement facturable survient à la date à laquelle l'utilisateur conclut un contrat de travail pour un poste pertinent qui répond aux conditions des clauses 4.1 et 4.2 et qui ne relève pas du niveau de frais fixes.

4.3.3 Pour les contrats de travail qui deviennent contraignants dès l'acceptation écrite ou électronique d'une offre, l'événement facturable survient à la date d'acceptation, même si la date de début des travaux est ultérieure, sous réserve des dispositions en matière d'annulation et de résiliation anticipée décrites ailleurs dans les présentes conditions tarifaires.

4.4 Pas de période limite

4.4.1 La Société n'applique pas de « période limite » générale au cours de laquelle toute embauche par un employeur introduite par Emplo pendant une certaine période donnerait automatiquement lieu à des frais Emplo.

4.4.2 Les honoraires Emplo ne sont dus que lorsqu'il existe un lien concret et direct entre l'assistance de Emplo et la candidature spécifique conduisant au Contrat de Travail, tel que défini à l'article 4.2.

4.4.3 Cette règle n'empêche pas la Société, en cas d'évitement délibéré prouvé tel que décrit à la clause 7.4, de démontrer qu'un ou plusieurs des critères de la clause 4.2.1(a) à (c) sont satisfaits pour un contrat de travail donné, même si l'utilisateur a tenté de dissimuler ou de retarder le lien entre l'assistance de Emplo et le résultat final.

4.5 Restrictions spécifiques aux juridictions 4.5.1 Dans certaines juridictions, la législation locale peut restreindre ou interdire la facturation de frais basés sur le succès aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi par certains types de prestataires de services. Lorsque de telles règles impératives s'appliquent, la Société s'y conformera et pourra, à cette fin :

a) ajuster, réduire ou supprimer les frais Emplo en tout ou en partie ; et/ou b) restreindre ou désactiver certaines fonctionnalités ou niveaux tarifaires de Emplo pour les utilisateurs de ces juridictions ;

afin de se conformer à la loi applicable.

4.5.2 L'existence de tels ajustements spécifiques à une juridiction ne donne pas droit aux utilisateurs d'autres juridictions à des ajustements, réductions ou renoncations similaires, sauf lorsque la loi applicable l'exige.

5. Règles de calcul des frais

5.1 Principe général

5.1.1 Sauf indication expresse contraire, les frais Emplo sont calculés une fois par événement facturable, en référence au contrat de travail et au niveau applicable (niveau de frais fixes ou niveau de frais de service différés).

5.1.2 L'utilisateur reconnaît que les frais Emplo sont calculés sur la base des informations fournies par l'utilisateur et, le cas échéant, des informations contenues dans le contrat de travail ou l'offre écrite associée. L'Utilisateur est responsable de l'exactitude et de l'exhaustivité de ces informations, sous réserve du droit de la Société de demander des justificatifs raisonnables.

5.2 Base de calcul des frais de service différés

5.2.1 Pour les postes concernés dans le niveau de frais de service différés, les frais de service différés sont calculés en pourcentage du salaire mensuel brut de l'utilisateur tel que défini à la clause 2.8.

5.2.2 Lorsque le Contrat de Travail exprime la rémunération de l'Utilisateur sous forme d'un montant annuel brut, le Salaire Mensuel Brut est déterminé en divisant le montant annuel brut par douze (12), sauf si le contrat prévoit clairement un équivalent mensuel standard différent.

5.2.3 Sauf indication contraire explicite par écrit, les éléments suivants sont inclus dans le salaire mensuel brut :

a) salaire de base fixe ; et b) des allocations mensuelles fixes, garanties contractuellement et versées régulièrement avec le salaire (par exemple, une allocation mensuelle fixe de logement), lorsque ces allocations sont clairement identifiables dans le contrat de travail.

5.2.4 Sauf indication contraire explicite par écrit, les éléments suivants sont exclus du salaire mensuel brut et n'entrent pas dans le calcul des frais de service différés :

a) les primes variables ou discrétionnaires ; b) des commissions ou des incitations liées aux performances ; c) le paiement des heures supplémentaires ; d) plans d'intéressement ou de participation ; et e) primes ponctuelles d'adhésion ou de signature.

5.2.5 Si le contrat de travail prévoit un « 13ème mois » ou un bonus annuel fixe similaire qui est contractuellement garanti et fait partie de la rémunération standard de l'utilisateur, ce bonus peut être calculé au prorata et inclus dans le salaire mensuel brut aux fins du calcul des frais de service différés, à la discrétion raisonnable de la Société, en tenant compte de la loi applicable.

5.3 Contrats à temps partiel, horaires et atypiques

5.3.1 Pour les contrats à temps partiel où le contrat de travail précise un salaire mensuel brut à temps partiel, le salaire mensuel brut utilisé pour le calcul des frais de service différés est le montant brut à temps partiel indiqué dans le contrat.

5.3.2 Pour les contrats exprimés en termes horaires, le Salaire Mensuel Brut est déterminé en multipliant :

a) le taux horaire brut contractuel ; par b) le nombre d'heures que l'utilisateur est contractuellement prévu de travailler au cours d'un mois standard (calculé à partir du contrat de travail ou, s'il n'est pas clair, en utilisant l'horaire standard à temps plein ou à temps partiel dans la juridiction concernée).

5.3.3 Si le Contrat de Travail prévoit une rémunération à la journée, par mission ou sur toute autre base atypique, la Société déterminera un équivalent de Salaire Mensuel Brut raisonnable en référence aux conditions contractuelles, en tenant compte du nombre typique de jours de travail ou de missions par mois.

5.3.4 Dans tous ces cas atypiques, la Société expliquera à l'Utilisateur, sur demande raisonnable, comment le Salaire Mensuel Brut et les Frais de Service Différés correspondants ont été calculés.

5.4 Plusieurs postes pertinents5.4.1 Si l'utilisateur conclut plus d'un contrat de travail pour plusieurs postes pertinents auxquels Emplo a contribué matériellement (par exemple, l'utilisateur assume deux rôles distincts à temps partiel en même temps ou signe deux contrats distincts au cours de la même période), chacun de ces contrats de travail peut donner lieu à des frais Emplo distincts, calculés indépendamment selon les présentes conditions tarifaires.

