

CONTRAT

« Fourniture d'une prestation de service d'accès au réseau SWIFT »

Dossier référencé : SIAO2502

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD-CADRE.....	3
ARTICLE 2 – CHAMP CONTRACTUEL.....	5
ARTICLE 3 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR.....	9
ARTICLE 4 – DELAIS D’EXECUTION.....	9
ARTICLE 5 – BONS DE COMMANDE.....	10
ARTICLE 6 – MODALITES D’EXECUTION DES PRESTATIONS.....	11
ARTICLE 7 – GOUVERNANCE ET PILOTAGE	11
ARTICLE 9 – OBLIGATIONS GENERALES DU TITULAIRE	13
ARTICLE 10 – OPERATIONS DE VERIFICATION	14
ARTICLE 11 – LA CONVENTION DE SERVICES	16
ARTICLE 12 – GARANTIES.....	17
ARTICLE 13 – PENALITES.....	18
ARTICLE 14 – CONDITIONS FINANCIERES	19
ARTICLE 16 – RESPONSABILITE – ASSURANCES.....	24
ARTICLE 17 – CONTROLE SEMESTRIEL	26
ARTICLE 18 – CONFIDENTIALITE – TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES.....	26
ARTICLE 19 – FORCE MAJEURE	29
ARTICLE 20 – MODIFICATIONS AFFECTANT LE TITULAIRE – CESSION	29
ARTICLE 21 – PROTECTION DE L’ENVIRONNEMENT.....	30
ARTICLE 22 – TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL.....	30
ARTICLE 23 – SOUS-TRAITANCE	31
ARTICLE 24 – RESILIATION	32
ARTICLE 25 – LOI APPLICABLE – DIFFERENDS ET LITIGES	34
ARTICLE 26 – INTEGRALITE DU CONTRAT.....	34
ARTICLE 27 – PUBLICITE ET REFERENCES	35
ARTICLE 28 – OBLIGATIONS POST-CONTRACTUELLES	35
ARTICLE 29 – REVERSIBILITE	35
ARTICLE 30 – LISTE DES ANNEXES	38

PREAMBULE

L'établissement public administratif France Travail met en application les règles issues du Code de la commande publique.

Conformément à l'article L.2124-2 du Code de la commande publique, le présent marché a fait l'objet d'une procédure d'appel d'offres ouvert dont l'avis de marché a été envoyé pour publication au JOUE.

A l'issue de la procédure, le marché est attribué par décision des instances de France Travail DSI, à l'offre économiquement la plus avantageuse du Titulaire désigné dans l'acte d'engagement.

Les termes « marché », « contrat » et/ou « accord-cadre » sont utilisés dans le sens large « marché public ».

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD-CADRE

1.1 – FORME DE L'ACCORD-CADRE

Conformément aux articles L.2125-1, R.2162-2 alinéa 2 et R.2162-13 du Code de la commande publique, le présent accord-cadre établit les règles relatives aux bons de commande à émettre. Les bons de commande précisent les prestations dont l'exécution est demandée et en déterminent la quantité. L'accord-cadre est conclu avec un seul titulaire.

1.2 – ETENDUE DE L'ACCORD-CADRE

L'accord-cadre ne comporte aucun montant ou quantité minimum.

L'accord-cadre est conclu avec un montant maximum sur sa durée totale de **581 656 € HT**.

1.3 – PRESTATIONS ATTENDUES ET PHASAGE

L'accord-cadre a pour objet la fourniture d'un Service Bureau Swift (SBS) permettant un accès au réseau SWIFT ainsi que les prestations associées à la fourniture de cet accès.

Les services attendus sont décrits au sein du chapitre IV du cahier des charges.

Le titulaire doit impérativement respecter les étapes clés du déroulement de la prestation, sous peine de se voir appliquer les pénalités de retard prévues.

L'engagement du titulaire ne peut être remis en cause du fait d'un pic d'activité ou de la survenance d'un élément exceptionnel impliquant un dysfonctionnement ou une interruption temporaire de l'exploitation, hors survenance d'un événement de force majeure.

Les délais prévus par le cahier des charges sont des délais cibles maximum. Sauf mention contraire, tous les délais contractuels d'exécution s'entendent en jours calendaires.

