

# CODE ETHIQUE

## du groupe Freelance.com

Dernière mise à jour avril 2024



## SOMMAIRE

<b>1 PROTECTION DE NOS COLLABORATEURS</b>	<b>3</b>
1.1 Respect des Droits de l'Homme	3
1.2 Santé et sécurité des collaborateurs	5
1.3 Promotion de la diversité au sein du groupe	5
1.4 Refus de tout harcèlement moral et sexuel	6
1.5 Respect de la vie privée et des données personnelles	7
1.6 Respect de la confidentialité	7
<b>2 ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS</b>	<b>9</b>
2.1 Lutte contre la fraude et la corruption	9
2.2 Transparence et protection de l'information	9
2.3 Critères de choix de nos fournisseurs	9
2.4 Agissement en conformité avec les lois	10
2.5 Dialogue ouvert et respect de nos engagements	10
<b>3 ENGAGEMENT ENVERS NOS FOURNISSEURS</b>	<b>11</b>
3.1 Responsabilités vis-à-vis du respect des droits de l'homme	11
3.2 Création et maintien d'une relation durable	11
3.3 Ecoute de nos fournisseurs	11
3.4 Egalité de traitement	11
3.5 Règlement des griefs	11
3.6 Relation fournisseurs et favorisation de la Médiation	12
<b>4 ENGAGEMENT COMME ENTREPRISE RESPONSABLE</b>	<b>13</b>
4.1 Concurrence responsable	13
4.2 Responsabilité vis-à-vis de l'environnement	13
4.3 Gestion des déchets	13
4.4 Émissions de GES et utilisation durable des ressources	13
4.5 Promotion de la responsabilité sociétale dans la sphère d'influence	14
4.6 Audits lors des acquisitions	14
<b>5 DISPOSITIF d'ALERTE</b>	<b>14</b>
5.1 Le droit d'alerte éthique	14
5.2 Procédure d'alerte	15

## INTRODUCTION

### Objectifs du code Éthique

Le groupe [Freelance.com](https://www.freelance.com), spécialiste dans l'intermédiation et la prestation de services intellectuels, joue un rôle majeur dans la mise en relation des entreprises avec des experts, qu'ils soient freelances, PME, ou encore TPE. Le Groupe s'engage par le présent Code Éthique à intégrer les préoccupations sociales, éthiques et environnementales dans sa stratégie d'entreprise.

Ce Code Éthique marque l'engagement du groupe en la matière, laquelle constitue un document de référence qui guidera l'action de chacun et fera vivre les valeurs prônées par le Groupe dans le quotidien professionnel de chaque collaborateur. Il a pour but de fixer les normes et principes que les collaborateurs et associés du groupe doivent suivre lorsqu'ils sont face à des dilemmes éthiques sur leur lieu de travail. Elle permet également à toutes les parties prenantes de Freelance.com d'agir de manière responsable.

Ce document, régulièrement adapté afin de toujours mieux répondre aux évolutions sociétales et juridiques, permet de mettre en œuvre de façon concrète les meilleures pratiques en la matière.

Si un collaborateur a des questionnements concernant l'éthique, il est important qu'il puisse se référer à ce code. Pour toute question, il peut aussi demander des précisions à sa hiérarchie. Si les réponses apportées ne sont pas claires ou sont incomplètes, il peut contacter le Comité Éthique du Groupe.

Ce code Éthique est complété d'un dispositif d'alerte mis en place lorsqu'un collaborateur a des doutes concernant des pratiques pouvant affecter l'entreprise.

Partenaire d'entreprises, mais surtout de talents, nous sommes aujourd'hui acteur de l'évolution des relations humaines, toujours dans un objectif de relation durable et équilibrée, s'inscrivant dans un cadre de confiance mutuelle. En effet, le Groupe [Freelance.com](https://www.freelance.com) attend de ses prestataires, sous-traitants, fournisseurs, clients mais aussi partenaires qu'ils se conforment aux engagements portés par le présent Code Ethique.

### Mise en oeuvre du code Éthique

Ce Code Ethique s'adresse à toutes les entités de Freelance.com et leurs filiales ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs, et ce, pour l'ensemble de leurs activités.

Les principes indiqués dans ce Code Ethique permettent à Freelance.com de maintenir et renforcer la confiance de ses clients et de ses parties prenantes. Chaque collaborateur du groupe se doit de connaître, respecter et veiller à ce que les valeurs et engagements de ce Code Ethique soient appliqués.

Le non-respect d'une partie ou de la totalité de ce Code Ethique peut faire l'objet de sanctions, sous réserve du respect des réglementations locales relatives au droit disciplinaire.

### Comité Éthique

Afin d'assurer la démarche éthique du groupe, Freelance.com a mis en place un Comité Éthique. Il est composé de membres désignés par le Conseil d'Administration, sur proposition de la Direction Générale du groupe. Il a vocation à accompagner la démarche éthique de Freelance.com et peut être consulté pour toute question relative à l'application du présent Code Ethique. Il s'assure de l'application du Code Ethique au sein du groupe et veille au bon fonctionnement du dispositif d'alerte, dans le cadre d'éventuelles violations du présent Code Ethique.

## 1 PROTECTION DE NOS COLLABORATEURS

### 1.1 Respect des Droits de l'Homme

Freelance.com promeut dans sa sphère d'influence et plus particulièrement auprès de ses collaborateurs le respect du droit international visant le respect des Droits de l'Homme en nous référant en particulier à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme du 16 juin 2011.

Freelance.com est particulièrement vigilants aux questions couvertes par les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (interdiction du travail des enfants et du travail forcé, respect de la liberté d'association), à la promotion de la diversité, des droits de la femme, au respect du droit des peuples de disposer de leurs ressources naturelles et au droit à la santé.

Nous proposons des programmes de formation continue pour sensibiliser les employés à l'importance des droits de l'homme dans leurs activités quotidiennes.

Le comité éthique du Groupe contrôle le respect de nos politiques dans ce domaine.

Si une violation de notre politique des droits de l'homme, est détectée par les employés et le grand public, toute personne pourra la signaler et contacter les responsables du comité éthique de Freelance.com à tout moment, même de manière anonyme.

Nous engageons un dialogue avec d'autres parties prenantes sur le thème des droits de l'homme et participons activement aux comités et initiatives mis en place pour garantir leur respect, tels que les groupes de travail en contribuant aux discussions sur la mise en œuvre des plans d'actions communs.

Freelance.com s'engage particulièrement à respecter, et faire appliquer par ses sous-traitants, les principes fondamentaux défendus par les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Sur ce point, Freelance.com signe et applique, le cas échéant, les chartes d'achats responsables ou chartes RSE de ses clients intégrant les dispositions défendues par les textes précités. En l'absence de charte d'achats responsables ou chartes RSE « client », Freelance.com s'engage à signer une attestation d'engagement OIT.

### **Abolition effective du travail des enfants**

Freelance.com applique la « tolérance zéro » concernant le travail des enfants et au travail forcé dans nos activités commerciales dans le monde entier. Nos fournisseurs ont interdiction d'employer des enfants en violation des dispositions des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (conventions OIT n°138 et n°182).

### **Prohibition de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire**

En aucun cas, un fournisseur ne doit avoir recours au travail forcé et obligatoire, ou à l'esclavage, ou à toute autre pratique relevant de l'asservissement ou du travail involontaire, tel que définis dans les conventions fondamentales n°29 et n°105 de l'OIT.

### **Remunération, temps de travail et conditions de vie décentes**

Freelance.com s'engage à se conformer à l'ensemble des réglementations auxquelles il est assujéti relatif aux rémunérations, aux avantages sociaux et aux heures de travail, notamment celles qui concernent le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, les salaires à la tâche et tout autre élément de rémunération et de limites de la durée du travail et fourniture (conventions n°1, 30, 95, 100, 131, 163 et 171 de l'OIT). Toutes les formes de travail, y compris le travail en heures supplémentaires, sont volontaires. Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi dans la mesure où ils respectent la période de préavis spécifiée par la loi.

Avec nos rémunérations et nos avantages, nous visons à offrir un niveau de vie satisfaisant à nos collaborateurs et à leurs familles.

Nous favorisons un environnement de travail où chacun de nous peut exprimer pleinement son potentiel avec enthousiasme, innover et se développer. Nous encourageons nos employés à utiliser pleinement leur potentiel en offrant de nombreuses opportunités de développement et en soutenant une culture du mérite dans toute l'entreprise.

Nous respectons le droit au repos et aux loisirs, y compris les vacances payées, et le droit à la vie familiale, y compris le congé parental et les dispositions comparables applicables.

Des horaires de travail flexibles permettent aux employés de profiter des opportunités pour équilibrer leur emploi avec leur vie personnelle ou familiale en les aidant à mieux planifier leurs loisirs, en permettant aux parents qui travaillent d'accéder à des opportunités de carrière dans l'entreprise et en aidant le nombre croissant d'employés en charge de leurs proches ascendants ou descendants. Notre groupe tient au respect de la diversité des modes de vie de nos salariés.

### **Liberté syndicale et droit à la négociation collective**

Freelance.com et ses fournisseurs reconnaissent et respectent le droit de l'employé à la liberté d'association et à la négociation collective comme défini dans les conventions fondamentales n°87 et n°98 de l'OIT. Ils veillent au respect de l'indépendance et du pluralisme syndical, et s'engagent à promouvoir la négociation collective comme un élément central du dialogue social. Freelance.com reconnaît également le droit de ses employés et collaborateurs à adhérer à une organisation syndicale de leurs choix.

## Respect des populations locales

Le respect de la population et de son droit dans les pays étrangers est un principe important pour notre groupe et nous adaptons nos approches et comportements aux coutumes et croyances des populations locales.

Dans le cadre de notre engagement social, nous apportons également dans les pays concernés les mêmes contributions aux salariés locaux qu'à nos salariés nationaux, en termes de formation de sécurité et de bien-être.

## 1.2 Santé et sécurité des collaborateurs

Le Groupe Freelance.com s'attache à assurer le bien-être de ses collaborateurs afin de garantir le maintien d'une relation professionnelle de confiance et de qualité. La sécurité et la santé des personnes sont des valeurs fondamentales chez Freelance.com.

Le groupe considère qu'il relève de sa responsabilité de protéger davantage tous ses collaborateurs contre les risques professionnels et de renforcer leur sécurité. Cela se manifeste notamment par des actions régulières à mener :

- Respecter les règles et les normes sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail,
- Prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain :
  - L'ambiance de travail : température des locaux, aération/ventilation, éclairage, exposition au bruit, rythmes et horaires de travail, etc.
  - Prévenir durablement les troubles musculosquelettiques (TMS)...
- S'assurer que nos actes n'entraînent aucun risque, pour nous-mêmes ou pour les autres :
  - Eviter les risques psychosociaux : stress, agressions physique ou verbale, etc.
  - Réduction de situations dangereuses : vérifications périodiques des installations électriques, limitation de l'exposition ou remplacement des produits dangereux, etc., • Savoir ce qu'il faut faire en cas d'urgence sur le lieu de travail :
    - Prendre connaissance des plans et consignes de sécurité en cas d'évacuation, présence de signalisation dans les couloirs, extincteurs.
    - Assurer des formations pour ses employés concernés sur les risques liés à la santé et à la sécurité et effectuer des évaluations détaillées des risques professionnels (risques de santé et sécurité au travail).
- Signaler immédiatement au responsable sécurité de notre site ou à notre hiérarchie tout accident, même mineur, ainsi que tout comportement, installation ou situation de nature à compromettre la sécurité de notre environnement de travail

## 1.3 Promotion de la diversité au sein du groupe

Freelance.com recrute ses salariés en privilégiant la diversité des profils. La diversité des talents offre un environnement de travail riche en créativité et source d'innovation. De plus, le groupe s'engage à offrir, tant aux nouveaux embauchés qu'à ses collaborateurs présents dans les effectifs, des parcours professionnels variés, susceptibles de correspondre à leurs attentes.

La politique volontariste du Groupe nous a conduit à entamer des démarches de progrès sur des sujets tels que la diversité, l'égalité des chances ou encore l'amélioration continue des conditions de travail.

Freelance.com est un employeur inclusif et non-discriminant. Freelance.com facilite l'intégration professionnelle des personnes en difficultés d'accéder à l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap et les groupes sociaux et/ou ethniques sous-représentés. Les actions menées consistent à :

- Soutenir et promouvoir l'engagement de Freelance.com en matière de diversité notamment dans ses politiques Ressources Humaines, Marketing, Achats et Contribution aux Communautés

- S'assurer que nos fournisseurs, clients et partenaires commerciaux connaissent la politique de Freelance.com en matière de diversité.
- Être vigilant à ce qu'aucun collaborateur ne pratique de discrimination ou de harcèlement au moment de l'embauche mais également dans le cadre de la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général ainsi que dans ses rapports avec les fournisseurs, les clients, les partenaires commerciaux et autres tiers, pour des raisons liées :
  - au sexe
  - au handicap
  - à la situation familiale
  - aux préférences sexuelles
  - à l'âge
  - aux opinions politiques et philosophiques
  - aux convictions religieuses
  - à l'activité syndicale
  - aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales
- Proposer des formations de sensibilisation concernant la diversité, la discrimination et/ou le harcèlement.