5.4.2 Si l'Utilisateur signe un CDD de courte durée suivi d'un CDI pour le même rôle et chez le même employeur, sans nouvelle intervention de Emplo, la Société pourra à sa discrétion :

a) traiter le cumul du contrat à durée déterminée et du contrat à durée indéterminée comme un seul fait facturable ; et b) calculer les frais de service différés sur la base du salaire mensuel brut applicable au contrat le plus stable (par exemple, le contrat à durée indéterminée), sans facturer de deuxièmes frais, sauf accord écrit contraire.

5.5 Frais minimum et maximum

5.5.1 La Société peut définir des Frais Emplo minimum ou maximum pour le Niveau de Frais de Service Différés (par exemple, un montant minimum de facture ou un plafond), qui seront indiqués sur la page produit Emplo ou communiqués directement à l'Utilisateur avant la survenance d'un Événement Facturable.

5.5.2 Si de tels frais minimum ou maximum s'appliquent, ils seront utilisés à la place du résultat purement proportionnel lorsque :

a) les frais de service différés calculés seraient autrement inférieurs aux frais minimum ; ou b) les frais de service différés calculés dépasseraient autrement les frais maximum.

5.6 Monnaie et taux de change

5.6.1 Sauf indication contraire, les frais Emplo sont facturés en euros (UER).

5.6.2 Si le Contrat de Travail exprime la rémunération de l'Utilisateur dans une devise autre que l'euro, le Salaire Mensuel Brut sera converti en euros en utilisant un taux de référence raisonnablement reconnu (par exemple, le taux de référence de la Banque Centrale Européenne) applicable à la date de l'Événement Facturable, ou à une autre date précisée par la Société conformément au Droit Applicable.

5.6.3 Le taux de référence utilisé et la date de conversion seront indiqués ou mis à disposition de l'Utilisateur sur demande.

5.7 Arrondi

5.7.1 Emplo Les frais peuvent être arrondis à l'euro entier le plus proche ou au centime le plus proche, comme précisé sur la facture. De tels arrondis ne modifieront pas substantiellement l'obligation de paiement de l'Utilisateur et sont uniquement destinés à des fins pratiques de facturation.

5.8 Exemples et illustrations

5.8.1 Par souci de transparence, la Société peut fournir des exemples illustratifs non contraignants de calculs des frais Emplo sur la page produit Emplo ou dans le centre d'aide. Ces exemples sont fournis à titre purement explicatif et ne prévalent pas sur les règles de calcul contraignantes énoncées dans les présentes Conditions tarifaires.

6. Processus et méthodes de paiement

6.1 Facturation

6.1.1 Lorsqu'un événement facturable se produit, la Société émettra une facture à l'utilisateur pour les frais Emplo applicables, en utilisant les coordonnées et les informations de facturation fournies dans le compte Emplo de l'utilisateur.

6.1.2 L'Utilisateur est responsable de s'assurer que ses coordonnées et ses coordonnées de facturation (y compris son adresse e-mail et son adresse postale, le cas échéant) sont exactes et tenues à jour. La Société n'est pas responsable des conséquences de la non-mise à jour de ces informations par l'Utilisateur, y compris le retard de réception des factures.

6.1.3 La Société peut émettre des factures sous forme électronique uniquement. En acceptant les présentes Conditions Tarifaires, l'Utilisateur accepte de recevoir les factures par voie électronique, y compris par courrier électronique et/ou par téléchargement depuis son compte Emplo.

6.1.4 Les factures préciseront au moins :

a) le type de frais Emplo (frais fixes ou frais de service différés) ; b) la base de calcul (montant du forfait ou salaire mensuel brut et pourcentage appliqué) ; c) toutes taxes applicables ; d) la devise utilisée ; et e) la date d'échéance du paiement.

6.2 Date d'échéance du paiement

6.2.1 Sauf indication contraire sur la facture ou dans un accord écrit distinct, les frais Emplo sont dus dans les quatorze (14) jours calendaires à compter de la date de facture.

6.2.2 L'Utilisateur doit s'assurer que les frais Emplo sont payés intégralement à la date d'échéance, en utilisant l'un des modes de paiement acceptés par la Société à ce moment-là.

6.3 Modes de paiement acceptés

6.3.1 La Société peut accepter un ou plusieurs des modes de paiement suivants pour les frais Emplo, en fonction de la localisation de l'utilisateur et des dispositions techniques et commerciales en place : a) carte de crédit ou de débit ; b) prélèvement SEPA ; c) virement bancaire ; ou d) les autres moyens de paiement électronique indiqués dans l'interface Emplo ou sur la facture.

6.3.2 La liste des modes de paiement acceptés peut être mise à jour par la Société de temps à autre. Toute modification n'affectera pas les paiements déjà effectués.

6.4 Méthodes de paiement stockées et autorisation

6.4.1 La Société peut, avec le consentement de l'Utilisateur, stocker les détails d'un mode de paiement (par exemple, un jeton de carte ou un mandat SEPA) pour faciliter le paiement des Frais Emplo lorsqu'ils deviennent exigibles. Un tel stockage sera conforme à la loi applicable et aux engagements de sécurité et de protection des données décrits dans la documentation juridique et de confidentialité de la Société.

6.4.2 Lorsque l'utilisateur a fourni un mode de paiement stocké et a donné les autorisations nécessaires, l'utilisateur autorise la société à facturer cette méthode stockée pour les frais Emplo découlant d'événements facturables conformément aux présentes conditions tarifaires, sans nécessiter d'action supplémentaire de la part de l'utilisateur au moment de chaque facturation.

6.4.3 L'utilisateur peut à tout moment retirer ou modifier son consentement pour un moyen de paiement enregistré, à condition que cela n'affecte pas la validité des frais déjà correctement initiés sur la base d'un événement facturable. La suppression d'un moyen de paiement enregistré ne dispense pas l'Utilisateur du paiement des Frais Emplo déjà dus ou qui deviennent dus en vertu des présentes Conditions tarifaires.