Tableau des phases et échéanciers :

Phase	Description	Action du Titulaire	Action de France Travail	Délais
PHASE1	Notification	Signature du marché lors de la remise de l'offre	Signature du marché et notification du marché	T0
PHASE2	Lancement du marché	Livraison des livrables suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Documentation technique et fonctionnelle - Convention de service - Compte-rendu de la réunion de lancement dont identification des interlocuteurs 	Validation des livrables	T0 + 20 jours ouvrés = T1
PHASE3	Mise en place du marché	Mise en place du projet d'installation et livrables associés, en environnement de Test <ul style="list-style-type: none"> - Livraison du planning détaillé pour un démarrage en production en max T3 - Planning qui pourra être actualisé lors de l'appropriation 	Commande des lignes et actualisation du planning	T1 + 5 jours ouvrés = T2
	Mise en place de l'environnement de test (phase Appropriation)	Installation en environnement de test, recette	Test de connexion de bout en bout* Recette de bout en bout* dans l'environnement de TEST *de France Travail vers les partenaires bancaires via le réseau SWIFT et ceci dans les deux sens (aller et retour)	T1 + 3 mois = T3
	Mise en place du marché en environnement de Production	Mise en place du projet d'installation et livrables associés en environnement de Production	Penny test en environnement de Production	T3
PHASE4	Entrée en production du marché	Prestations de Gouvernance et de Maintenance	Utilisateur	T3 et au-delà, jusqu'à la fin du marché.

1.4 – CHANGEMENTS

En cas de modification des prestations suite à une évolution législative, réglementaire et/ou organisationnelle à laquelle France Travail et/ou le Titulaire sont soumis, aucune facturation supplémentaire ne peut être imputée à France Travail.

Les changements exceptionnels concernent une évolution à caractère réglementaire ou une nouvelle version d'un élément de la plateforme Swift qui ne peut s'intégrer dans la procédure standard en termes de planification mais qui doit néanmoins respecter les différentes étapes d'un changement.

France Travail avertit le titulaire de l'ajout d'un nouveau service auprès d'une banque ou de l'ajout d'une nouvelle banque au minimum un jour avant la mise en production de cet ajout.

France Travail s'engage à passer en production ce nouveau service ou cette nouvelle banque uniquement s'il a validé ce changement dans l'environnement de recette.

1.4.1 – Versions mineures

Le titulaire met à la disposition de France Travail des mises à niveau du logiciel comportant notamment les corrections d'erreurs ou bogues observées sur la version précédente du logiciel et ayant été éventuellement incluses dans des états techniques intermédiaires.

La fourniture de ces mises à niveau fait partie intégrante de la garantie et du service de suivi. Le titulaire informe au plus tôt France Travail de la disponibilité prochaine d'une mise à niveau.

Ils concernent les évolutions prévisibles liées à l'activité normale de la maintenance. Ils sont planifiés, au plus tard, 5 jours avant leur mise en production avec obligation de prévenir France Travail.

Toutefois, France Travail peut demander à retarder ce changement si la date prévue intervient dans sa période critique (les quatre premiers jours ouvrés de chaque mois).

Le titulaire s'engage à mettre en place les ressources humaines et matérielles ainsi que la logistique nécessaire à l'évolution technique et réglementaire de la plate-forme. Le titulaire gère les évolutions de version de la plate-forme en continuité de service.

1.4.2 – Nouvelles versions majeures

L'enrichissement des logiciels du titulaire par l'édition de nouvelles versions dites majeures ne sont possibles qu'après la validation de France Travail.

France Travail a la possibilité de différer ou refuser la mise en œuvre de cette nouvelle version, afin de prendre toutes dispositions en vue de régler la question d'une éventuelle incompatibilité avec d'autres applications. Le titulaire garantit le maintien de la version en cours pour au moins 2 ans à compter de l'information faite par le titulaire à France Travail concernant une nouvelle version majeure.

Lors des montées de version majeures de la plate-forme Swift du titulaire, le titulaire demande à France Travail la validation de la montée de version sur l'environnement de recette. A cet effet, France Travail dispose d'un délai de trois à six semaines.

France Travail s'engage à valider dans un délai de trois à six semaines, la nouvelle version.