### **Egalité Femmes/Hommes**

Le respect du principe de parité et d'égalité est cher à l'entreprise en ce qu'il permet de réduire les stéréotypes souvent très présents dans le milieu de l'entreprise, favoriser la diversité et créer un environnement inclusif et riche, source de création, motivation et confiance chez les collaborateurs.

Freelance.com s'engage à continuer de promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances femmes/hommes au sein de son environnement conformément aux conventions fondamentales n°100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour tout travail de valeur égale et n°111 sur le principe de non-discrimination de l'OIT.

### **Egalité des chances sur la base du mérite et de la compétence**

Freelance.com est continuellement attentif à la diversité de son environnement professionnel. Sa politique sur les droits de l'Homme édicte clairement sa responsabilité : garantir l'égalité des chances des salariés et assurer la reconnaissance et le respect de la diversité des individus et des opinions. Son engagement en faveur de l'égalité et sa politique de non-discrimination se traduisent également par des initiatives spécifiques contre le harcèlement et la discrimination.

Cet engagement s'applique dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, telles que l'embauche, la formation, l'avancement ou encore la promotion professionnelle des collaborateurs, etc.

### **Actions en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle**

Le Groupe Freelance.com est engagé dans l'insertion des personnes éloignées du marché du travail dans la vie professionnelle, dès lors que les profils répondent à nos attentes.

Freelance.com se consacre notamment à l'insertion des personnes de plus de 50 ans, considérées comme éligible à l'insertion sociale. Freelance.com a conscience de la forte stigmatisation qui entoure les travailleurs en situation d'insertion professionnelle et sensibilise tous ses collaborateurs au rôle déterminant que joue un travailleur concerné, afin de changer le regard porté sur ces travailleurs.

## **1.4 Refus de tout harcèlement moral et sexuel**

Freelance.com s'interdit de recourir à toute menace verbale ou physique, à toute violence physique, aux abus sexuels ou à toute forme de harcèlement (conventions n° 29 et n°111 de l'OIT). Il est primordial d'être respectueux les uns des autres et traiter nos collègues comme nous aimerions être traité. Chaque collaborateur et employé a le droit au respect et à la dignité humaine. Ce principe est fondamental dans notre façon de travailler. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute

forme de harcèlement moral ou sexuel est inacceptable. Les actions de chaque collaborateur et manager visent à :

- Soutenir et promouvoir l'engagement de Freelance.com en faveur d'un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement moral ou sexuel.
- Être respectueux des autres : traiter ses collègues de travail et les partenaires commerciaux comme nous aimerions qu'ils nous traitent.
- S'abstenir de tout harcèlement sexuel tant en interne que vis-à-vis des tiers avec lesquels il est en contact professionnel
- Refuser de blesser ou vexer ou pousser une personne à la faute.
- S'abstenir de poursuivre un comportement si on vous indique qu'il est indésirable.

## 1.5 Respect de la vie privée et des données personnelles

Freelance.com s'est engagé notamment à respecter les données personnelles concernant l'ensemble de ses parties prenantes et notamment ses collaborateurs, ses sous-traitants et ses partenaires commerciaux. Freelance.com ne collecte et ne conserve que les seules données nécessaires à ses activités. Les actions de chaque collaborateur et manager visent à :

- S'assurer que les personnes pour lesquelles sont collectées des données personnelles sont informées du type d'information que nous collectons, de l'utilisation que nous comptons en faire et de comment nous contacter si elles ont des questions,
- Collecter uniquement les données personnelles qui sont nécessaires,
- Détruire ou corriger les données inexactes ou incomplètes,
- S'assurer que les données personnelles sont conservées en toute sécurité,
- S'assurer de ne transmettre de telles informations, en interne à Freelance.com, qu'aux seules personnes habilitées et qui ont un besoin légitime d'en avoir connaissance,
- Demander conseil avant de transférer des données personnelles hors du pays dans lequel elles ont été collectées,
- Garantir le droit de nos collègues au respect de leur vie privée,
- S'assurer du respect de ces principes par les prestataires auxquels nous pourrions confier la collecte ou l'utilisation de données personnelles,
- Ne pas collecter des informations dites « sensibles » (relatives notamment à l'état de santé, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, les opinions politiques, les convictions religieuses) sans l'accord de la personne concernée ou seulement si la loi nous l'impose,
- Ne pas communiquer des données personnelles à une personne extérieure à Freelance.com, sauf en cas d'obligation légale, recours à des prestataires techniques ou si la personne concernée nous y a autorisé,
- Ne pas conserver ces informations plus longtemps que la raison juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été acquises,
- Ne pas accéder aux données personnelles ou les stocker, sauf à disposer des autorisations nécessaires et d'en avoir impérativement besoin pour les activités de la Société.

## 1.6 Respect de la confidentialité

Freelance.com considère que les informations ont une valeur. Divulguer des informations internes sans y être autorisé peut entraîner une perte de valeur et porter préjudice à Freelance.com. Freelance.com attire ses collaborateurs au fait que tous doivent assurer la protection des informations internes en suivant strictement les règles du Groupe à ce sujet. Ceux ayant accès à des informations confidentielles relatives à nos partenaires commerciaux ont la même obligation de les protéger contre toute divulgation. Les actions de chaque collaborateur et manager visent à :

- Limiter la divulgation d'informations internes aux seules personnes ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans l'intérêt de Freelance.com,
- Se tenir au courant des règles du Groupe sur la gestion des informations,

- Conserver en toute sécurité toutes les données confidentielles, consommateurs, clients et fournisseurs aussi bien celles sous format papier qu'électronique,
- Avant de partager une information interne avec des personnes externes à Freelance.com (y compris notamment les membres de sa famille ou lors de l'utilisation de médias sociaux), vérifier ce que nous avons le droit de communiquer,
- Ne pas discuter ou travailler sur des informations internes dans des lieux publics où les conversations peuvent être entendues et la sécurité des données compromise,
- Ne pas divulguer des informations internes relatives à un précédent employeur,
- Ne pas conserver des informations internes (y compris toutes copies) en cas de départ de Freelance.com.

## 2 ENGAGEMENT ENVERS NOS CLIENTS

Freelance.com veille à servir au mieux l'intérêt de ses clients. Pour cela, l'écoute de leurs besoins est primordiale et constitue une force de proposition afin de mieux répondre à leurs attentes, tout en se voulant respectueux des normes existantes.

### 2.1 Lutte contre la fraude et la corruption

Freelance.com se hisse à un niveau élevé en matière de lutte contre les différentes formes de fraude ou de corruption. Dans le respect strict des lois SAPIN et SAPIN II, le groupe Freelance.com se conforme à des règles éthiques et déontologiques à respecter en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, les situations à risque ainsi que les sanctions et le dispositif d'alerte afférent. Afin de sensibiliser tous les collaborateurs sur l'importance des règles à respecter, le groupe Freelance.com a pris les mesures suivantes :

- Le groupe a élaboré et mis en vigueur un code de conduite exprimant le souci permanent du groupe au respect absolu de l'éthique des affaires. Il constitue les principes fondamentaux et les règles de conduite auxquels les collaborateurs doivent se soumettre au quotidien.
- Tous les collaborateurs ont été sensibilisés à la lutte contre la corruption au travers d'une formation de 2h sur les enjeux de la lutte anti-corruption sur la base de l'ISO 20400 (2h de formation)

### 2.2 Transparence et protection de l'information

Du fait de ses activités, Freelance.com se voit confier la gestion d'informations confidentielles émanant de ses clients ou fournisseurs. Au sein du Groupe ou dans l'exécution d'un contrat, Freelance.com s'engage à protéger la confidentialité des données, du savoir-faire, des informations ainsi que des droits de propriété intellectuelle.

Ainsi, le Groupe assure un total respect des règles de confidentialité et s'engage à garder toute information qui ne serait pas publique, strictement confidentielle. Ce devoir de confidentialité s'applique aux données relatives à nos clients, partenaires, fournisseurs et sous-traitants.

Nous assurons de même que nos partenaires ayant accès à ces informations se voient dans l'obligation de les protéger contre toute divulgation.

Le conflit d'intérêt, tel que défini par l'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique s'entend comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Freelance.com choisit minutieusement ses partenaires, de telle sorte à ne pas se trouver dans des situations susceptibles de mettre les parties en porte-à-faux. Pour ce faire, nous avons conscience des intérêts de tous à chacun au bon déroulement des actions et partenariats menés. Une vision d'ensemble permet à la totalité du groupe d'opérer des choix stratégiques, favorables à tous.

### 2.3 Critères de choix de nos fournisseurs

Nos fournisseurs, à l'image de nos collaborateurs et clients, répondent à des critères de choix pensés par et pour Freelance.com. Ces derniers sont pensés dans un strict respect des normes juridiques, environnementales et éthiques en vigueur.

Gage de notre engagement, nous exigeons de nos partenaires la plus stricte transparence, permettant ainsi d'apprécier la mise en œuvre de ces exigences. Celles-ci s'entendent par la politique menée par l'entreprise, les conduites à tenir, et le respect des valeurs que Freelance.com met en avant chaque jour.

## **2.4 Agissement en conformité avec les lois**

Acteur d'aujourd'hui et de demain, notre groupe Freelance.com se veut en quête d'une conformité permanente. Nos différents collaborateurs veillent quotidiennement à la bonne adéquation de nos actions avec les normes en vigueur. Les différentes équipes se conforment aux textes en vigueur sur le territoire national, et plus globalement au niveau Européen, offrant ainsi à Freelance.com un rayonnement au-delà de nos frontières.

Ainsi, nous sommes en mesure d'agir, adapter, et réagir aux normes nouvelles, toujours à la poursuite de nos objectifs.

## **2.5 Dialogue ouvert et respect de nos engagements**

Nos engagements, dressés par la présente Charte, font état de notre volonté permanente de satisfaire le plus grand nombre tout en considérant et en conciliant les objectifs de chacun. L'écoute demeure notre priorité, favorisant ainsi le dialogue. Le lien social qui nous est cher est garant de nos engagements envers tous.

## 3 ENGAGEMENT ENVERS NOS FOURNISSEURS

### 3.1 Responsabilités vis-à-vis du respect des droits de l'homme

Nos partenaires adhèrent quasi unanimement et volontairement aux principes des droits de l'homme et la politique mise en vigueur dans ce domaine par Freelance.com.

Nous sommes parfaitement conscients et nous assumons entièrement notre politique dans ce domaine et nous mettons en place toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des principes de cette politique dans les opérations quotidiennes.

Nous nous engageons en conséquence expressément au respect de ces règles et à maintenir un comportement résolu et exemplaire dans ce domaine et à travailler en association avec l'ensemble de nos partenaires afin de respecter ces principes qui sont fondamentaux pour le Groupe Freelance.com.

Nos politiques, et nos processus de contrôle sont mis en vigueur pour l'application scrupuleuse des droits de l'homme dans le cadre de notre activité.

Les normes relatives aux droits de l'homme guident notre prise de décision et nos engagements à la fois en interne et dans nos relations externes.

### 3.2 Création et maintien d'une relation durable

Freelance.com s'engage dans une démarche de labellisation RFAR. Cette labellisation intervient dans l'optique de soutenir les projets Achats Responsables du Groupe et les faire évoluer chaque année. Parmi nos actions déjà menées et nos objectifs pour l'année, nous retrouvons engagement pour une relation avec nos fournisseurs équitable et durable, en favorisant l'écoute, la communication, la médiation et le respect. Une relation durable passe aussi par une équité financière entre les parties ainsi qu'une égalité de traitement entre chaque fournisseur. Enfin, nous mettons tout en œuvre pour assurer l'intégration de la responsabilité sociale, avec des actions en faveur de l'environnement et de l'éthique.

### 3.3 Ecoute de nos fournisseurs

Freelance.com prône l'écoute attentive de tous ses partenaires et s'engage à mettre en œuvre toutes les actions possibles afin d'améliorer son service. La réussite du modèle passe aussi par une connaissance et une écoute de ses fournisseurs, qui sont garants d'une relation stable et équitable. Freelance.com entend mettre en place les stratégies nécessaires à la bonne continuité de ses relations avec ses fournisseurs, ce qui passe par la prise en compte et l'écoute de chacun.