6.5 Retard de paiement et conséquences du non-paiement

6.5.1 Si l'Utilisateur ne paie pas les Frais Emploi à la date d'échéance indiquée sur la facture et ne remédie pas à ce défaut dans un délai supplémentaire raisonnable spécifié dans un rappel écrit, la Société peut, sous réserve de la loi applicable :

a) facturer des intérêts de retard à un taux raisonnable qui n'excède pas tout maximum autorisé par la loi applicable ; et/ou b) facturer des frais de recouvrement fixes lorsque de tels frais sont autorisés par la loi ; et/ou c) suspendre tout ou partie de l'accès à Emploi pour l'Utilisateur jusqu'à ce que tous les montants impayés soient payés ; et/ou d) prendre les mesures appropriées pour recouvrer les sommes impayées, ce qui peut inclure le recours à des services de recouvrement de créances ou une action en justice.

6.5.2 Toute suspension de l'accès à Emploi pour non-paiement n'affectera pas l'obligation de l'Utilisateur de payer les Frais Emploi déjà dus.

6.5.3 La Société ne sera pas responsable des conséquences indirectes subies par l'Utilisateur du fait de la suspension de l'accès à Emploi causée par le propre non-paiement de l'Utilisateur.

6.6 Factures contestées

6.6.1 Si l'Utilisateur estime qu'une facture est incorrecte, il doit en informer la Société dans les plus brefs délais, et en tout état de cause dans les dix (10) jours calendaires suivant la date de facture, en expliquant les raisons du litige et en fournissant des informations à l'appui si possible.

6.6.2 La Société examinera le litige de bonne foi et :

a) confirmer la facture, avec une explication du calcul ; ou b) émettre une facture corrigée et, le cas échéant, organiser un remboursement ou un crédit en cas de trop-payé.

6.6.3 L'existence d'un litige de bonne foi ne suspend pas automatiquement l'obligation de l'Utilisateur de payer les sommes non contestées à leur échéance. Dans le cas où seule une partie de la facture est contestée, l'Utilisateur devra payer la partie non contestée dans le délai normal.

6.7 Frais de recouvrement

6.7.1 Lorsque la loi applicable le permet, si l'utilisateur omet substantiellement de payer les frais Emploi à l'échéance et que la société est obligée d'engager des coûts externes raisonnables pour récupérer ces montants (par exemple, des frais facturés par une agence de recouvrement de créances ou un conseiller juridique), la société peut récupérer ces coûts raisonnables et proportionnés auprès de l'utilisateur en plus des frais Emploi et de tout intérêt applicable. Sur demande, la Société fournira un résumé de la nature de ces coûts.

6.8 Aucune compensation6.8.1 Dans toute la mesure permise par la loi applicable, et sans préjudice des droits obligatoires que l'utilisateur peut avoir, l'utilisateur ne peut pas compenser ou retenir le paiement de tout frais Emploi sur la base de toute réclamation que l'utilisateur pourrait avoir contre la Société en vertu d'autres dispositions des Conditions de service de Emploi ou autrement. Toute réclamation de ce type doit être poursuivie séparément, sauf lorsque la loi applicable autorise expressément l'utilisateur à retenir ou à compenser des montants en réponse à une violation grave de la part de la Société. Cette clause ne vous empêche pas d'exercer tout droit à compensation dont vous pourriez bénéficier en vertu des règles impératives de protection du consommateur dans votre pays de résidence.

7. Obligations des utilisateurs – Divulgation, coopération et anti-évitement

7.1 Devoir d'information sur les postes pertinents

7.1.1 L'Utilisateur doit informer rapidement la Société lorsque :

a) l'utilisateur reçoit une offre d'emploi pour un poste pertinent auquel Emplo a contribué matériellement, au sens de la clause 4.2 ; et/ou b) l'utilisateur conclut un contrat de travail pour un tel poste pertinent.

7.1.2 Sauf impossibilité due à des circonstances indépendantes de la volonté de l'utilisateur, l'utilisateur doit fournir ces informations dans les sept (7) jours calendaires suivant la réception de l'offre ou la conclusion du contrat de travail, selon la première éventualité.

7.1.3 L'Utilisateur doit fournir, au minimum :

a) le nom de l'employeur; b) le titre ou la description du poste ; c) la date de début ; et d) les conditions de rémunération convenues (y compris le salaire mensuel brut).

7.2 Obligation de fournir des informations exactes

7.2.1 L'utilisateur doit s'assurer que toutes les informations fournies à la Société dans le but de calculer les frais Emplo, y compris les détails de la rémunération, sont exactes, complètes et non trompeuses.

7.2.2 Si l'utilisateur se rend compte que les informations fournies précédemment ont changé ou étaient inexactes, il doit corriger ces informations sans délai injustifié.

7.2.3 La Société peut raisonnablement se fier aux informations fournies par l'Utilisateur, sauf si elle a des raisons évidentes de soupçonner que les informations sont matériellement inexactes ou incomplètes.

7.3 Preuves à l'appui et vérification

7.3.1 Lorsque cela est raisonnablement nécessaire pour vérifier la survenance d'un événement facturable ou pour calculer correctement les frais Emplo, la Société peut demander à l'utilisateur de fournir des preuves à l'appui, telles que :

a) une copie d'une offre écrite ou d'un contrat de travail (avec des informations personnelles sensibles expurgées le cas échéant) ; b) une fiche de paie pour le premier mois d'emploi (avec les éléments non pertinents expurgés) ; ou c) une documentation équivalente démontrant les termes du poste concerné.

L'utilisateur est explicitement autorisé et encouragé à **caviarder** les informations sensibles (par exemple, numéro de sécurité sociale, secrets commerciaux internes de l'entreprise) de ces documents, à condition que le nom de l'employeur, la date de début et la rémunération brute restent visibles.

7.3.2 L'Utilisateur doit faire des efforts raisonnables pour fournir de telles preuves, en tenant compte des obligations de confidentialité et du droit applicable.

7.3.3 La Société traitera cette documentation de manière confidentielle et la traitera conformément à ses engagements en matière de confidentialité et de sécurité. La Société ne demandera cette documentation que lorsqu'elle est raisonnablement nécessaire à la vérification et ne demandera pas plus d'informations que ce qui est nécessaire à cette fin.