Si la nouvelle version entraîne des changements importants chez France Travail, France Travail s'engage à réaliser ces changements dans un délai de trois mois afin de ne pas retarder la montée de version de la plate-forme Swift du titulaire.

ARTICLE 2 – CHAMP CONTRACTUEL

2.1 – DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les documents contractuels sont, par ordre d'autorité décroissante :

- L'acte d'engagement dans la dernière version résultant des dernières modifications éventuelles et toutes ses annexes dont l'annexe financière ,
- Le présent contrat et ses annexes,
- Le cahier des charges,
- La Convention de services,
- Le cadre de réponse technique,
- L'offre commerciale du titulaire complémentaire au cadre de réponse technique et conforme aux exigences du cahier des charges,

Les conditions générales du Titulaire sont inopposables quelle qu'en soit la forme.

2.2 – MODIFICATION DES DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les documents de l'accord-cadre et ses annexes ne peuvent être modifiés sans la signature d'un avenant par des représentants habilités de France Travail et du titulaire sauf exceptions prévues par une clause de réexamen.

La modification ne peut bouleverser l'économie ou changer substantiellement la nature globale de l'accord-cadre.

Tout avenant ou modification de l'un des documents contractuels, une fois approuvé selon les modalités visées ci-dessus, aura le rang du document qu'il complète ou amende.

2.3 – CLAUSES DE REEXAMEN – OPTIONS

Conformément à l'article R2194-1 du Code de la commande publique, France Travail est susceptible de réexaminer les stipulations des documents contractuels afin de tenir compte notamment du caractère évolutif de la réglementation liée au domaine de l'emploi et/ou des sollicitations de l'Etat.

Les évolutions prévisibles identifiées par France Travail lors de la mise en concurrence sont les suivantes :

- Evolution du périmètre des prestations (modifications et/ou ajouts);
- Adaptations liées aux nouvelles évolutions fonctionnelles, technologiques ou encore aux demandes métiers ;
- Evolutions liées à l'organisation de France Travail ou à celle du service public de l'emploi.

Ces évolutions peuvent mener à des projets de développements informatiques pouvant aller du simple paramétrage de l'outillage du marché à la réalisation de nouvelles interfaces (évolutions du système d'information de France Travail, modifications de procédures suite à l'introduction d'un nouvel acte métier notamment). Les modifications apportées par France Travail et/ou à la demande du titulaire font l'objet d'une Vérification de Service Régulier suivant les modalités indiquées infra.

La liste des évolutions prévisibles listées ci-dessus est non-exhaustive. Toute autre évolution ayant un strict lien avec les prestations du présent marché et le service public de l'emploi peut faire l'objet d'une clause de réexamen.

Le réexamen prend la forme suivante :

2.3.1– Commande de prestations supplémentaires

France Travail peut commander des prestations supplémentaires suivant son besoin par le biais des unités d'œuvre forfaitaires existantes de l'Annexe financière et/ou par l'ajout de nouvelles unités d'œuvre lorsque ce besoin n'est pas couvert.

Pour toutes les modifications ayant une incidence directe sur le prix des prestations (notamment en termes de volume) et/ou non couvertes par les unités d'œuvre existantes, France Travail et le titulaire engagent des discussions sur les modalités de mise en œuvre lors de la survenance du besoin.

2.3.2– Cession du marché – remplacement du titulaire initial par un nouveau titulaire en cours d'exécution – poursuite du marché avec un titulaire unique

D'une manière générale, le titulaire notifie sans délai à France Travail les modifications survenant au cours de l'exécution du marché et qui se rapportent :

- aux personnes ayant le pouvoir de l'engager ;
- à sa forme juridique ;
- à sa raison sociale ou à sa dénomination ;
- à son adresse ou à son siège social ;
- aux renseignements qu'il a fournis pour l'acceptation d'un sous-traitant et l'agrément de ses conditions de paiement.

Le titulaire peut proposer à France Travail la substitution d'un nouveau titulaire afin de le remplacer. Ce remplacement peut intervenir, après accord exprès de France Travail, dans les hypothèses suivantes :

- cessation d'activité,
- cession du marché dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise (fusion, acquisition, absorption),
- difficultés techniques (moyens humains et/ou matériels) et/ou financières empêchant ou risquant d'empêcher la mise en œuvre des obligations contractuelles,
- défaillance dans l'exécution des obligations contractuelles.