### 3.4 Egalité de traitement

Freelance.com promeut une égalité totale dans le choix et le traitement de ses fournisseurs, et ce, tout au long des processus d'appel d'offre, de sélection et de négociation des clauses contractuelles. Le Groupe entend être complètement neutre quant au choix de ses fournisseurs afin d'éliminer toute forme d'inégalité de traitement. Nous tenons à faire respecter cette équité entre tous nos fournisseurs afin de soutenir des relations stables, justes et durables pour les deux parties.

### 3.5 Règlement des griefs

Freelance.com met à disposition différents moyens de communication pour signaler d'éventuelles violations aux règles précitées. Les partenaires ont la possibilité de contacter (anonymement s'ils le souhaitent) l'un des membres du comité éthique, l'auditeur, service juridique, responsable de la conformité, audit d'entreprise ou

ressources humaines. Nous nous engageons à remédier à toute infraction aux droits de l'homme causée par nos activités.

### 3.6 Relation fournisseurs et favorisation de la Médiation

La qualité des relations du Groupe Freelance.com avec ses partenaires et fournisseurs est essentielle pour le développement de l'entreprise. Le Groupe Freelance.com tient à conserver une relation durable avec ses partenaires en favorisant la médiation. Nous sommes dans une optique de négociation et non d'obligation. Le Groupe privilégie la médiation à tout autre traitement lorsqu'il est question de résolution de litiges.

Dans l'optique d'un suivi, d'un contrôle et d'une application des process communs entre nos fournisseurs et nos clients, un service médiation est en place et représenté par un **médiateur Freelance.com**, Directeur General Adjoint du groupe qui aura pour rôle de trouver les issues, les aides nécessaires et les solutions adéquates convenant aux parties concernées. Vous pouvez le contacter à l'adresse suivante :

[mediation@freelance.com](mailto:mediation@freelance.com).

## 4 ENGAGEMENT COMME ENTREPRISE RESPONSABLE

### 4.1 Concurrence responsable

Le groupe Freelance.com respecte et se conforme à toutes les lois et réglementations applicables en matière de commerce équitable, de concurrence et d'antitrust et n'a pas de discussions anticoncurrentielles ni ne conclue d'accords anticoncurrentiels, y compris la fixation illégale des prix, l'accord illicite sur les conditions de passation de marchés, de répartition de marchés, de partenaires ou de sources d'approvisionnement, de collusion dans le cadre d'appels d'offres, de concertation tacite avec ses concurrents ou d'exclusion de tout fournisseur ou client en violation des règles du droit de la concurrence.

Freelance.com s'engage à traiter de manière loyale tous ses concurrents et partenaires actuels et potentiels et à créer une situation de concurrence équitable.

Ni les collaborateurs de Freelance.com, ni les partenaires qui contribuent au développement des activités de Freelance.com ne peuvent prendre part à un accord, une entente ou une pratique concertée qui contreviendrait aux lois et réglementations prohibant les pratiques anticoncurrentielles.

Les collaborateurs de Freelance.com sont particulièrement vigilants lorsqu'ils interviennent dans le cadre d'associations commerciales, de partenariats, de consortiums, d'entreprises communes ou dans toute situation pouvant les amener à être en contact avec des concurrents. Freelance.com accorde également une grande attention à la façon dont les informations sont échangées avec les tiers. Freelance.com n'échange, directement ou indirectement, aucune information commerciale sensible avec ses concurrents.

### 4.2 Responsabilité vis-à-vis de l'environnement

Freelance.com prend en compte chacun de ses impacts environnementaux liés à l'ensemble de ses activités, pour ses collaborateurs, pour ses clients, pour ses partenaires et souhaite aller toujours plus loin dans la diminution de cet impact.

Freelance.com ainsi que ses collaborateurs respectent les écogestes et bonnes pratiques environnementales des établissements au sein desquels nous intervenons.

Freelance.com s'engage à appliquer les réglementations environnementales existant à l'échelle internationale, nationale et régionale, et à répondre aux exigences relatives à la qualité de l'air, du sol, de l'eau et à la pollution. Nous adoptons des mesures en faveur de l'environnement permettant d'assurer l'amélioration constante de nos performances en matière d'impact environnemental et notamment du respect de l'ensemble des lois et réglementations environnementales qui sont applicables, sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

### 4.3 Gestion des déchets

Freelance.com s'engage à réduire de manière significative son impact sur l'environnement, en commençant par réduire sa production de déchets.

Freelance applique sa politique de collecte et de traitement des déchets à tous les niveaux au sein de la société. Si les déchets papiers représentent une source importante de pollution, le traitement des déchets informatiques est lui un sujet important que Freelance.com tient à gérer. Ainsi, le Groupe s'engage à diminuer de façon considérables ses déchets électroniques en utilisant du matériel reconditionné et en faisant don de son matériel non utilisé à des associations.

### 4.4 Émissions de GES et utilisation durable des ressources

Freelance.com s'engage à limiter son impact sur l'environnement en évaluant et en réduisant ses émissions de gaz à effet de serre, et s'engage à mesurer ses consommations en énergies et en eau. Freelance.com met

en place des programmes pour améliorer son efficacité énergétique, optimiser l'utilisation de l'eau et de ressources naturelles non renouvelables ou de produits non respectueux de l'environnement. Parmi nos actions, nous réduisons nos déplacements, notamment grâce à la visioconférence.

Les salariés bénéficient de la prise en charge de leur titre de transport (à 50 %). Ainsi, la quasi-totalité des employés se rendent sur leur lieu de travail en transport. Nous avons entamé une politique de sensibilisation de tous nos collaborateurs afin qu'ils privilégient les transports non polluants.

Notre volonté d'évoluer dans nos pratiques nous engage dans une démarche d'amélioration de notre performance énergétique. Dans ce cadre, un plan énergétique a été mis en place ayant pour objectif d'analyser les usages et la consommation énergétiques à partir de certaines mesures et données et de proposer un plan d'action pour réduire la consommation d'énergie.

Parmi les actions composant ce plan, nous nous sommes notamment tournés vers la pratique d'un numérique responsable et avons signé, en 2021, la Charte Numérique Responsable, attestant de notre volonté de nous améliorer sans cesse et de respecter des règles favorisant l'utilisation du numérique de façon durable et responsable.

## 4.5 Promotion de la responsabilité sociétale dans la sphère d'influence

Le Groupe Freelance.com développe une politique d'Achats Responsables visant à intégrer ses préoccupations éthiques et environnementales dans sa politique d'achats. Le Groupe souhaite placer les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail mais aussi la préservation de l'environnement au sein de ses préoccupations.

Ainsi, le Groupe s'est engagé dans une démarche de labellisation RFAR, qui vient compléter et assurer ses engagements. La préservation des ressources et protection de l'environnement constituent des éléments majeurs à la bonne mise en pratique d'Achats Responsables et passe ainsi par la vérification des pratiques RSE de fournisseurs, l'assurance de leur conformité aux obligations environnementales etc.

Le Groupe Freelance.com s'assure que ses fournisseurs respectent des pratiques environnementales justes, éthiques et durables.

## 4.6 Audits lors des acquisitions

Dans le cas d'acquisitions éventuelles, nous vérifions, avant l'opération, si les règles applicables en matière d'environnement et de sécurité au travail et les droits fondamentaux des salariés visés sont respectés dans l'entreprise concernée.

# 5 DISPOSITIF d'ALERTE

## 5.1 Le droit d'alerte éthique

Le droit d'alerte éthique est un droit donné aux collaborateurs de Freelance.com leur permettant de signaler à la hiérarchie une situation non conforme aux principes exposés dans ce Code Ethique.

Si un collaborateur de Freelance.com ou tout autre partie prenante est confrontée à des faits, allégations, ou comportements étant susceptibles de contrevenir aux principes du présent Code Ethique, relevant du périmètre :

- De la corruption ;
- De pratiques anti-concurrentielles ;
- D'atteintes à la sécurité des données personnelles et de l'information ;
- Du travail forcé, travail des enfants, ou trafic d'êtres humains ;
- De la discrimination ou du harcèlement ;

- De l'atteinte aux droits humains ;

Celui-ci doit réagir conformément à la procédure d'alerte détaillée ci-après.

## 5.2 Procédure d'alerte

Lorsqu'un collaborateur de Freelance.com est confronté à un problème d'éthique ou à un manquement aux règles de ce Code Ethique, il lui est primordial d'en informer directement par la voie normale sa hiérarchie fonctionnelle ou opérationnelle.

Il peut également contacter directement le référent Harcèlement (en cas de discrimination ou harcèlement), sa direction, la direction People & Culture, ou l'un des membres du Comité Éthique.

De plus, il peut effectuer un signalement de manière anonyme ou confidentielle via la plateforme VISPATO à l'adresse : <https://freelance-com.vispato.com/>

Ce dispositif est également mis à disposition de tout collaborateur qui souhaiterait obtenir de plus amples informations ou précisions concernant une partie ou la totalité de ce Code Ethique.

Lorsque le salarié a donné l'alerte, le Comité Éthique (avec le support éventuel du référent Harcèlement dans le cas échéant) sera chargé de traiter l'alerte dans les plus brefs délais. Une enquête sera mise en place et se déroulera de manière confidentielle où l'anonymat du lanceur d'alerte est garanti. Toute information donnée lors de cette enquête sera communiquée uniquement aux personnes ayant besoin de connaître cette information. Aucun rapport de bonne foi ne fera l'objet de menaces ou de représailles contre celui qui l'a rédigée. À la suite de cette enquête, des mesures appropriées seront décidées et mises en oeuvre.

# CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION

Le présent Code de conduite anticorruption non exhaustif, est édicté conformément à la loi Sapin II, qui impose aux grandes entreprises françaises un code de conduite en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Ce code exprime le souci permanent du Groupe Freelance.com au respect absolu de l'éthique d'affaire que le Groupe s'est assigné. Il constitue à ce titre les principes fondamentaux régissant la matière auxquels nos collaborateurs sont soumis au quotidien. Il impose les règles éthiques à respecter notamment en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence et prévoit en conséquence le dispositif d'alerte professionnelle y afférent.

Diffusé aux dirigeants et collaborateurs du Groupe, ce code vise un objectif : la tolérance zéro en matière de corruption.

La commission d'un acte de corruption ou de trafic d'influence est un acte grave et illégal, pour FREELANCE.COM, ainsi que pour ses filiales (le « Groupe FREELANCE.COM » ou le « Groupe »).

Conformément à l'article 17 de la loi Sapin II, Le Groupe FREELANCE.COM applique un dispositif spécifique de lutte contre la corruption, notamment à travers la formation des personnels les plus exposés, et d'un dispositif de contrôle interne adapté.

Ce code intégré au règlement intérieur du Groupe FREELANCE.COM. Plus particulièrement, ce Code a pour objet de rappeler à tous, les principes de base relatifs à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence et a ainsi vocation à identifier, au sein du Groupe FREELANCE.COM, les situations à risque et les règles de conduite à adopter à cet égard.

Il s'applique à l'ensemble des personnels permanents (Dirigeants, salariés en CDI) et occasionnels (stagiaires, CDD, contrats de professionnalisation, salariés portés, prestataires sur site, prestataires, intermédiaires, fournisseurs, clients, etc. du Groupe FREELANCE.COM, (ci-après les « Collaborateurs »).

Les dirigeants du Groupe FREELANCE.COM doivent à ce titre avoir une attitude exemplaire avec une conduite éthique exempte de toute ambiguïté dans le respect absolu des règles légales et morales régissant les affaires. L'ensemble des équipes d'encadrement veille également au respect absolu de ces règles éthiques.

## I. CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE



La corruption vise la corruption proprement dite et le trafic d'influence. La corruption qui est un délit, est le fait de solliciter ou d'accepter directement ou indirectement des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour soi-même ou pour autrui pour accomplir ou avoir accompli, ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou l'avoir facilité par sa fonction.

Le trafic d'influence est caractérisé lorsqu'un don ou un avantage indu est offert ou consenti pour que le bénéficiaire use de son influence, réelle ou supposée, en vue d'obtenir d'une autorité publique une décision favorable.

Le point commun de la corruption et du trafic d'influence est le dévoiement de la fonction exercée par le bénéficiaire de l'avantage indu (la personne corrompue) qui monnaye le pouvoir ou l'influence que lui procure sa fonction, dans son intérêt personnel, direct ou indirect.

Il existe deux types de corruption :

La corruption est active, lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption « le corrupteur » en proposant ou fournissant une somme d'argent ou toute autre contrepartie ou avantage en échange d'un service.

La corruption est passive, lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue « le corrompu », en exigeant ou acceptant de l'argent ou tout autre avantage en échange d'un service.