7.4 Anti-évitement et bonne foi

7.4.1 L'utilisateur ne doit pas délibérément prendre de mesures pour éviter les frais Emplo lorsqu'un événement facturable s'est produit en vertu des présentes conditions tarifaires.

7.4.2 Les comportements interdits comprennent, sans limitation :

a) ne pas informer la Société d'un poste pertinent auquel Emplo a contribué clairement et matériellement ; b) demander ou encourager l'employeur à dissimuler ou à dissimuler des informations sur le rôle de Emplo dans la candidature de l'utilisateur ; c) utiliser Emplo pour identifier les rôles pertinents et préparer les documents de candidature, puis postuler via des canaux alternatifs sans reconnaître l'utilisation de Emplo afin d'éviter ou de contester les frais Emplo ; ou d) utiliser des identités fausses ou de tiers lors de l'interaction avec Emplo ou avec des employeurs via Emplo.

7.4.3 Si la Société a des raisons solides et objectives de croire que l'Utilisateur a délibérément évité les Frais Emplo, la Société peut : a) traiter le contrat de travail concerné comme un événement facturable et facturer l'utilisateur en conséquence ; et/ou b) suspendre ou résilier l'accès de l'utilisateur à Emplo conformément aux conditions de service de Emplo ; et/ou c) engager les poursuites judiciaires appropriées pour récupérer les frais Emplo et les coûts associés, sous réserve de la loi applicable.

7.5 Garantie de confidentialité (Protocole anti-sabotage)

7.5.1 **Non-ingérence** : La Société garantit expressément **ne pas** contacter l'employeur de l'Utilisateur pour vérifier la rémunération ou le statut d'emploi pendant la période probatoire de l'Utilisateur, afin de protéger la réputation professionnelle et la sécurité d'emploi de l'Utilisateur. La Société s'appuie principalement sur les déclarations de bonne foi de l'Utilisateur et les preuves à l'appui fournies au titre de l'article 7.3.

7.5.2 **Vérification des données publiques** : L'utilisateur autorise la société à vérifier son statut d'emploi à l'aide de sources de données accessibles au public (par exemple, mises à jour de profil LinkedIn, annuaires publics d'entreprises).

7.5.3 **Exception pour violation matérielle** : La garantie énoncée à l'article 7.5.1 est levée **uniquement** si : (a) l'utilisateur ne fournit pas les preuves requises en vertu de l'article 7.3 après deux rappels formels ; ou (b) la Société a des preuves documentées de fraude ou de dissimulation délibérée. Dans de tels cas, la Société se réserve le droit de contacter l'employeur **uniquement dans le but limité de confirmer l'existence d'un contrat de travail, sa date de début et le niveau général de rémunération**, en limitant strictement toute divulgation de données à ce qui est nécessaire au recouvrement des créances et toujours dans le respect de la loi applicable.

7.6 Responsabilité de l'utilisateur pour les conditions de tiers

7.6.1 L'utilisateur est responsable de s'assurer que son utilisation de Emplo, y compris la fonctionnalité d'application automatique, est conforme aux termes et conditions de toutes les plateformes ou employeurs avec lesquels il interagit.

7.6.2 Toutes sanctions ou conséquences imposées par les Plateformes ou les employeurs à l'Utilisateur (telles que la suspension du compte, la perte d'opportunité ou les pénalités contractuelles) résultant de l'utilisation abusive par l'Utilisateur de Emplo ou de la violation de conditions de tiers ne libèrent pas l'Utilisateur de son obligation de payer les Frais Emplo qui sont par ailleurs valablement dus en vertu des présentes Conditions tarifaires.

8. Situations particulières d'emploi et ajustements

8.1 Offre d'emploi retirée par l'employeur

8.1.1 Si un employeur retire une offre d'emploi pour un poste pertinent avant la date de début prévue du contrat de travail et que le retrait n'est pas causé par une faute ou une mauvaise conduite de l'utilisateur, les frais Emplo pour ce poste pertinent seront annulés ou annulés, à condition que :

a) l'Utilisateur informe rapidement la Société du retrait ; et b) l'Utilisateur fournit sur demande une preuve raisonnable du retrait (par exemple, un e-mail de l'employeur).

8.1.2 Si les frais Emplo ont déjà été facturés mais n'ont pas encore été payés au moment du retrait de l'offre, la Société annulera la facture. Si les frais Emplo ont déjà été payés, la Société remboursera le montant payé ou, avec l'accord de l'Utilisateur, créditera le montant pour des services futurs.

8.2 Retrait de l'utilisateur avant le démarrage

8.2.1 Si l'utilisateur accepte une offre pour un poste pertinent puis se retire unilatéralement avant la date de début du contrat de travail, les règles suivantes s'appliquent :

a) si le retrait intervient au moins quatorze (14) jours calendaires avant la date de début prévue, la Société envisagera de bonne foi de renoncer ou de réduire les frais Emplo, en tenant compte des raisons du retrait (par exemple, maladie grave, force majeure ou changement important dans les conditions de travail proposées par l'employeur) et de toute preuve fournie par l'Utilisateur ; b) si le retrait intervient moins de quatorze (14) jours calendaires avant la date de début prévue, les frais Emplo pour ce poste pertinent peuvent toujours être facturés lorsque Emplo a déjà entièrement fourni les services concernés (y compris l'identification du rôle, la préparation des documents de candidature et l'accompagnement de l'utilisateur jusqu'à une offre ferme), mais la Société examinera de bonne foi toute demande de renonciation ou de réduction de l'utilisateur lorsque le retrait est basé sur une raison légitime et documentée. Dans tous les cas, tout résultat requis par la loi applicable prévaudra sur la règle générale de la présente clause. 8.2.2 L'Utilisateur doit informer rapidement la Société d'un tel retrait et fournir, sur demande, des preuves raisonnables que le Contrat de Travail n'a pas commencé (par exemple, correspondance avec l'employeur).

8.3 Période probatoire ou d'essai

8.3.1 De nombreux contrats de travail comprennent une période d'essai ou d'essai pendant laquelle l'une ou l'autre des parties peut résilier le contrat avec un préavis plus court ou sans motif.