France Travail vérifie que le remplaçant proposé ne relève pas d'un des cas d'interdiction de soumissionner et apprécie ses capacités professionnelles, techniques, économiques et financières,

sur la base des mêmes pièces que celles produites par le titulaire lors de la procédure de passation. France Travail notifie au titulaire sa décision d'acceptation ou de refus.

Dans le cas d'un groupement, cette possibilité est ouverte aux membres du groupement, après accord de l'ensemble des membres sur la substitution. Le remplaçant proposé peut être soit un des membres du groupement, soit un opérateur économique tiers. France Travail accepte ou non la mise en œuvre de la substitution suivant les conditions décrites au premier et deuxième alinéa du présent article.

En cas d'absence d'accord d'un des membres du groupement ou de France Travail sur la substitution :

- dans un groupement solidaire : la défaillance d'un cotraitant emporte automatiquement la mise en œuvre de la solidarité des autres membres du groupement ;
- dans un groupement conjoint : la part non exécutée du cotraitant défaillant est résiliée ; les autres membres poursuivent la réalisation de la part des prestations qui leur ont été confiées.

Si la substitution vise le mandataire du groupement, le groupement recomposé désigne un nouveau mandataire. A défaut, le cocontractant énuméré en deuxième position dans l'acte d'engagement initial devient le nouveau mandataire du groupement.

2.4.1 Changement de législation et/ou de réglementation

Le titulaire se conforme aux normes, lois et règlements parus ou à paraître pendant toute la durée d'exécution du marché.

Le titulaire alerte France Travail dans les plus brefs délais, des dispositions nouvelles et/ou des modifications éventuelles qui affecteraient l'exécution des prestations et sollicite toutes instructions utiles.

En cas d'évolution de la législation, les modifications éventuelles, demandées par France Travail afin de se conformer à la réglementation nouvelle, donnent lieu à la signature d'un avenant.

2.4.2 – Modalités de mise en œuvre de la clause de réexamen

La mise en œuvre de la clause de réexamen relève de la libre initiative de France Travail, sauf cas de remplacement du titulaire initial.

Toute prestation supplémentaire demandée par France Travail n'est facturée que sous réserve de son accord préalable.

Dans le cas où la prestation supplémentaire demandée n'a qu'un impact mineur sur l'exécution du marché, celle-ci n'est susceptible d'aucune facturation supplémentaire sauf si le Titulaire démontre un réel impact financier sur l'exécution des prestations.

L'ajout d'une prestation supplémentaire tel qu'un nouvel acte métier est formalisé par un courrier de France Travail. Le courrier indique la nouvelle unité d'œuvre si la modification nécessite de compléter l'annexe financière initiale.

Le remplacement du titulaire par un nouvel opérateur économique est formalisé par avenant, après accord de France Travail.

2.5 – LANGUE FRANCAISE

Les documents et livrables sont écrits en langue française officielle, langue de communication des parties.

En cas de remise de documents en langue étrangère, le titulaire dispose de **5** jours ouvrés maximum à compter de la demande de France Travail pour les traduire en langue française et les remettre à France Travail, à ses frais.

ARTICLE 3 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

3.1 – DUREE DU MARCHE

L'accord-cadre entre en vigueur à compter de la date de notification de la copie de l'acte d'engagement au Titulaire.

L'accord-cadre est conclu pour une durée ferme de quatre ans.

ARTICLE 4 – DELAIS D'EXECUTION

4.1 – MODALITES DE COMPUTATION DES DELAIS

- Tout délai mentionné par les documents du marché commence à courir à 0 heure, le lendemain du jour où s'est produit le fait servant de point de départ ;
- Lorsque le délai est fixé en jours calendaires, il inclut les samedis, dimanches et jours fériés. Il expire à minuit le dernier jour du délai ;
- Lorsque le délai est fixé en jours ouvrés, il s'entend hors samedis, dimanches et jours fériés ;
- Lorsque le délai est fixé en mois, il est fixé de quantième à quantième. S'il n'existe pas de quantième dans le mois où se termine le délai, celui-ci expire le dernier jour du mois à minuit.

Le délai d'exécution d'un bon de commande court à compter de la date d'envoi du bon de commande par France Travail.