Conformément aux articles 432-11, 433-1 et 433-25 du code pénal, la commission du délit de corruption entraîne les sanctions suivantes :

- **Personne physique** : 5 à 10 ans d'emprisonnement et 500 000 à 1 000 000 euros d'amende ou doublement du produit de l'infraction ;
- **Personne morale** : 2 500 000 à 5 000 000 euros ou doublement du produit de l'infraction, plus des peines complémentaires.

Le délit de trafic d'influence entraîne les mêmes sanctions.

Enfin, la corruption est dite publique lorsqu'elle implique des Agents publics et privée lorsqu'elle implique des personnes physiques ou morale privé.

## LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER



Offrir ou accepter des cadeaux et invitations peut être considéré comme un usage permettant de renforcer les relations commerciales. Toutefois pour ne pas caractériser une infraction les règles suivantes doivent être respectées :

- Communiquer à leurs partenaires commerciaux les règles du Groupe FREELANCE.COM relatives aux cadeaux et invitations et réclamer les leurs.
- Les cadeaux et invitations ne peuvent être interdits par la loi locale. Lorsqu'ils sont autorisés, offrir ou accepter un cadeau ou une invitation doit rester exceptionnel.
- Dans tous les cas, les cadeaux et invitations offerts ou reçus de la part d'un Agent public sont interdits.
- Les cadeaux en espèces ou équivalents tels que les bons cadeaux sont interdits.
- Les cadeaux et invitations se font dans un cadre strictement professionnel. Ils ne peuvent être reçus au domicile du Collaborateur et ne peuvent concerner que le Collaborateur, à l'exclusion de la famille ou autres relations.
- Les cadeaux et invitations doivent être d'une valeur raisonnable, adaptés aux circonstances et correspondre aux usages commerciaux (ex : cadeau de fin d'année, repas de fin de mission, etc.). Dans tous les cas inférieurs à 150 €, au-delà de ce seuil, l'acceptation ou l'offre de cadeaux par un Collaborateur est soumise à l'autorisation préalable de son responsable hiérarchique.

En cas d'absence de validation, le cadeau reçu devra, sur décision hiérarchique, être renvoyé au partenaire commercial, accompagné d'un courrier de remerciement rappelant les règles du Groupe FREELANCE.COM en matière d'acceptation de cadeaux.

- Les Collaborateurs doivent, dans la mesure du possible, partager le cadeau reçu au sein de leur équipe (ex : bien consommable tel qu'une boîte de chocolat) ou procéder à un tirage au sort.
- L'acceptation et l'offre par un Collaborateur d'invitations (repas d'affaire, évènement professionnel, etc.) sont tolérées uniquement si celles-ci sont liées à l'activité normale du Collaborateur, sont en lien avec les projets et activités du Groupe FREELANCE.COM, et si leur valeur estimée est inférieure à 150€ TTC.



- Le Collaborateur ne peut accepter une invitation à un évènement que si le partenaire commercial qui invite est présent lors de l'évènement.

Si les conditions ci-dessus ne sont pas respectées, le cadeau ou l'invitation doit être immédiatement restitué par le collaborateur, accompagné d'un courrier de remerciement rappelant les règles du Groupe FREELANCE.COM en matière d'acceptation de cadeaux et invitations.

En tout état de cause, si la législation locale est plus stricte que les règles ci-dessus énoncées, il convient de se conformer à la règle la plus stricte.

- Toute relation d'affaires est précédée des contrôles préalables afférents à son intégrité (« due diligences ») adaptés et proportionnés à la situation particulière du partenaire commercial, conformément aux procédures internes.
- Toute relation d'affaires donne lieu à un contrat écrit avec des clauses certifiant que le co- contractant se conforme aux règles et lois luttant contre la corruption, et prévoir la nullité du contrat en cas de violation de ces règles.
- Les règlements effectués doivent toujours correspondre à une rémunération appropriée et proportionnée au service rendu, avec une vigilance particulière concernant les règlements sur un compte bancaire domicilié à l'étranger.
- Aucun paiement ne doit être effectué en espèces ou sans un accord contractuel dûment approuvé. Ces paiements doivent être effectués après présentation d'une facture, dûment validée, en priorité par virement bancaire, et pour le montant figurant sur la facture, conformément aux dispositions contractuelles.
- Les paiements doivent être consignés dans les comptes de la société concernée.
- Les paiements par chèque doivent être justifiés de la même manière.
- Vérifier la réalité de la prestation délivrée et réaliser un rapprochement entre les conditions financières figurant dans le contrat et les factures réglées.



## II. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts désigne toute situation où les intérêts personnels d'un Collaborateur (ou ceux d'une personne morale ou physique à laquelle il est lié ou proche) sont contraires aux intérêts du Groupe FREELANCE.COM.

Par intérêt personnel, il faut entendre les intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont le Collaborateur s'acquitte des fonctions et responsabilités qui lui ont été confiées par le Groupe.

Une telle situation pourrait par exemple survenir si un Collaborateur :

- **négoce** au nom du Groupe FREELANCE.COM un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur ;
- **détient** un intérêt financier dans une société contrôlée par des concurrents ou encore des clients du Groupe FREELANCE.COM, etc.

Dans la mesure où un conflit d'intérêts peut cacher un acte de corruption, il est primordial que les Collaborateurs soient vigilants quant à la survenance de situations de conflits d'intérêts.

### LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

- Les Collaborateurs doivent toujours privilégier les intérêts du Groupe FREELANCE.COM en s'abstenant de mettre en avant tout intérêt personnel, financier ou familial.
- En cas de conflits d'intérêts potentiels ou avérés, les Collaborateurs doivent informer leur hiérarchie au plus vite et, avant toute prise de décision concernant la relation d'affaires avec le partenaire commercial en question sans participer au processus décisionnel.

## II. PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation constituent des sommes d'argent, souvent modestes, sollicitées par des Agents publics afin d'obtenir ou d'accélérer l'accomplissement de certains actes administratifs (traitement de documents étatiques, délivrance d'autorisations ou de permis, etc.). Ces paiements sont interdits dans la plupart des pays.



## LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

Le Groupe FREELANCE.COM interdit les paiements de facilitation et ce, même dans l'hypothèse où les lois locales les autorisent. 11

### III. RECRUTEMENT

La situation pendant laquelle le recrutement d'un nouveau Collaborateur au sein du Groupe FREELANCE.COM peut potentiellement donner lieu à un acte de corruption par exemple octroi par un tiers d'un avantage indu en contrepartie de l'embauche.

## LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

Tout avantage indu (personnel ou dans le cadre de ses fonctions) octroyé par un tiers en échange du recrutement d'un Collaborateur est interdit.

### IV. LOBBYING

Le lobbying est toute activité destinée à intervenir auprès d'un gouvernement ou d'une institution en faveur d'une cause particulière ou d'un résultat attendu. Plus particulièrement, il s'agit d'une contribution constructive et transparente, à l'élaboration des politiques publiques sur les sujets pertinents liés aux activités d'un Groupe.

Cette contribution vise à enrichir la réflexion des décideurs publics. La frontière entre lobbying et corruption est parfois mince. En effet, le lobbying devient de la corruption dans le cas où la personne exerçant une activité de lobbying offrirait un avantage à un Agent public afin de l'inciter à soutenir une législation ou des activités qui lui seraient favorables.

## LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

- Faire preuve d'intégrité, de probité intellectuelle et de transparence dans toutes les relations avec les institutions et/ou Agents publics, et ce, quel que soit la situation ou l'intérêt défendu.



- Fournir des informations fiables et objectives, sans chercher à obtenir des informations ou des décisions en exerçant une quelconque pression.
- Ne pas chercher à obtenir un avantage politique ou réglementaire indu.
- Veiller à ce que les représentants d'intérêts exercent leurs activités dans le respect du présent Code et de la réglementation applicable.

## V. DONS, MÉCENAT ET SPONSORING

Le Groupe FREELANCE.COM peut être amené à œuvrer en faveur de la société civile en versant des dons et en exerçant des activités de mécénat ou de sponsoring notamment auprès d'organisations caritatives.

Ces dons, activités de mécénat et de sponsoring peuvent être qualifiés d'actes de corruption quand ils sont réalisés dans le but d'obtenir un avantage indu. Ainsi, les dons, activités de mécénat et de sponsoring pourraient être utilisés comme un moyen de corrompre une personne susceptible d'influencer une décision dans une transaction, en particulier si cette personne a un intérêt familial avec l'organisation qui reçoit la donation ou le sponsor.

### LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

- Les dons, activités de mécénat et de sponsoring sont autorisés sous réserve du respect des lois et réglementations applicables.
- Les dons, activités de mécénat et de sponsoring ne doivent jamais intervenir au profit de personnes physiques.
- Les dons, activités de mécénat et de sponsoring ne doivent pas être réalisés pour obtenir un avantage indu ou influencer indûment une décision.



## VI. BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est une infraction prévue par l'article 324-1 du Code pénal. Il s'agit d'une méthode frauduleuse consistant à cacher la provenance d'une somme d'argent acquise illégalement en la réinvestissant dans une activité légale.

### LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

- Les comptes de la société sont régulièrement audités par des organismes externes. La société se réserve le droit de ne pas accepter de paiement de tiers si la provenance paraît suspecte ou si la société estime que le transfert pourrait être lié de quelque façon à des activités criminelles ou de blanchiment d'argent.
- Les Collaborateurs doivent apporter une vigilance particulière à la connaissance des clients et des fournisseurs lors de l'entrée en relation et tout au long de cette dernière et rester vigilance en permanence pour repérer les opérations inhabituelles, atypiques, complexes, sans justification économique apparentes et/ou qui pourraient être illicites.
- Les Collaborateurs doivent refuser toute opération non justifiée par l'activité économique de l'entreprise ou du groupe FREELANCE.COM ou dont l'identité des donneurs d'ordre ou des bénéficiaires reste douteuse et rapporter au service finance et/ou à la référente anti-corruption toute opération suspecte.

## VII. PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

La pratique anticoncurrentielle a vocation à empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence sur un marché. Une telle pratique, qui est prohibée par l'article L420-1 du Code de commerce, peut être exercée même par l'intermédiaire direct ou indirect d'une société du groupe implantée hors de France.

Les pratiques anticoncurrentielles désignent trois types de pratiques commerciales contraires au droit de la concurrence comme les ententes, les abus de domination et les offres et pratiques de prix abusivement bas.

### LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER



La société s'interdit de mettre en pratique des actions considérées comme anticoncurrentielles et ainsi nuire aux différents marchés sur lesquels le GROUPE FREELANCE.COM est présent.

- Nous nous engageons à appliquer la loi de l'offre et de la demande et permettre aux parties prenantes de négocier les prix.
- Le groupe FREELANCE.COM s'engage à respecter les principes de libre négociation des engagements contractuels.
- Le GROUPE FREELANCE.COM diversifie les intervenants dans le cadre de ses missions, et sollicite des freelances, des salariés portés ainsi que des PME.
- Le GROUPE FREELANCE.COM collabore avec une variété de clients dont la taille, le secteur et le poids économique est hétérogène (grands comptes, PME, entités publiques et parapubliques).

## VIII. FINANCEMENT D'ACTIVITÉS POLITIQUES

Le financement d'activités politiques désigne toute contribution directe ou indirecte ayant pour but d'apporter un soutien à un parti politique, un candidat ou un élu.

Cette contribution peut consister en un versement d'argent ou tout autre avantage tels que des cadeaux ou des prestations, de la publicité ou toute autre activité partisane. Le financement d'activités politiques peut être considéré ou interprété comme de la corruption directe ou indirecte.

### LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

- Toute contribution, financière ou en nature, directe ou indirecte, versée par le Groupe FREELANCE.COM ou par ses Collaborateurs en son nom à des organisations, partis ou personnalités politiques est interdite.
- Les Collaborateurs doivent séparer leurs activités politiques personnelles de leur mission au sein du Groupe, afin d'éviter toute situation pouvant générer un conflit d'intérêts.



Bien évidemment, chaque Collaborateur peut prendre part à des activités politiques de manières personnelles sur son temps libre, en dehors des lieux de travail, avec ses propres ressources financières et sans qu'il soit fait référence, de quelque manière que ce soit, à l'appartenance au Groupe.

## IX. ACQUISITIONS, PRISE DE PARTICIPATION ET JOINT-VENTURES

Lors d'acquisition de sociétés, d'acquisition d'actifs portant sur une branche complète d'activité, de prise de participations, de fusion ou de mise en place de joint-ventures, il convient de s'assurer que la cible ou le partenaire n'a pas ou n'a pas eu de comportement répréhensible au regard des lois anticorruption applicables, et respecte la législation en vigueur en ce domaine. En effet, dans les opérations précitées, la responsabilité civile ou pénale du Groupe FREELANCE.COM pourrait être engagée et entraîner d'importantes répercussions commerciales, financières et réputationnelles.