8.3.2 Si le contrat de travail est résilié pendant la période d'essai ou d'essai, les frais Emplo pour ce poste pertinent restent dus et ne sont pas automatiquement remboursables, sauf :

a) la résiliation est clairement et exclusivement due à une décision unilatérale de l'employeur pour des raisons indépendantes du comportement ou des performances de l'Utilisateur ; et b) la Société s'est explicitement engagée, par écrit ou dans une offre spécifique, à fournir un remboursement ou un crédit dans de telles circonstances.

8.3.3 Lorsque la Société s'est engagée à offrir un remboursement ou un crédit lié à l'échec probatoire, les conditions (fenêtre de temps, montant ou pourcentage, et s'il s'agit d'espèces ou de crédit) seront précisées dans les conditions promotionnelles ou contractuelles pertinentes et prévaudront sur la règle générale de la clause 8.3.2.

8.4 Résiliation anticipée après la probation

8.4.1 Si le contrat de travail est résilié après la réussite de la période d'essai ou d'essai, que ce soit par l'utilisateur ou par l'employeur, cela n'affecte pas l'obligation de l'utilisateur de payer les frais Emplo déjà dus en vertu des présentes conditions tarifaires, à moins que la société n'en ait expressément convenu autrement par écrit.

8.4.2 La Société peut, à sa discrétion et sans s'engager à le faire, offrir des crédits de bonne volonté ou des remboursements partiels dans certaines situations de résiliation anticipée, en particulier lorsque la résiliation n'est clairement pas liée aux actions de l'utilisateur et survient peu de temps après la période d'essai. Un tel geste ne crée pas de droit général ni de précédent pour les autres utilisateurs.

8.5 Modifications du salaire ou du contrat avant le début

8.5.1 Si le salaire ou d'autres conditions financières du contrat de travail sont modifiés entre l'offre initiale et la date de début effective, les frais Emplo seront recalculés sur la base du salaire mensuel brut final au début du contrat de travail, conformément à la section 5.

8.5.2 Si l'employeur réduit le salaire de l'utilisateur avant la date d'entrée en fonction, les frais Emplo seront recalculés en conséquence et tout trop-payé effectué par l'utilisateur sera remboursé ou crédité.

8.6 Renouvellements, extensions et promotions

8.6.1 Si un contrat de travail à durée déterminée pour un poste pertinent auquel Emplo a contribué matériellement est renouvelé ou prolongé sans modification substantielle du rôle, ces renouvellements ou prolongations ne donnent pas lieu à des honoraires Emplo supplémentaires, sauf accord contraire explicite par écrit.

8.6.2 Si l'utilisateur est promu ou reçoit une augmentation de salaire après le début du contrat de travail, aucun frais Emplo supplémentaire n'est dû uniquement en raison de cette promotion ou augmentation, sauf accord contraire explicite par écrit.

8.7 Contrats et conversions multiples

8.7.1 Si l'utilisateur signe plusieurs contrats de travail distincts avec le même employeur en conséquence directe de candidatures auxquelles Emplo a contribué matériellement (par exemple, l'utilisateur est embauché simultanément dans deux rôles distincts), chacun de ces contrats de travail peut donner lieu à des frais Emplo distincts, calculés conformément aux présentes conditions tarifaires.

8.7.2 Si l'utilisateur est initialement embauché à titre temporaire ou probatoire et ensuite converti en un contrat de travail permanent pour le même rôle sans aucune nouvelle candidature ou intervention de Emplo, la Société peut traiter toutes ces étapes contractuelles comme un seul événement facturable et facturer des frais Emplo uniques sur la base du salaire mensuel brut du contrat permanent, sauf indication contraire dans un accord spécifique avec l'utilisateur.

9. Remboursements, crédits et promotions

9.1 Principe général

9.1.1 Sous réserve toujours du droit applicable et des cas spécifiques expressément décrits dans les présentes conditions tarifaires, les frais Emplo ne sont généralement pas remboursables une fois qu'ils ont été correctement facturés et payés dans le cadre d'un événement facturable valide.

9.1.2 Tout remboursement ou crédit accordé par la Société au-delà de ceux exigés par la loi est un geste de bonne volonté discrétionnaire et ne crée pas de droit ou d'attente pour des cas futurs. 9.2 Remboursements dus à des erreurs ou à un trop-payé

9.2.1 Si la Société facture un montant incorrect en raison d'une erreur de calcul interne, d'une application incorrecte du pourcentage pertinent ou d'une autre erreur imputable à la Société, la Société :

a) corriger la facture ; et b) rembourser tout montant payé en trop ou émettre un crédit au profit de l'utilisateur, au choix de l'utilisateur lorsque cela est possible.

9.2.2 Si l'Utilisateur paie des frais Emplo qui n'étaient pas réellement dus (par exemple, parce qu'un événement facturable ne s'est pas produit ou parce que les frais ont été dupliqués par erreur), la Société remboursera le montant indûment payé une fois l'erreur vérifiée.

9.3 Droit de rétractation et paiements initiaux

9.3.1 Lorsqu'un utilisateur accepte les conditions de service de Emplo (dont les présentes conditions tarifaires font partie), l'utilisateur conclut un contrat de services à distance avec la société. En vertu du droit applicable, en particulier du droit de la consommation UE, l'utilisateur peut disposer d'un droit légal de résilier ce contrat de service dans un délai de réflexion (par exemple, quatorze (14) jours à compter de la conclusion du contrat), sous réserve de conditions et exceptions spécifiques.

Étant donné que les Honoraires Emplo sont généralement basés sur le succès et facturés uniquement après un Événement Facturable, l'exercice d'un tel droit de rétractation aura généralement pour effet de mettre fin à l'accès de l'Utilisateur à Emplo pour le futur plutôt que d'exiger un remboursement des Honoraires Emplo déjà dus dans le cadre de services entièrement exécutés (par exemple, lorsque Emplo a déjà contribué matériellement à un Poste concerné ayant conduit à un Contrat de travail). Les droits légaux de l'Utilisateur, y compris tout droit de rétractation et toute obligation de payer les services déjà fournis à la demande expresse de l'Utilisateur pendant le délai de rétractation, sont décrits plus en détail dans les Conditions de service de Emplo et seront respectés dans tous les cas où ils s'appliquent.