En cas de livraison de fournitures ou d'exécution de prestations dans les locaux de France Travail, la date d'expiration du délai est la date de livraison ou de l'achèvement des prestations.

4.2 – FORME DES NOTIFICATIONS ET INFORMATIONS

La notification au titulaire des décisions, informations et/ou tout document faisant courir un délai est faite auprès de son représentant dûment habilité :

- soit contre récépissé,
- soit par échanges dématérialisés,
- soit par LRAR,
- ou par tout moyen permettant d'attester la date et heure de réception.

En cas de groupement, la notification est faite au mandataire pour l'ensemble du groupement.

4.3 – PROLONGATION DES DELAIS POUR CAS DE FORCE MAJEURE

Le titulaire alerte France Travail si un cas de force majeure provoquant des retards ou l'interruption de l'exécution des prestations, survient en cours d'exécution du marché. Dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de la survenance de l'événement, le Titulaire justifie par écrit le cas de force majeure. Passé ce délai, aucune demande de prolongation, même justifiée, ne pourra être accordée.

Les phénomènes naturels de caractère non exceptionnels ne sont, en aucun cas, considérés comme des cas de force majeure susceptibles de donner lieu à une prolongation de délai.

Les arrêts de travail, les grèves et tout comportement du personnel du titulaire ou de ses sous-traitants ne relèvent pas de la force majeure. Il lui appartient de prendre toutes les mesures nécessaires afin de remplacer le personnel ou le sous-traitant défaillant.

ARTICLE 5 – BONS DE COMMANDE

Les prestations s'exécutent par l'émission de bons de commande suivant les besoins de France Travail. Un exemplaire du bon de commande est envoyé par courriel électronique au correspondant du titulaire.

Chaque bon de commande indique :

- La référence du contrat/acte d'engagement,
- Le numéro du bon de commande,
- La raison sociale, le service correspondant et l'adresse du Titulaire,
- La typologie et la référence de l'unité d'œuvre engagée,
- Les quantités, références, désignations et prix unitaires/forfaitaires des prestations et/ou des fournitures ;
- Le montant HT et TTC de la commande,
- L'adresse de livraison des fournitures ;
- Le lieu d'exécution des prestations ;
- La durée et/ou les dates d'exécution, dans le respect des délais définis par les documents contractuels.

Le titulaire fournit un courriel électronique unique à France Travail pour la réception des commandes.

Les bons de commande peuvent être émis à tout moment jusqu'au dernier jour de validité du marché. Leur durée d'exécution ne peut excéder une période de plus de **quatre (4) mois** après la date d'échéance du contrat.

Le titulaire dispose d'un délai de 5 jours ouvrés à compter de la réception du bon de commande pour signaler à France Travail toute anomalie (erreur matérielle) dans la commande qui serait préjudiciable à la bonne exécution des prestations. En cas de co-traitance, les bons de commande sont adressés

au mandataire du groupement, lequel a seul compétence pour formuler des observations à France Travail.

En l'absence de réserves exprimées par le titulaire dans les délais indiqués, celui-ci ne peut dégager sa responsabilité en arguant d'une erreur dans la commande.

ARTICLE 6 – MODALITES D'EXECUTION DES PRESTATIONS

6.1 – LIEUX D'EXECUTION

Les services sont délivrés à distance et envoyés sur les serveurs de France Travail.

Les comités et réunions se déroulent dans les locaux de France Travail (Montreuil et/ou Nantes) et à distance.

6.2 –REMISE DES LIVRABLES

La remise des livrables s'effectue sur support papier et/ou par mail avec accusé de réception accompagné d'un bon de livraison papier et/ou dématérialisé défini ci-dessous et qui comprend au minimum les rubriques suivantes :

- l'unité d'œuvre désignée et la liste des livrables et/ou documents associés livrés,
- la référence du marché ou de la commande,
- le nom du Titulaire,
- le nom du correspondant de France Travail destinataire de la livraison,
- la date de livraison.

Le bon de livraison ne valide aucun livrable transmis par le titulaire. Il acte uniquement le jour et l'heure de réception des documents et/ou livrables chez France Travail.

Le titulaire fournit les livrables nécessaires à la bonne exécution du marché, sans supplément de prix.