### LES RÈGLES FREELANCE.COM À RESPECTER

- Inclure un volet anticorruption au sein des processus d'audit préalables (« due diligences ») dans le cadre d'acquisitions, de prises de participations ou de mise en place de joint-ventures.
- Inclure une clause anticorruption au sein des contrats et conventions conclus dans le cadre d'acquisitions, de prises de participations ou de mise en place de joint-ventures. Tenue et exactitude des livres et registres Les livres et registres désignent ici tous les enregistrements comptables, financiers et commerciaux. Ceux-ci incluent les comptes, correspondances, synthèses, livres et autres documents relatifs à la sphère comptable, financière et commerciale.
  - Dans le cadre de la lutte contre la corruption, il est essentiel que les transactions soient transparentes, documentées de façon exhaustive et affectées à des comptes qui reflètent leur nature avec précision.
- Aucune inscription dans les livres et registres du Groupe FREELANCE.COM ne doit être infondée, erronée, falsifiée ou factice.
  - Pour toute question relative au présent Code ou en cas de difficulté d'interprétation s'agissant de son application à une situation donnée, les Collaborateurs sont invités à se rapprocher de leur responsable hiérarchique direct ou indirect.
- Les livres et registres du Groupe doivent être le reflet fidèle et exact des transactions effectuées et devront être établis conformément aux normes et référentiels comptables en vigueur.



- Le principe de séparation des fonctions de décision et de paiement doit être respecté et la traçabilité des paiements assurée.
- Tous les contrôles et procédures d’approbation mis en place au sein du Groupe doivent être appliqués.
- Il convient donc de conserver la documentation démontrant le caractère approprié des prestations concernées et des paiements correspondants.

## X. LE DISPOSITIF D’ALERTE PROFESSIONNELLE

Le Groupe FREELANCE.COM met en place un dispositif d’alerte visant à renforcer les moyens d’expression de l’ensemble des Collaborateurs afin que ces derniers puissent signaler l’existence de conduites ou de situations contraires au présent Code.

Ce dispositif implique un recoupement d’informations entre les services financiers, le service juridique et commercial.

Si le recours à la voie hiérarchique directe ou indirecte est toujours possible, le dispositif d’alerte professionnelle offre des garanties renforcées de protection en cas d’émission d’un signalement.

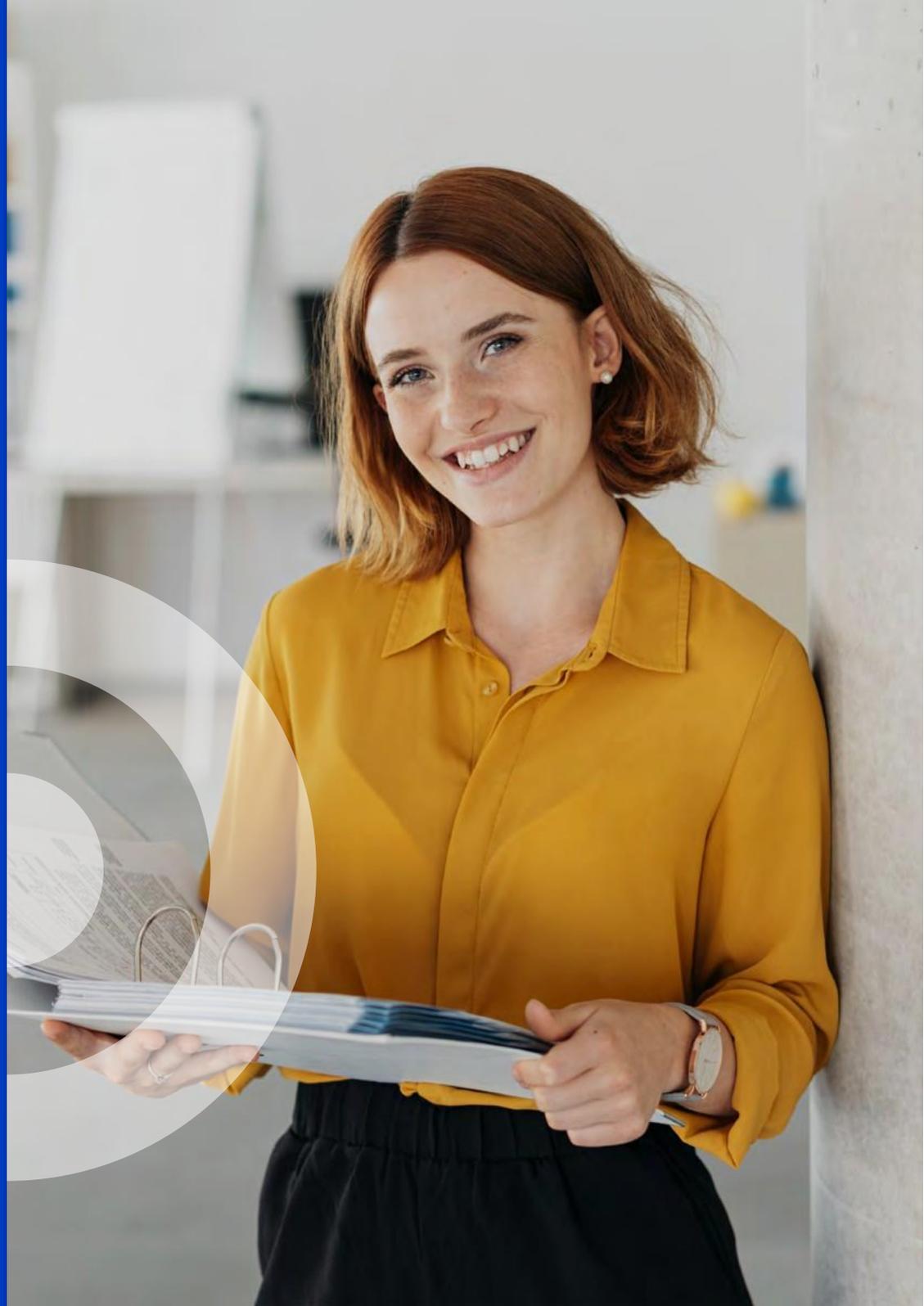
Les signalements peuvent être effectués par différents moyens :

- Sur la plateforme VISPATO de manière anonyme ou confidentielle à l’adresse : <https://freelance-com.vispato.com/>
- Sur le mail [conformite@freelance.com](mailto:conformite@freelance.com)
- Contacter directement la référente anti-corruption (Mme Snezana SEKULIC), sa direction, la direction People & Culture, ou l’un des membres du Comité Ethique.

Les conséquences en cas de violation du Code Le non-respect des règles édictées au sein du présent Code sont constitutifs de fautes lourdes qui entraînent à minima un licenciement sans préjudice des poursuites civiles et pénales appropriées.



# Le guide pratique de la dépendance économique§





# Sommaire§

- 5 Partie 1 : Rappel du cadre juridique
- 19 Partie 2 : Se prémunir contre les risques
- 31 Partie 3 : Cas pratiques
- 49 Textes de références

# Introduction§

## Les risques liés à la sous-traitance de prestations.

**L'expansion récente du marché des prestations dites " intellectuelles " soulève l'interrogation des risques juridiques liés à leur sous-traitance.** Ces prestations qui sont effectuées sans fourniture de matériel mais par le transfert de savoir-faire et autres compétences intellectuelles, présentent en effet certains risques pour l'entreprise utilisatrice (aussi nommée " donneur d'ordre ") lorsqu'elles sont externalisées.

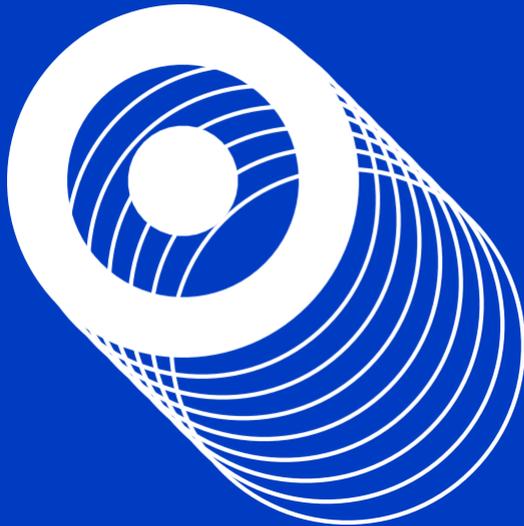
Pour éviter de recevoir des sanctions pénales ou civiles, toute entreprise doit se poser ces deux questions : **quels sont ces risques et quelles sont les précautions à prendre ?** C'est ce que nous verrons dans ce guide, en analysant un premier risque appelé dépendance économique.

# Partie 1 : rappel du cadre.



**Les conséquences juridiques de la dépendance économique peuvent être lourdes pour la partie accusée d'exploiter cette dépendance ou d'en abuser, elles doivent donc être prises au sérieux par les parties avant la conclusion d'un engagement contractuel. Retour sur le champ d'application de la notion de dépendance économique et les points de vigilance à observer.**

# Qu'est-ce que la dépendance économique ?



En dépit d'un marché très concurrentiel dans divers secteurs d'activité, certaines relations commerciales perdurent dans le temps, entraînant alors une dépendance économique pour l'un des partenaires commerciaux.

La notion de dépendance économique s'entend comme la concentration d'une part importante du chiffre d'affaire d'une partie au contrat sur une minorité de clients.

La jurisprudence définit encore la dépendance économique comme la situation dans laquelle " une entreprise se trouve dans l'impossibilité de substituer à son donneur d'ordre un ou plusieurs autres donneurs d'ordre lui permettant de faire fonctionner son entreprise dans des conditions techniques et économiques comparables."

Cette dépendance économique peut se rencontrer dans les rapports contractuels entre fournisseurs et clients, acheteurs et vendeurs, ou encore entre les freelances et leurs clients.

Les conséquences juridiques de la dépendance économique peuvent être lourdes pour la partie accusée d'exploiter cette dépendance ou d'en abuser, elles doivent donc être prises au sérieux par les parties avant la conclusion d'un engagement contractuel. Retour sur le champ d'application de la notion de dépendance économique et les points de vigilance à observer.

# Le champ d'application de la dépendance économique§

Le droit des contrats (droit civil), le droit de la concurrence (droit commercial) et le droit du travail posent des critères complémentaires au travers de la loi et de la jurisprudence permettant de mieux cerner la notion de dépendance économique.

## La dépendance économique en droit civil.

Depuis le 10 février 2016 (ordonnance n° 2016-131), le Code civil prévoit en son article 1143 la notion d' "abus d'un état de dépendance économique".

Cette notion cible les cas de violence, notamment de nature économique, incitant une partie à contracter. Par conséquent, une partie ayant contracté en raison d'une violence économique qui lui est imposée donne un consentement vicié entraînant la nullité du contrat.



## La dépendance économique en droit du travail.

En droit du travail, la notion de dépendance économique a été évoquée par la jurisprudence lorsqu'il y avait requalification d'un contrat de prestation en contrat de travail.

En effet, la dépendance économique, est un indice complémentaire du lien de subordination juridique permettant de vérifier l'existence d'un contrat de travail.

Ainsi, lorsqu'une dépendance économique dans le cadre d'un contrat de prestation est soupçonnée, elle peut aller de paire avec l'existence d'un lien de subordination juridique entre un prestataire et son client entraînant la requalification du contrat de prestation en contrat de travail (chambre sociale 4 mars 2020 n 19-13.316).



## La dépendance économique en droit commercial.

Enfin, en matière commerciale, le Code de commerce prévoit en ses articles L420-1 et L 420-2 la notion " d'abus de dépendance économique " considérée comme une pratique anticoncurrentielle interdite.

Trois conditions précisent permettent de caractériser l'abus de dépendance économique à savoir :

- L'existence d'une situation de dépendance économique avérée
- L'exploitation abusive de cette situation
- L'affectation, réelle ou potentielle, du fonctionnement ou de la structure de la concurrence du marché

Dans l'hypothèse d'abus de dépendance économique caractérisée, l'article L464-2 du Code de commerce prévoit que l'Autorité de la concurrence est compétente pour intervenir et prononcer les sanctions nécessaires à l'encontre des acteurs concernés.

En fonction de la nature des actes conclus entre les partenaires commerciaux (actes civils ou commerciaux), les litiges relèveront soit du droit civil, du droit commercial ou du droit du travail.

# La dépendance économique dans les rapports entre freelance et client : application du droit de travail



**Lorsque la dépendance économique concerne un freelance et son client, la principale sanction est la requalification du contrat de travail.** En effet, les juges considèrent que la situation d'un freelance dont les revenus sont presque exclusivement issus d'un seul client, peut dissimuler un lien de subordination juridique et donc caractériser un contrat de travail (Cour d'appel de Nîmes du 29 janvier 2019, n°16/05297).