9.3.2 Si la Société introduit des services facultatifs payants initiaux ou des modules complémentaires pour Emplo (par exemple, un package de révision de CV payant facturé avant l'achèvement), les conditions spécifiques de ces services indiqueront clairement :

a) si un droit de rétractation s'applique ; b) les conditions dans lesquelles l'Utilisateur peut exercer ce droit ; et c) toute exception légale au droit de rétractation (par exemple, lorsque le service est entièrement exécuté avant la fin du délai de rétractation avec le consentement exprès de l'Utilisateur).

9.4 Crédits

9.4.1 Dans certaines situations, au lieu de fournir un remboursement en espèces, la Société peut offrir un crédit sur le compte Emplo de l'utilisateur, qui peut être utilisé pour compenser les futurs frais Emplo ou payer certains services complémentaires payants.

9.4.2 Les conditions de tout crédit (montant, étendue d'utilisation, durée de validité et transférabilité) seront communiquées à l'Utilisateur au moment de l'octroi du crédit.

9.4.3 Sauf indication contraire, les crédits :

a) ne peut être échangé contre de l'argent ; b) sont personnels à l'Utilisateur et incessibles ; et c) expirent après une période déterminée (par exemple douze (12) mois à compter de la date d'attribution), après quoi ils pourront être annulés sans indemnité.

9.5 Promotions, réductions et offres de parrainage

9.5.1 De temps à autre, la Société peut proposer des promotions, des remises ou des programmes de parrainage qui réduisent les frais Emplo ou accordent d'autres avantages financiers aux utilisateurs.

9.5.2 Les conditions spécifiques de chaque promotion ou remise (telles que les conditions d'éligibilité, le montant ou le pourcentage, la période applicable et les éventuels frais minimum) seront indiquées dans les supports promotionnels ou dans le compte de l'Utilisateur et prévaudront sur les règles générales de tarification lorsqu'elles diffèrent expressément.

9.5.3 Sauf indication expresse contraire, les promotions et remises :

a) s'appliquent uniquement aux événements facturables futurs, et non aux factures passées ; b) ne peut être combiné avec d'autres promotions ou réductions ; et c) peut être modifié ou retiré par la Compagnie pour l'avenir à tout moment, sans affecter les prestations déjà acquises ou les frais Emplo déjà payés.

9.5.4 Les programmes de parrainage peuvent accorder des avantages soit à l'utilisateur parrain, soit à l'utilisateur parrainé, soit aux deux. Tout programme de ce type aura des règles spécifiques qui définissent la manière dont les références sont suivies, quand les avantages sont gagnés et comment ils peuvent être utilisés ou retirés.

10. Taxes, devise et juridiction de facturation

10.1 Taxes sur les frais Emploi

10.1.1 Les frais Emploi peuvent être soumis aux taxes à la consommation ou de transaction applicables en fonction du pays de résidence de l'utilisateur, du lieu de fourniture et des obligations de la Société en vertu de la loi applicable.

10.1.2 Les prix affichés aux utilisateurs individuels incluent les taxes que la loi applicable impose d'inclure dans le prix affiché. Si le traitement légalement applicable change en raison de la localisation réelle de l'utilisateur ou d'autres critères obligatoires, le traitement fiscal final peut être ajusté lorsque la loi applicable le permet ou l'exige.

10.1.3 La facture précisera, dans la mesure requise par la loi :

a) le montant net des frais Emploi ; b) le taux d'imposition et le montant de la taxe applicables ; et c) le montant total dû (TTC).

10.1.4 L'Utilisateur est seul responsable de tout impôt sur le revenu des personnes physiques, cotisations de sécurité sociale ou autres impôts dus en relation avec la rémunération reçue des employeurs. Les frais Emploi n'incluent ni ne couvrent ces obligations.

10.2 Devise

10.2.1 Comme indiqué à la section 5.6, les frais Emploi sont généralement facturés en euros (UER).

10.2.2 Si la banque ou le fournisseur de paiement de l'utilisateur facture des frais de conversion de devises ou d'autres frais en relation avec le paiement des frais Emploi, ces frais ou charges relèvent de la seule responsabilité de l'utilisateur et ne sont pas remboursables par la Société.

10.3 Entité de facturation et identification

10.3.1 Les frais Emploi sont facturés par l'entité de la Société identifiée dans la section Juridique du site Web inAi, qui comprend la dénomination sociale de la Société, l'adresse du siège social et les informations du registre du commerce.

10.3.2 Les informations juridiques et fiscales obligatoires seront indiquées sur les factures lorsque la loi applicable l'exige.

10.4 Lieu d'exécution et de livraison

10.4.1 À des fins fiscales et juridiques, le Service est généralement réputé être fourni par la Société à partir de son lieu d'établissement, sous réserve des règles spécifiques applicables aux services numériques ou aux contrats à distance en vertu du droit applicable.

10.4.2 Rien dans la présente Section 10 ne remplace les règles de localisation obligatoires qui peuvent nécessiter un traitement fiscal spécifique ou des protections des consommateurs dans le pays de résidence de l'Utilisateur.

11. Limites réglementaires et territoriales

11.1 Variations dans la loi applicable

11.1.1 L'Utilisateur reconnaît que les lois et réglementations concernant l'emploi, le recrutement et la facturation de frais aux demandeurs d'emploi peuvent varier considérablement entre les pays et, dans certains cas, entre les régions d'un pays.

11.1.2 La Société vise à structurer Emplo et les présentes Conditions tarifaires d'une manière compatible avec les principaux cadres juridiques applicables sur le Territoire, mais elle ne peut garantir un traitement juridique uniforme dans toutes les juridictions.

11.1.3 Lorsque des règles locales impératives interdisent ou restreignent la facturation de certains types de frais aux demandeurs d'emploi ou aux travailleurs, ces règles impératives prévalent sur toute disposition contradictoire des présentes Conditions tarifaires.

11.2 Portée territoriale des frais Emplo

11.2.1 Emplo est principalement conçu pour les utilisateurs recherchant des postes pertinents en Europe. La Société peut, à sa discrétion, limiter la disponibilité du Emplo, ou de fonctionnalités ou modèles tarifaires spécifiques du Emplo, à certains pays ou territoires. Les juridictions spécifiques où les frais de service différés sont restreints ou modifiés sont répertoriées dans l'**Annexe A (Juridictions restreintes)**.