Les livrables sont validés par France Travail dans les conditions décrites au cahier des charges pour chaque phase du marché.

6.3 – PERIODES DE DISPONIBILITE

Le titulaire doit garantir l'accès au réseau Swift, 24h/24, 7j/7, toute l'année, sauf fermeture imposée par le réseau Swift.

Le guichet unique chargé du support doit être joignable :

- De 7h00 à 20h00, jours ouvrés
- 7 jours/7, 24h/24, pour la résolution d'un incident majeur

Les comités et/ou réunions se déroulent aux heures et jours ouvrés chez France Travail.

ARTICLE 7 – GOUVERNANCE ET PILOTAGE

7.1 – INTERVENANTS/PERSONNEL DU TITULAIRE

Le titulaire affecte à l'exécution des prestations une équipe d'intervenants opérationnels, homogènes par prestation, compétents, disponibles, réactifs, formés en conformité avec les exigences de France Travail. Il veille et contrôle le maintien constant des compétences.

Le titulaire maintient l'autorité sur son personnel et ses intervenants. France Travail n'exerce aucune autorité disciplinaire et ne donne aucune directive à leur encontre. Le titulaire garantit leur intégrité professionnelle et leur probité.

Le titulaire communique le nom d'un responsable hiérarchique et d'un responsable opérationnel présents de manière continue sur la prestation à exécuter. En cas d'absence ou d'indisponibilité du personnel et/ou des intervenants affectés à l'exécution des prestations (force majeure, congés payés, démission, maladie, accident du travail...), le titulaire informe France Travail par écrit dans les meilleurs délais. Le titulaire assure impérativement la continuité de service et prend toutes les dispositions nécessaires pour les remplacements éventuels à pourvoir. Le marché ne pourra être remis en cause par le titulaire.

Le titulaire assure à ses frais la formation de ses nouveaux intervenants. Le transfert de connaissance de l'ancien intervenant au nouvel intervenant ne doit avoir aucune influence sur la qualité et la continuité des prestations exécutées.

7.2 – PROTECTION DE LA MAIN D'ŒUVRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les obligations s'imposant au Titulaire sont celles prévues par les lois et règlements relatifs à la protection de la main d'œuvre et aux conditions de travail du pays où cette main d'œuvre est employée. Il est également tenu au respect des dispositions des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail, lorsque celles-ci ne sont pas intégrées dans les lois et règlements du pays où cette main d'œuvre est employée. Le Titulaire doit être en mesure d'en justifier, en cours d'exécution du marché sur simple demande de France Travail.

En cas d'évolution de la législation sur la protection de la main d'œuvre et des conditions de travail, les modifications éventuelles demandées par France Travail afin de se conformer aux règles nouvelles, donnent lieu à la signature d'un avenant.

Les sous-traitants du Titulaire sont soumis aux règles précitées.

7.3 – GOUVERNANCE DU MARCHÉ

Le titulaire se conforme aux modalités décrites par la Charte de Gouvernance annexée au contrat et qui décrit les rapports entre France Travail et le titulaire dans le cadre de la réalisation des prestations.

France Travail et le titulaire désignent respectivement un « Chef de Projet ».

Le cas échéant, et dans la mesure où le « Chef de projet » ne dispose pas de(s) fonction(s) hiérarchique(s) et/ou opérationnelle(s), le titulaire désigne un « responsable hiérarchique » et/ou un « responsable opérationnel » affecté(s) sur la prestation demandée.

Le Chef de Projet et/ou le Responsable hiérarchique et/ou le Responsable opérationnel doit être un interlocuteur permanent de France Travail. En cas d'absence, le titulaire présente un remplaçant temporaire ou permanent dans les soixante-douze (72) heures suivant l'absence constatée afin de ne pas pénaliser le déroulement des prestations et assurer une continuité de service.

Pour les situations de crise ce délai maximum n'est pas applicable et peut être raccourci.

Les noms, qualité/rôle, adresse et téléphone de chaque interlocuteur sont mutuellement communiqués et mis à jour immédiatement dans le PAQ, par le Titulaire.

Le remplacement d'un interlocuteur devra être validé par écrit et indiqué au PAQ. Les responsables désignés précités doivent être habilités à prendre toute décision dans leurs domaines en rapport avec les prestations du marché.