En cas de litige, le juge recherchera donc les indices concordant afin de valider un lien hiérarchique entre les parties venant ainsi confirmer que la dépendance économique est le reflet d'un contrat de travail déguisé.

Dans cette hypothèse, les juges requalifient le contrat de prestation en contrat de travail à durée indéterminée, ce qui entraîne de nombreuses conséquences juridiques sévères pour le client à savoir :

- l'obligation d'intégration du freelance dans l'entreprise en tant que salarié ;
- le redressement URSSAF avec rappel du paiement de l'ensemble des charges sociales ;
- les pénalités de retard ;
- le coût du licenciement le cas échéant.

L'utilisation d'une plateforme spécialisée faisant l'interface entre les freelances et les clients est un moyen efficace de sécuriser les relations contractuelles et éviter la dépendance économique de l'une des parties. En effet, il n'y a pas dans cette hypothèse de contrat direct entre le client et le prestataire ce qui neutralise les risques de dépendance éco-nomique entre les parties.

# La dépendance économique dans les rapports entre client fournisseur ou acheteur vendeur : application du droit commercial§

**Lorsque la situation de dépendance économique concerne un fournisseur et son client ou bien un acheteur et un vendeur, c'est le Code du commerce qui s'applique car les actes conclus sont des actes de commerce (article L110-1 Code de commerce).**

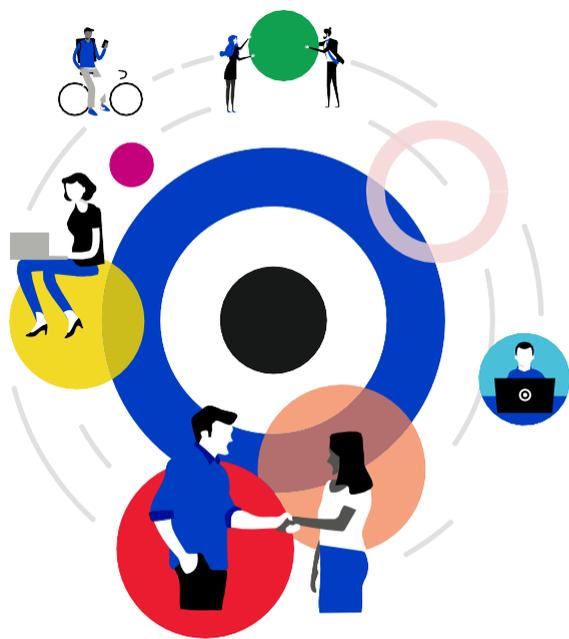
La chambre commerciale de la Cour de cassation a donné une définition précise de la notion de dépendance économique en énonçant que " L'état de dépendance économique se définit comme l'impossibilité, pour une entreprise, de disposer d'une solution techniquement et économiquement équivalente aux relations contractuelles qu'elle a nouées avec une autre entreprise". (Cour de cassation, Chambre commerciale, 12 février 2013, pourvoi n°12-13603)

Au regard de l'article L420-2 du Code de commerce, la jurisprudence a par ailleurs, mis en lumière plusieurs critères afin de déterminer s'il y a dépendance économique d'un partenaire commercial.

Cinq critères cumulatifs sont nécessaires à savoir :

- 1 La notoriété du partenaire
- 2 L'importance de la part de marché (la part du chiffre d'affaires réalisé avec le partenaire dans le CA total doit être de l'ordre de 20-25 %) ;
- 3 L'absence de solution équivalente pour le partenaire dépendant
- 4 La situation de dépendance ne doit pas résulter des choix stratégiques de la partie dépendante
- 5 Il faut prouver que le partenaire a eu un comportement "anormal" et que ce dernier affecte sensiblement le fonctionnement ou la structure de la concurrence sur le marché.

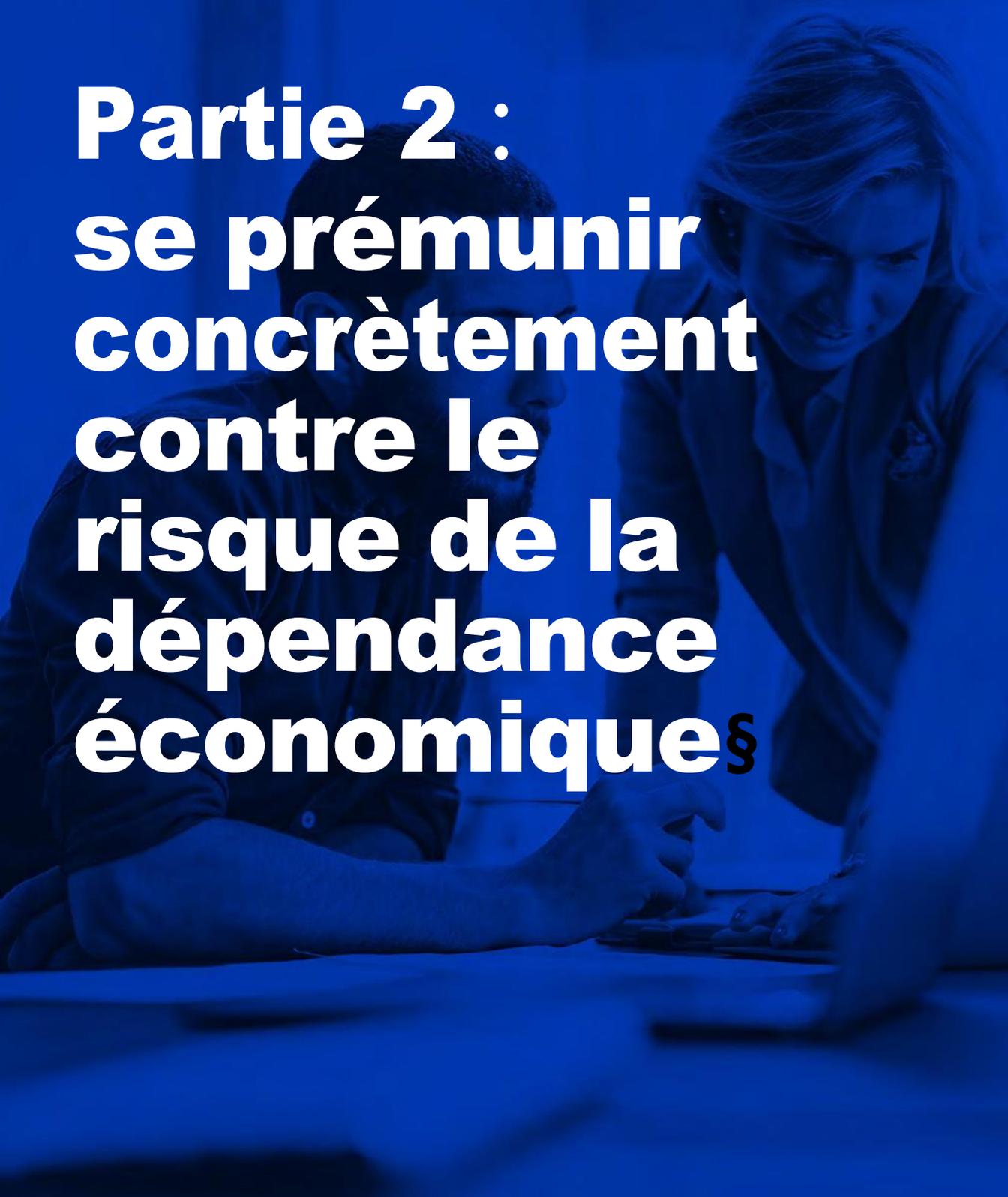
# Quid de la reponsabilité de la partie subissant la dépendance économique ?



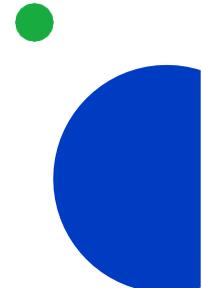
Qu'il s'agisse d'un freelance d'un fournisseur ou d'un vendeur, la part de responsabilité de la partie devenue économiquement dépendante est à prendre en compte. En effet, la partie dépendante est censée tout mettre en oeuvre pour diversifier sa clientèle et ses stratégies commerciales afin de ne pas subir de dépendance économique.

**Exemple :** Un freelance peut diversifier ses stratégies commerciales par la création de site web, le mailing, le démarchage téléphonique ou encore l'utilisation de plateforme spécialisée mettant en lien clients et freelance. Les stratégies de diversification mis en oeuvre par la partie économiquement dominée constituent les preuves de sa bonne foi.

La longévité de certains partenariats commerciaux ne doit donc pas être une atteinte à l'indépendance économique des parties contractantes. Clients et prestataires auraient toujours intérêt à échanger en amont sur l'indépendance économique avérée des parties afin de ne prendre aucun risque. Les relations de confiance et de loyauté réciproques entre les parties s'en trouveraient par ailleurs renforcées.

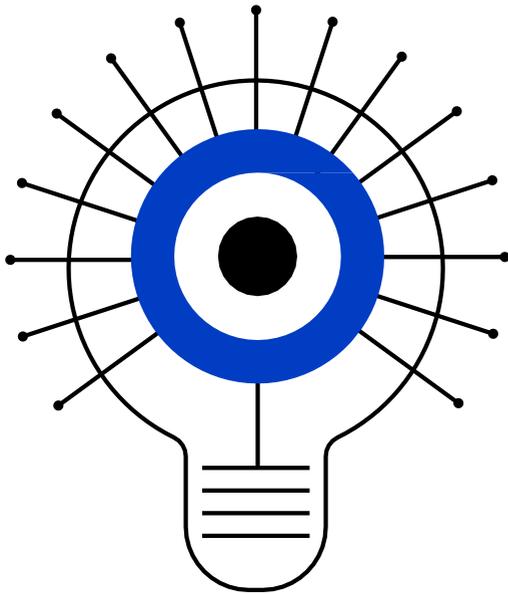


# Partie 2 : se prémunir concrètement contre le risque de la dépendance économique§



Savoir se prémunir contre les risques de dépendance économique relève en grande partie de la bonne gestion des risques des entreprises.

# La dépendance économique : une situation particulière qui peut être évitée§



Rappelons qu'une relation de dépendance économique est caractérisée, lorsqu'il est établi qu'une entreprise se trouve dans l'impossibilité de substituer à son donneur d'ordres, un ou plusieurs autres don-neurs d'ordres, de façon à faire fonctionner son entreprise dans des conditions techniques et économiques comparables (Com., 3 mars 2004 n° 02-14.529).

La dépendance économique est sanctionnée lorsqu'elle est exploitée par la partie dominante. Dans ce sens, les articles L.420-1 et L.420-2 du Code de commerce interdisent l'exploitation abusive par une entreprise d'une position dominante.

## Que doit-on faire pour éviter de faire de la dépendance économique ?

Pour éviter de commettre ce délit il faut bien définir la nature du contrat en fonction des acteurs concernés !

Dans un souci de simplification des notions, nous distinguerons d'une part les relations contractuelles entre freelances et clients liés par un contrat de prestation de service et d'autre part les relations contractuelles entre donneurs d'ordres et fournisseurs liés par un contrat commercial.

# Les points de vigilance à adopter pour se prémunir contre la dépendance économique§



## Ce qu'il faut savoir :

Le freelance est lié à son client par un contrat de prestation dont l'objet sera une " vente de service " en mettant son savoir faire à la disposition de son client (article 1710 du Code civil).

**L'importance du contrat de prestation de service :** Le contenu du contrat de prestation de service est central car il détermine les droits et obligations des parties pendant toute la durée du contrat.

A ce titre, le contrat de prestation de service peut anticiper les risques de dépendance économique du freelance en excluant par exemple toute clause pouvant limiter le champ de prospection du freelance telle que les clauses d'exclusivité ou de non-concurrence.

## **L'indépendance économique :** critère complémentaire de l'autonomie du freelance.

Dans le cadre d'un contrat de prestation de service liant un freelance à son client, le freelance ne reçoit pas de directives de son client sinon cela s'analyserait comme un lien de subordination juridique entre les parties qui caractériserait l'existence d'un contrat de travail (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187).



## **Recourir à une plateforme de mise en relation entre freelances et clients.** Certaines plateformes sont spécialisées dans la mise en relation entre freelances et clients.

Le premier avantage de ce fonctionnement réside dans le fait que les plateformes proposent des missions variées aux freelances ce qui supprime le risque de dépendance économique de ces derniers.

En outre, les freelances étant en lien direct avec la plateforme de mise en relation, il n'y a pas de lien contractuel entre client et freelance, c'est la plateforme qui "absorbe" le risque de dépendance économique.

La prévention de la dépendance économique dans les contrats commerciaux entre donneur d'ordres et fournisseur.

**Les actions préventives du donneur d'ordres.** Parmi les différentes possibilités qui s'offrent au donneur d'ordres pour prévenir la dépendance économique du fournisseur, l'estimation du taux de dépendance économique est un outil efficace.