11.2.2 La Société peut également décider de ne pas facturer de frais Emplo, ou de facturer uniquement des frais fixes ou de type abonnement, aux utilisateurs situés dans des juridictions spécifiques où les frais basés sur le succès payables par les demandeurs d'emploi sont légalement sensibles ou interdits, ou lorsque la situation juridique est incertaine.

11.2.3 Toutes ces restrictions ou variations territoriales seront indiquées dans l'interface Emplo, sur la page produit Emplo ou dans les communications envoyées aux utilisateurs concernés. 11.2.4 La Société peut publier sur la page produit Emplo ou dans la section Juridique de son site Web une indication à jour des pays ou territoires dans lesquels les frais Emplo basés sur le succès sont disponibles pour les utilisateurs individuels. Les utilisateurs dont le pays de résidence ou dont le lieu de travail cible n'est pas répertorié comme éligible peuvent se voir proposer des modèles de tarification alternatifs (si disponibles) ou être informés que Emplo n'est pas disponible pour eux sous sa forme basée sur le succès.

11.3 Ajustements des prix spécifiques aux juridictions

11.3.1 Afin de se conformer à la loi applicable et de refléter les attentes réglementaires locales, la Société peut, pour des pays ou catégories d'utilisateurs spécifiques :

a) ajuster le niveau ou la structure des frais Emplo ; b) imposer des conditions supplémentaires avant que des frais Emplo ne deviennent exigibles ; c) supprimer ou réduire les frais Emplo pour des types particuliers de postes pertinents ; ou d) remplacer les frais basés sur le succès par des modèles de tarification alternatifs.

11.3.2 Lorsque de tels ajustements spécifiques à une juridiction s'appliquent, ils seront clairement communiqués aux utilisateurs concernés et prévaudront sur les dispositions générales contradictoires des présentes Conditions tarifaires.

11.4 Suspension ou restriction de Emplo dans certaines juridictions

11.4.1 Si l'environnement juridique ou réglementaire dans une juridiction particulière change ou devient incompatible avec le modèle de tarification utilisé par Emplo, la Société peut :

a) suspendre l'accès à Emplo pour les utilisateurs de cette juridiction ; b) désactiver certaines fonctionnalités (y compris la fonctionnalité d'application automatique ou la facturation basée sur le succès) ; ou c) faire passer ces utilisateurs à une tarification ou une configuration de produit alternative.

11.4.2 La Société déploiera des efforts raisonnables pour informer les utilisateurs concernés à l'avance d'une telle suspension ou restriction importante, à moins que des circonstances juridiques ou réglementaires urgentes ne rendent un préavis impossible.

11.5 Aucun statut juridique ou réglementaire implicite

11.5.1 Rien dans les présentes Conditions tarifaires, ni dans la structure des frais Emplo, n'est destiné à conférer à la Société le statut juridique d'une agence de placement, d'une agence de travail temporaire ou d'un intermédiaire réglementé similaire lorsque la Société n'est pas formellement autorisée ou agréée en tant que telle.

11.5.2 L'utilisateur reconnaît que Emplo est fourni en tant que service logiciel pour les candidats et n'agit pas en tant qu'employeur, société de placement de personnel ou recruteur au sens traditionnel du terme. Toute classification de la Société par les autorités sera déterminée par la loi applicable et pas uniquement par les étiquettes utilisées dans les présentes conditions tarifaires.

12. Interaction avec d'autres documents juridiques

12.1 Relation avec les conditions de service du Emplo

12.1.1 Les présentes conditions tarifaires font partie des conditions de service de Emplo, qui régissent la relation globale entre l'utilisateur et la société en relation avec Emplo.

12.1.2 En cas d'incohérence ou de conflit entre les Conditions de service du Emplo et les présentes Conditions tarifaires concernant les frais, la facturation ou les processus de paiement du Emplo, les présentes Conditions tarifaires prévalent pour ces sujets spécifiques.

12.1.3 Pour les questions non expressément abordées dans les présentes Conditions tarifaires (y compris, mais sans s'y limiter, la propriété intellectuelle, la description générale du service, la gestion du compte, la suspension et la résiliation, ainsi que les limitations générales de responsabilité), les Conditions de service de Emplo continuent de s'appliquer.

12.2 Relation avec la documentation sur la confidentialité et la protection des données

12.2.1 La collecte et le traitement des données à caractère personnel relatives aux frais Emplo, y compris les informations concernant les contrats de travail, la rémunération, les factures et les méthodes de paiement, sont régis par la documentation de confidentialité et de protection des données de la Société.

12.2.2 Rien dans les présentes Conditions tarifaires n'est destiné à déroger ou à limiter les droits de l'Utilisateur en vertu de la documentation de confidentialité de la Société ou en vertu de la loi applicable sur la protection des données.

12.2.3 Toute référence dans les présentes Conditions tarifaires au droit de la Société de demander des documents ou de vérifier des informations est soumise aux garanties de confidentialité et de sécurité énoncées dans les sections Confidentialité et sécurité du contenu juridique de la Société.

12.3 Relation avec la politique d'utilisation acceptable et les conditions de la plateforme

12.3.1 Les obligations de l'utilisateur concernant une utilisation acceptable de Emplo et le respect des conditions de la plate-forme tierce sont définies dans les conditions de service de Emplo et dans toute politique d'utilisation acceptable qui y est référencée. 12.3.2 Les manquements à ces obligations pourront entraîner la suspension ou la résiliation de l'accès à Emplo et pourront indirectement affecter la capacité de l'Utilisateur à bénéficier des services déjà payés, mais n'annuleront pas automatiquement l'obligation de l'Utilisateur de payer les Frais Emplo valablement dus au titre des présentes Conditions Tarifaires.

12.3.3 À l'inverse, l'existence de tout litige ou plainte en vertu de la Politique d'utilisation acceptable ne renonce ni ne suspend en soi les obligations de l'Utilisateur en ce qui concerne les frais Emplo, sauf disposition explicite dans un accord écrit avec la Société.