7.4 – INSTANCES/PILOTAGE DU MARCHÉ

Des points réguliers sur l'avancement des prestations devront être réalisés par le titulaire auprès de l'interlocuteur désigné de France Travail, selon les modalités établies par les documents contractuels et selon la périodicité convenue.

Les instances de pilotage attendues a minima sont énumérées au chapitre VII du cahier des charges.

Les décisions des comités de gouvernance ne peuvent avoir pour effet de modifier le présent contrat. Ces comités apporteront tous les éléments d'information nécessaires à la bonne exécution des prestations. Ils réuniront le personnel de France Travail porteur du ou des sujets concernés par le comité. En outre, sera convoquée à ces réunions toute personne susceptible d'éclairer ses membres ou de fournir les informations et les éléments que ceux-ci estiment nécessaires.

Suite à chaque réunion de comité, des comptes rendus sont rédigés en langue française par le Titulaire et fournis sous format électronique compatible aux outils de France Travail.

Des réunions exceptionnelles peuvent avoir lieu sur demande de France Travail afin d'évoquer le suivi opérationnel des prestations, contrôler l'état d'avancement des différentes actions. France Travail et le titulaire décideront des mesures à mettre en œuvre pour résorber les dysfonctionnements éventuels constatés. Le titulaire fera toutes les propositions qu'il jugera adaptées.

ARTICLE 9 – OBLIGATIONS GENERALES DU TITULAIRE

Le titulaire, en sa qualité de professionnel met tout en œuvre pour remplir sa mission conformément aux intérêts de France Travail.

Le titulaire :

- constitue des équipes de personnels en conformité avec les exigences de France Travail pour l'exécution de la prestation,
- veille et contrôle le maintien constant des compétences,
- maintient une forte réactivité, notamment en adaptant très rapidement ses équipes en termes de nombre.

9.1 – OBLIGATION DE RESULTAT

Par l'obligation de résultat, le titulaire s'engage à exécuter purement et simplement les engagements en excluant tout aléa. Dès lors, la simple non-atteinte de ce résultat suffit à engager sa responsabilité.

L'obligation de résultat du titulaire porte sur :

- Le respect du planning global de France Travail, des dates et échéances contractuelles telles qu'indiquées dans le cahier des charges et au bon de commande correspondant ;
- Garantir la fiabilité, la sécurité et l'auditabilité des données ;
- Le respect des délais de mise en œuvre, de traitements des anomalies et des incidents,
- La réalisation des contrôles exigés par la réglementation;
- Le respect des procédures internes de France Travail applicables au présent contrat et communiquées au titulaire ;
- Le respect des échéances arrêtées entre France Travail et le titulaire ;
- Une organisation (pérennité de ressources) permettant de garantir une continuité et une qualité de service quelles que soient les périodes de l'année ;
- La production des documents nécessaires au suivi du marché.

9.2 – OBLIGATION D’INFORMATION, DE CONSEIL ET DE MISE EN GARDE

Le titulaire est réputé avoir pris connaissance de tous les éléments afférents à l’exécution des prestations. Il ne peut faire état d’erreurs, omissions ou incohérences pour n’exécuter qu’une prestation incomplète ou non conforme aux règles de l’art. Son devoir d’information, de conseil et de mise en garde consiste à informer France Travail sur les conséquences des différentes décisions qu’il peut être amené à lui faire prendre, à attirer son attention lorsqu’il décèle des risques de toute nature, lui suggérer toutes les démarches ou solutions utiles. La documentation, les livrables fournis et les préconisations du titulaire ont notamment pour objectif de mettre en garde France Travail contre les difficultés rencontrées.

9.3 – OBLIGATION RECIPROQUE DE COLLABORATION, D’INFORMATION ET DE VERIFICATION

Si au cours de la prestation, une difficulté apparaît, l’obligation contractuelle de collaboration les engage à s’alerter dans les meilleurs délais et à se concerter pour mettre en place une solution adaptée.