La détermination de ce taux permet en effet d'évaluer le degré de dépendance économique du fournisseur en s'appuyant sur le chiffre d'affaires réalisé par le fournisseur et le montant du marché que l'acheteur (donneur d'ordres) lui concède.

Plus ce taux est bas, moins le risque de dépendance économique est important. Ainsi, un contrat avoisinant les 25% à 30% du chiffre d'affaires du fournisseur est généralement acceptable pour ne pas rendre dépendant économiquement le fournisseur (Com., 10 décembre 1996, pourvoi n° 94-16.192).

**L'aide au développement de nouveaux marchés : la bonne foi du donneur d'ordres.**

Le donneur d'ordres peut également se prémunir du risque de dépendance économique de son fournisseur en aidant ce dernier à diversifier sa clientèle.

Il pourra par exemple le mettre en contact avec son réseau professionnel ou bien le recommander. De telles manoeuvres constituent des preuves de la bonne foi du donneur d'ordres souhaitant éviter la dépendance économique de son fournisseur.



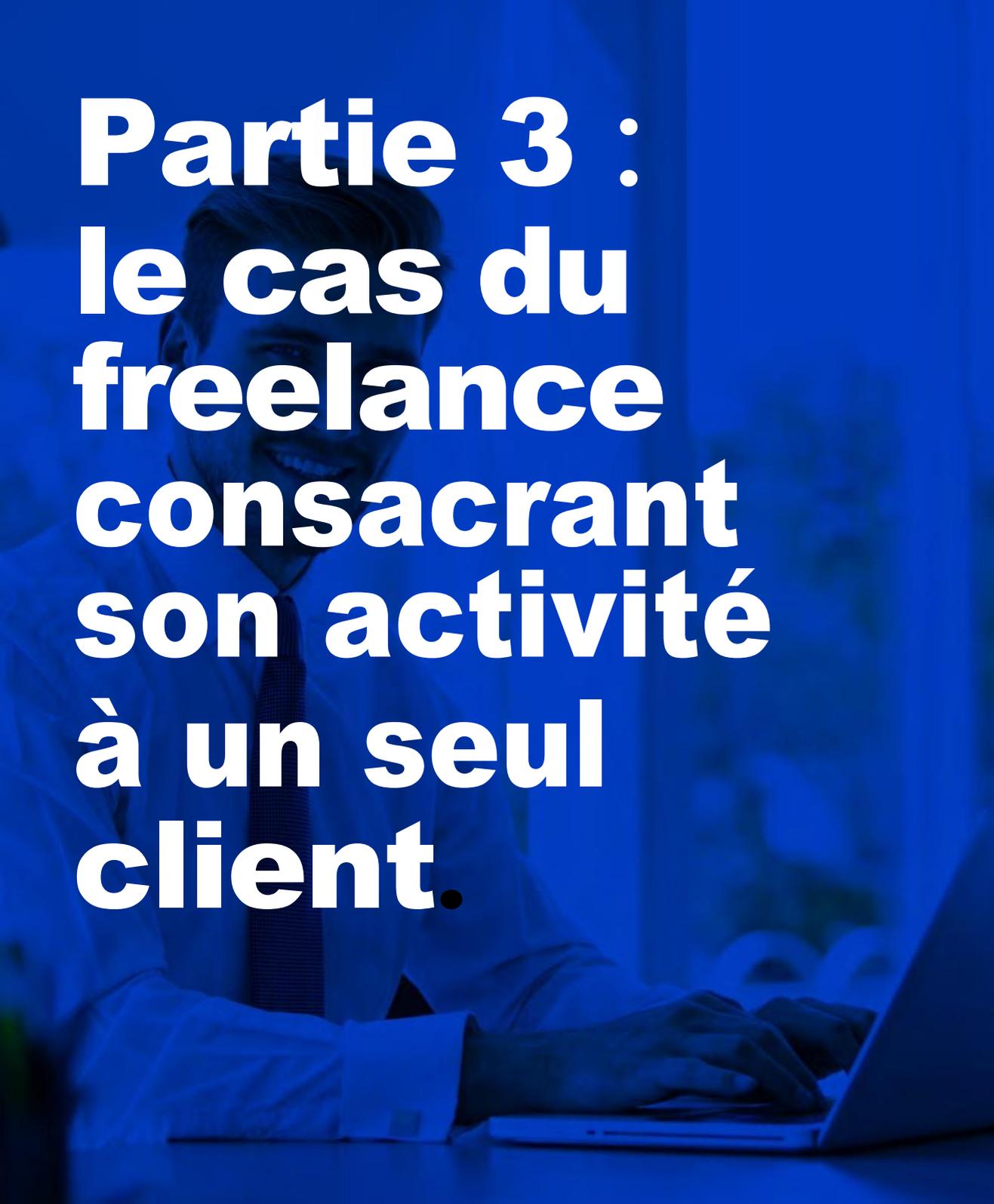


**Le suivi de la relation contractuelle dans le temps.** Le donneur d'ordres peut également se prémunir du risque de dépendance économique de son fournisseur en aidant ce dernier à diversifier sa clientèle.

Il pourra par exemple le mettre en contact avec son réseau professionnel ou bien le recommander. De telles manœuvres constituent des preuves de la bonne foi du donneur d'ordres souhaitant éviter la dépendance économique de son fournisseur.

**Conclusion :** Mettre en place des stratégies afin d'encourager l'indépendance économique d'un partenaire commercial est important car en cas de litige ces stratégies permettent de prouver la bonne foi de l'entreprise.

Lorsque les relations commerciales envisagées sont réalisées sur du long terme les parties ont toujours intérêt à vérifier le degré de dépendance économique des parties qui peut évoluer dans le temps.



# Partie 3 : le cas du freelance consacrant son activité à un seul client.

La notion de dépendance économique fait partie des indices utilisés par les juges pour caractériser l'existence d'un contrat de travail. La jurisprudence permet de mettre en avant les contextes favorables à la dépendance économique. Aussi, voyons à la lumière de cas d'espèces les situations à éviter afin de se prémunir contre les risques de dépendance économique.

# Exemple de faits :



Madame Vincent exerce une activité de comptabilité et de secrétariat indépendante auprès de différents exploitants dont la société X. Bien qu'elle ait plusieurs clients, Madame Vincent décide progressivement de diminuer le nombre de ses missions avec ses autres clients afin de se focaliser sur les prestations rendues à la société X.

En effet, elle considère que sa rémunération est beaucoup plus stable avec cette société qui la rémunère régulièrement à dates fixes. La société X lui a par ailleurs remis les clés des locaux afin qu'elle puisse venir y travailler. Elle décide par conséquent de cesser tout démarchage et publicité de son activité afin d'accroître sa clientèle.

**Les relations entre Madame Vincent et la société X révèlent-elles un lien de dépendance économique entre les parties pouvant entraîner la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail ?**

## Ce qu'il faut savoir :

**Il est important de rappeler que la dépendance économique exclusive d'un lien de subordination n'entraîne pas la requalification du contrat de prestation de service.**

En effet, la Cour de cassation a rappelé dans deux arrêts du 17 mars (n°14-29.219) et du 18 mars 2016 (n°14-28.987), que le lien de subordination (et une requalification du contrat de prestation consécutive), ne peut être caractérisé en cas de dépendance économique exclusive d'une subordination réelle dans la relation contractuelle.

La dépendance économique exclusive n'implique nullement l'existence des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction. En l'absence d'une preuve de l'existence des trois éléments précités, le contrat de prestation ne saurait être requalifié en contrat de travail. La dépendance économique n'écarte pas la présomption d'indépendance inhérente à l'activité économique des prestataires indépendants.

# Le raisonnement des juges pour des cas similaires §

Les juges portent leur attention sur les conditions de travail dans lesquelles sont rendues les prestations par le travailleur indépendant. Dans notre espèce, le fait que Madame Vincent ait cessé toute publicité de son activité confirme l'existence d'une dépendance économique puisqu'elle travaillait quasi-exclusivement pour la Société X.

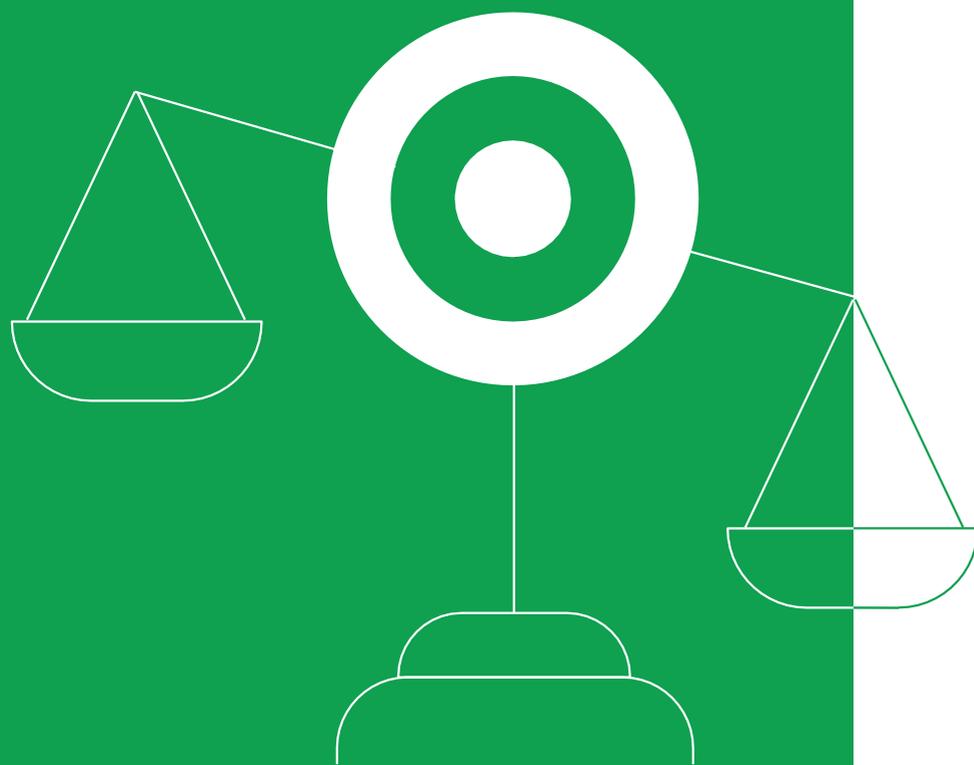
**L'existence d'un lien de dépendance économique est un indice que les juges utilisent afin de vérifier les réelles conditions de travail du prestataire.** Lorsque ces conditions révèlent un lien de subordination juridique, le contrat de prestation peut être requalifié en contrat de travail.

Dans notre cas, les fonctions comptables et administratives exercées par Madame Vincent nécessitaient des ordres et instructions de la part de la Société X. En outre, Madame Vincent possédait les clefs du local de l'entreprise comme un salarié. La dépendance économique confirmée par un lien de subordination juridique entre la Société X et Madame Vincent entraîne la requalification du contrat de prestation en contrat de travail. Dans ce sens, l'arrêt de la Cour d'appel de Nîmes 29 janvier 2019, n°16/05297.

"L'URSSAF motive le redressement au titre du travail dissimulé, en lien avec l'activité d'auto-entrepreneur au motif que :

- les factures présentées ont été remises à un client quasi unique (...);
- les prestations facturées en 2011 sont régulières, en périodicité et en montant (...);
- les prestations comptabilisées (...) en faveur de Mme Y, (...) sont elles aussi, régulières, en montant et en périodicité trimestrielles (...) elle a un bureau à sa disposition (...) elle a les clés du bu-reau (...) Mme Y ne fait aucune publicité, pas même sur les pages jaunes de l'annuaire (...)."

# Les sanctions possibles§



**La dépendance économique venant confirmer l'existence d'un lien de subordination entraîne la requalification du contrat de prestation en contrat de travail ce qui est susceptible d'enclencher :**

- 1 Un redressement Urssaf.
- 2 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour travail dissimulé.
- 3 Le rappel de salaire qui aurait dû être perçu par le salarié supposé indépendant.
- 4 Le rappel des charges sociales.
- 5 Le coût d'un licenciement le cas échéant.

# Le cas de la société invoquant l'abus de dépendance économique rejeté par les juges§



La notion de dépendance économique fait partie des indices utilisés par les juges pour caractériser l'existence d'un contrat de travail. La jurisprudence permet de mettre en avant les contextes favorables à la dépendance économique.

Aussi, voyons à la lumière de cas d'espèces les situations à éviter afin de se prémunir contre les risques de dépendance économique.