12.4 Intégralité de l'accord sur les prix et le paiement

12.4.1 Les présentes conditions tarifaires, ainsi que tout avis spécifique à la juridiction communiqué par la Société, constituent l'intégralité de l'accord entre l'Utilisateur et la Société en ce qui concerne la tarification et le paiement du Emplo, sans préjudice des droits statutaires que l'Utilisateur peut avoir en vertu de la loi applicable.

12.4.2 Toutes les communications informelles, FAQ ou documents marketing antérieurs concernant les prix de Emplo sont fournis à des fins d'information uniquement et ne remplacent pas les dispositions contraignantes des présentes conditions tarifaires, sauf lorsque ces documents sont expressément incorporés par référence ou font partie d'un accord négocié individuellement.

13. Modifications des tarifs et des conditions de paiement

13.1 Droit de modification

13.1.1 La Société peut modifier les présentes Conditions tarifaires, y compris le niveau et la structure des frais Emplo, de temps à autre, pour refléter les changements dans son modèle commercial, sa structure de coûts, son environnement réglementaire ou d'autres raisons légitimes.

13.1.2 De telles modifications s'appliqueront uniquement aux futurs Événements Facturables et ne modifieront pas rétroactivement les Frais Emplo déjà facturés ou payés dans le cadre d'Événements Facturables passés, à moins qu'un changement ne soit requis par la Loi Applicable.

13.2 Notification des modifications

13.2.1 La Société informera les utilisateurs des modifications importantes apportées aux présentes conditions tarifaires (telles que les modifications des niveaux de frais, de la structure des frais ou des processus de paiement) par des moyens appropriés, qui peuvent inclure :

a) notification par courrier électronique ; b) notifications dans l'application ou sur le tableau de bord ; c) les avis sur la page produit Emplo ou la section juridique du site Web.

13.2.2 Sauf lorsqu'une modification est requise par la loi ou répond à un risque urgent d'abus ou de défaillance technique, la Société déploiera des efforts raisonnables pour fournir aux utilisateurs un préavis au moins quatorze (14) jours calendaires avant que les modifications n'entrent en vigueur.

13.2.3 Si l'Utilisateur continue d'utiliser Emplo après la date d'entrée en vigueur des modifications et ne clôture pas son compte avant cette date, l'Utilisateur est réputé avoir accepté les Conditions tarifaires modifiées pour les futurs Événements Facturables.

13.3 Modifications des frais annoncés

13.3.1 La Société peut modifier le montant des frais fixes annoncé ou les fourchettes de pourcentage des frais de service différés pour les futurs utilisateurs ou pour les nouvelles recherches d'emploi lancées après la date d'entrée en vigueur du changement.

13.3.2 Pour un Utilisateur utilisant déjà Emplo au moment du changement, la Société pourra :

a) appliquer la nouvelle structure tarifaire uniquement aux événements facturables découlant de recherches d'emploi initiées après le changement ; ou b) appliquer la nouvelle structure tarifaire à tous les futurs événements payants, à condition que l'utilisateur ait reçu un avis clair et opportun conformément à la clause 13.2 et qu'il soit libre d'arrêter d'utiliser Emplo avant la date d'entrée en vigueur.

13.4 Ajustements non matériels

13.4.1 La Société peut apporter des modifications ou des clarifications non substantielles aux présentes Conditions tarifaires (par exemple, corriger des erreurs typographiques, mettre à jour des références ou améliorer la lisibilité) sans préavis, à condition que ces modifications n'affectent pas les droits ou obligations substantiels de l'Utilisateur.

13.4.2 La version la plus récente de ces Conditions tarifaires sera disponible dans la section Juridique de la Société et indiquera la Date d'entrée en vigueur. Les utilisateurs sont encouragés à consulter périodiquement les conditions tarifaires.

Annexe A : Juridictions restreintes

*Cette annexe répertorie les juridictions dans lesquelles le modèle de frais de service différés est modifié en raison des lois du travail locales.***1. Royaume-Uni**

- **Restriction** : La loi de 1973 sur les agences pour l'emploi interdit strictement de facturer aux candidats des services de recherche d'emploi.
- **Modification** : Les utilisateurs résidant au Royaume-Uni sont **exonérés** des frais de service différés (frais de réussite). Ils peuvent accéder à Emplo via un abonnement forfaitaire SaaS ou un niveau gratuit uniquement. Les clauses de Success Fee contenues dans les présentes Conditions ne s'appliquent pas aux résidents du Royaume-Uni.

2. Pays-Bas et Allemagne (à titre indicatif) La Société évalue actuellement l'interaction entre les modèles de tarification basés sur le succès et les règles locales sur les frais facturés aux demandeurs d'emploi (y compris les cadres néerlandais Waadi et allemand des agences pour l'emploi). ([Gesetze im Internet][6]) Jusqu'à ce qu'une structure conforme soit confirmée par le conseil local :

- Les utilisateurs qui résident dans ces pays ou qui utilisent Emplo exclusivement pour rechercher des postes pertinents qui y sont situés ne se verront **payer aucun frais de service différé** ; et
- les clauses de Success Fee contenues dans les présentes Conditions tarifaires ne s'appliqueront pas à ces Utilisateurs. La Société peut plutôt proposer des modèles tarifaires alternatifs (par exemple, un accès fixe ou par abonnement) ou restreindre l'accès à Emplo.

*Remarque : pour les utilisateurs en **France**, les frais de service différés s'appliquent sous réserve du **plafond de service annoncé sur la page de tarification Emplo pour les utilisateurs résidant en France**, constituant des frais de service pour l'utilisation du logiciel, et non une commission de placement.*

14. Responsabilité et résolution des litiges

14.1 Intégration avec les conditions de service La responsabilité, l'indemnisation, la loi applicable et la résolution des litiges concernant les frais et les paiements sont régies par les sections pertinentes des conditions de service de Emplo.

14.2 Clauses de non-responsabilité spécifiques en matière de paiement Sans limiter les clauses de non-responsabilité générales contenues dans les Conditions de service, la Société n'est pas responsable de : a) Tous frais de découvert, frais de conversion de devises ou autres frais imposés par votre banque ou fournisseur de paiement ; b) Toute perte de chance ou tout dommage indirect résultant d'une suspension de service provoquée par votre non-paiement des Frais à leur échéance.