La société FRET, spécialisée dans le ramassage, le transport et la livraison de colis et de documents est sous-traitante de la société D. En dépit d'une collaboration de longue date, la société D décide de mettre un terme aux relations contractuelles avec la société FRET. Cette dernière rencontrait des difficultés financières et la fin du contrat avec la société D précipite sa liquidation. La société FRET estime que la rupture subite de son contrat de sous-traitance avec la société D est la cause principale de la fermeture de l'entreprise. La société FRET revendique des dommages et intérêts au titre d'un abus de dépendance économique causé selon elle par la société D.

**La société X se rend-t-elle coupable de prêt de main d'oeuvre illicite en raison du mode de rémunération choisi ?**

# Le raisonnement des juges pour des cas similaires §

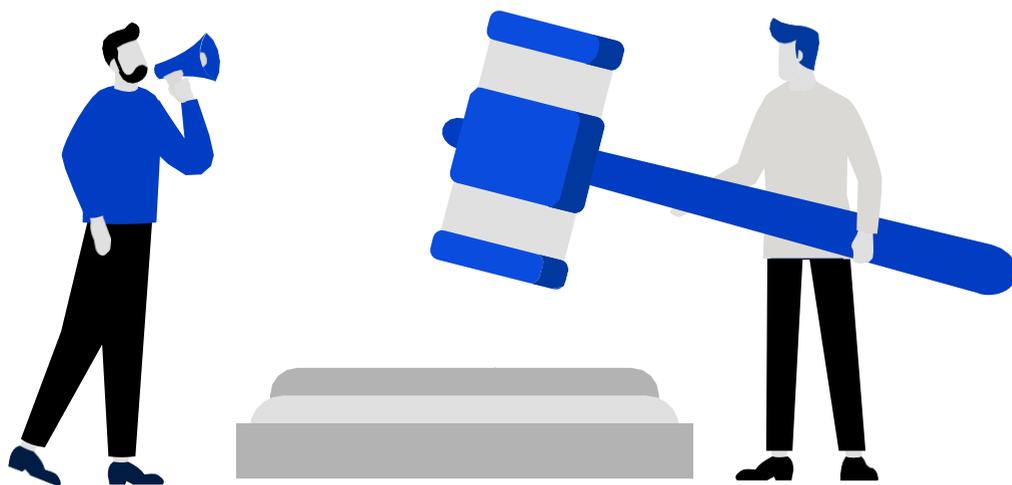
**Pour caractériser l'existence d'un abus de dépendance économique par l'une des parties, les juges vérifient si la partie lésée était contrainte malgré elle, de travailler avec un unique client.** Lorsqu'une clause d'exclusivité est par exemple imposée à l'une des parties, l'entreprise prestataire est limitée dans sa faculté d'étendre et de diversifier sa clientèle.

Les juges considèrent que l'état de dépendance économique existe si il y a une impossibilité réelle pour la partie lésée de contracter avec d'autres clients.

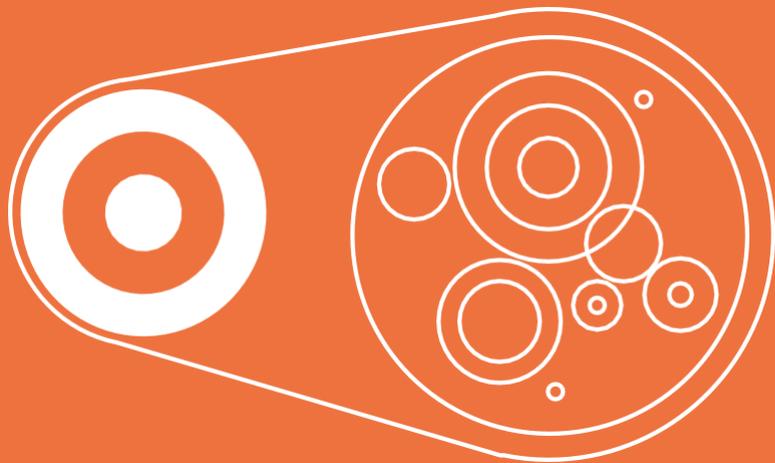
Dans notre cas, aucune clause d'exclusivité n'avait été mentionnée dans le contrat et la société FRET était libre de démarcher d'autres concurrents. Il n'y avait donc pas d'abus de dépendance économique.

Dans ce sens, l'arrêt de la Cour de cassation chambre commerciale 12 février 2013 N° de pourvoi: 12-13603

“ Mais attendu que l'état de dépendance économique se définit comme l'impossibilité, pour une entreprise, de disposer d'une solution techniquement et économiquement équivalente aux relations contractuelles qu'elle a nouées avec une autre entreprise ; (. ) l'arrêt retient que la société EAS fret, qui avait déjà d'autres clients, pouvait encore élargir sa clientèle, aucune clause d'exclusivité ne l'en empêchant ; qu'en l'état de ces constatations et appréciations, faisant ressortir l'absence d'obstacle juridique ou factuel à la faculté de diversification de la société EAS fret, (. ) la cour d'appel a pu retenir que cette société n'était pas en situation de dépendance économique à l'égard de la société DHL et a ainsi justifié sa décision (. ); ”



# Le cas du formateur indépendant collaborant avec une école de formation §



**La notion de dépendance économique fait partie des indices utilisés par les juges pour caractériser l'existence d'un contrat de travail.** La jurisprudence permet de mettre en avant les contextes favorables à la dépendance économique.

Aussi, voyons à la lumière de cas d'espèces les situations à éviter afin de se prémunir contre les risques de dépendance économique.

L'agence V.I.P est une agence spécialisée dans l'événementiel mettant notamment à disposition des hôtesse d'accueil pour des salons thématiques. Elle prévoit de mettre à disposition des hôtesse d'accueil pour la société MIA qui doit participer à un salon dont la thématique est le bien-être.

Toutefois, l'événement ayant été organisé dans l'urgence, l'agence V.I.P n'a pas pris le temps de déterminer avec précisions les prestations qui devront être rendues par les hôtesse d'accueil. L'agence V.I.P décide que les hôtesse seront mises à disposition et que la société MIA se chargera de déterminer sur place les prestations que les hôtesse devront rendre.

**La dépendance économique d'un formateur indépendant est-elle caractérisée si ce dernier occupe un poste permanent ?**

# Le raisonnement des juges pour des cas similaires§



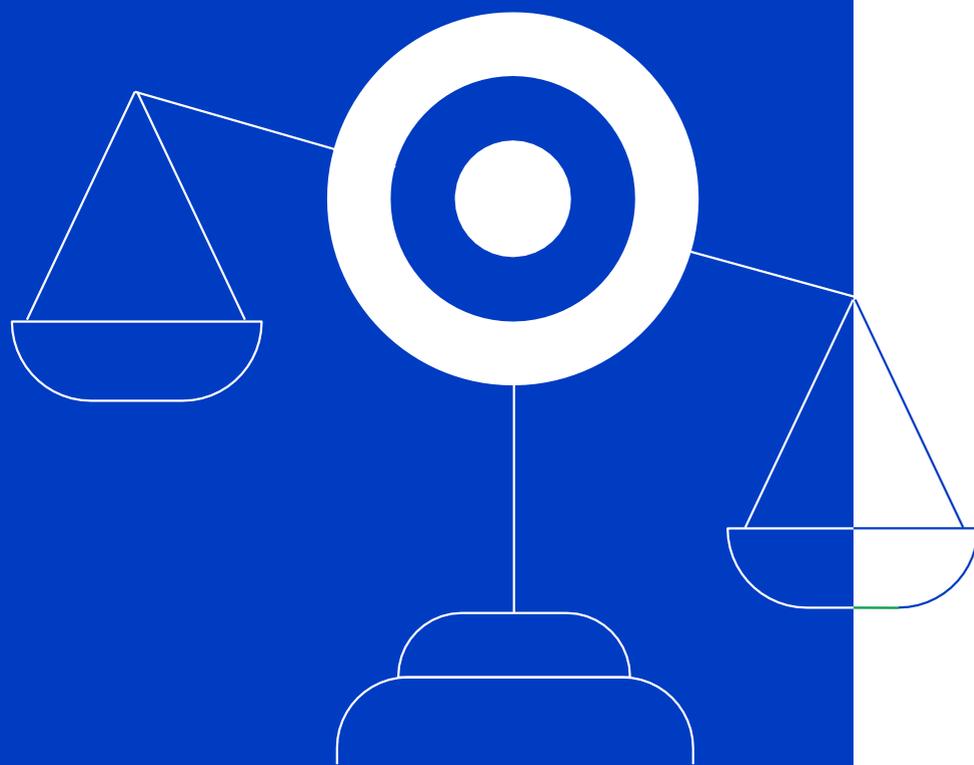
**Les juges vérifient tout d'abord si les conditions de travail concordent avec le statut des formateurs indépendants.** Bien que pouvant travailler avec des écoles de formation, le formateur indépendant détermine ses horaires, son organisation de travail et le contenu de ses formations.

Dans notre cas, le formateur était soumis au programme scolaire réalisé par l'école de formation qu'il devait enseigner aux élèves. Par ailleurs, il assistait aux réunions pédagogiques de l'école de formation ce qui suppose qu'il était soumis aux mêmes contraintes que les salariés de l'école de formation. Enfin, son poste était quasi-permanent au sein de l'école de formation.

Les conditions de travail laissent deviner un lien de subordination juridique confirmé par une réelle dépendance économique puisque le formateur indépendant occupait le poste pour une durée presque indéterminée. Cour de cassation 2ème chambre civile 7 juillet 2016 N° de pourvoi: 15-16110

“ Alors que ceux-ci n'avaient aucune liberté pour concevoir leur cours de sorte qu'ils étaient liés à la le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; qu'en déduisant de la circonstance que les cours étaient dispensés selon un programme fixé par la Société FORMACAD et remis aux professeurs lors de réunions pédagogiques, Société FORMACAD par un lien de subordination, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L.1221-1 du Code du travail ; ”

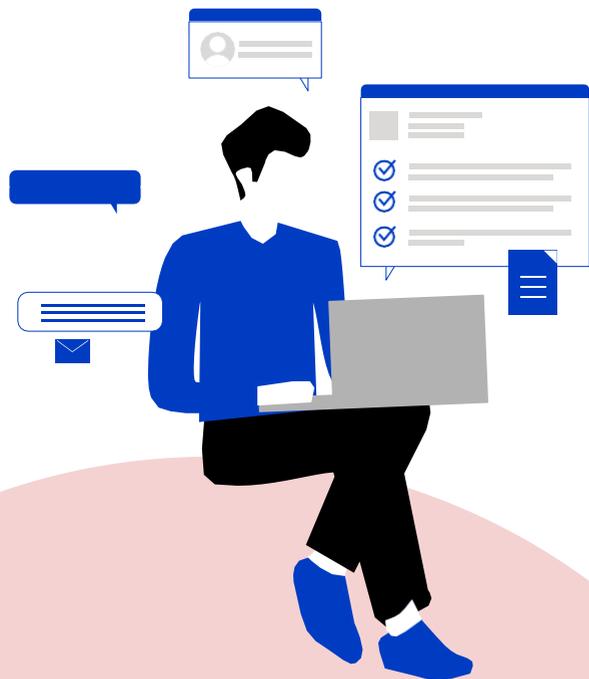
# Les sanctions possibles §



**La dépendance économique venant confirmer l'existence d'un lien de subordination entraîne la requalification du contrat de prestation en contrat de travail ce qui est susceptible d'enclencher :**

- 1 Un redressement Urssaf.
- 2 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour travail dissimulé.
- 3 Le rappel de salaire qui aurait dû être perçu par le salarié supposé indépendant.
- 4 Le rappel des charges sociales.
- 5 Le coût d'un licenciement le cas échéant.

(article L242-1-2 Code de la sécurité sociale, articles L8221-1 à L8221-8 Code du travail, articles L8224-1 à L8224-6 Code du travail).



## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations
- article 1143 Code civil
- article 1710 du Code civil
- article L110-1 Code de commerce
- article L420-2 Code de commerce
- articles L.420-1 et L 420-2 du Code de commerce
- soc 4 mars 2020 n 19-13.316
- Cour de cassation, Chambre commerciale, 12 février 2013, pourvoi n°12-13603
- Cour d'appel de Nîmes du 29 janvier 2019, n°16/05297
- Com., 3 mars 2004, Bull. 2004, IV, n° 44, pourvoi n° 02-14.529
- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187
- Cass. soc., 22 mars 2018, n° 16-28.641
- Com., 10 décembre 1996, Bull. 1996, IV, n° 310, pourvoi n° 94-16.192
- Com., 10 décembre 1996, Bull. 1996, IV, n° 309, pourvoi n° 95-20.931



free  
lance  
com

Adresse : 1, Parvis de la Défense  
La Grande Arche, Paroi Nord  
92044 – Paris La Défense  
Tél. : +33 (0)1 46 88 02 82  
E-mail : [contact@freelance.com](mailto:contact@freelance.com)