Afin de favoriser le bon déroulement de l’exécution du marché, France Travail :

- collabore activement avec le titulaire et l’informe de l’existence de toute difficulté ou sujétion dont il aurait connaissance et qui pourrait avoir un impact sur les conditions de réalisation des prestations,
- communique aux intervenants du titulaire toutes les informations et documents utiles, et lui en facilite la consultation, dans la mesure où ils seraient nécessaires à la bonne exécution des prestations.
- vérifie en temps utile, les livrables éventuellement soumis à son approbation et formule s’il y a lieu ses remarques, observations ou désaccords.

ARTICLE 10 – OPERATIONS DE VERIFICATION

Les opérations de vérifications s’effectuent selon les vérifications d’aptitude (VA) puis de service régulier (VSR). Si, au cours de la période, les conditions de vérification de toute prestation soumise à vérification ne sont pas remplies, le titulaire s’assurera d’y remédier le plus rapidement possible et de mettre à jour les documentations et livrables transmis, à ses frais.

10.1 – VERIFICATION D’APTITUDE (VA)

La vérification d’aptitude qui a pour but de constater que toute prestation soumise à vérification présente les caractéristiques techniques et fonctionnelles précisées dans les documents de spécifications techniques et fonctionnelles livrés par le titulaire ainsi que dans la documentation technique et commerciale du titulaire et qui les rendent aptes à remplir les fonctions demandées dans les documents contractuels.

La VA a lieu lors de la phase 3 « mise en place du marché en environnement test ou appropriation » et correspond à la livraison du planning. La durée maximale de la VA est de 5 jours ouvrés.

Si la vérification d’aptitude comprend des réserves de France Travail :

Le titulaire devra répondre au plus vite aux réserves émises par France Travail, dans les délais maximaux de 5 jours ouvrés maximum et présenter un correctif. France Travail s’engage à vérifier la levée des réserves dans le délai de 10 jours ouvré maximum.

- Les réserves sont levées si aucun incident n'est constaté durant la vérification et les performances de la solution sont satisfaisantes au regard des besoins exprimés dans le cahier des charges.
- La VA sera prononcée et notifiée au titulaire par un PV sur le périmètre concerné.
- Des réserves sont à nouveau émises par France Travail : Le titulaire devra répondre au plus vite aux réserves émises par France Travail, dans les délais maximaux de 5 jours ouvrés et présenter un correctif. France Travail pourra appliquer des pénalités de l'article « pénalités » jusqu'à la prononciation de la VA sans réserve.

Le délai maximal peut être reporté à la demande de France Travail et hors faute du titulaire.

Si la prononciation de la VA sans réserve n'est toujours pas possible au-delà de 60 jours calendaires à compter de la prononciation du dernier refus de validation par France Travail, France Travail pourra résilier le marché en application de l'article « résiliation » du présent contrat.

La VA sans réserve de la prestation, par France Travail, entraîne les conséquences suivantes :

- la signature du PV de VA par France Travail qui approuve la prestation correspondante vérifié(e),
- la fin du décompte des pénalités éventuellement appliquées, à compter de la date d'admission sans réserve, le paiement de la prestation.

10.2 – VERIFICATION DE SERVICE REGULIER (VSR)

La VSR a lieu lors de la phase 3 « mise en place du marché en environnement test », pendant 3 mois à compter de T1.

France Travail procédera à la recette définitive si l'ensemble des prestations a été réalisé, et après un fonctionnement sans incident pendant 3 mois, à compter de la bascule en production du service.

La vérification de service régulier a pour but de constater que la prestation à vérifier est capable d'assurer un service régulier dans des conditions normales d'exploitation pour remplir les fonctions prévues par le présent contrat.

Elle est sanctionnée par une décision expresse d'admission, de rejet ou d'ajournement :

Si la vérification de service régulier est admise par France Travail :

- aucun incident majeur n'est dûment constaté durant cette période,
- toutes les réserves mineures éventuelles spécifiées lors de la VA ont été corrigées,
- et les performances sont conformes au regard des besoins exprimés dans le cahier des charges.

La VSR sera prononcée et notifiée au titulaire par un PV sur le périmètre concerné.

Si la vérification de service régulier comprend des réserves de France Travail :

Le titulaire devra résoudre le problème le plus rapidement possible, dans les délais maximaux de 3 jours ouvrés. France Travail s'engage à vérifier la levée des réserves dans le délai maximum de 3 mois.

Si des réserves sont à nouveau émises par France Travail, celui-ci pourra appliquer des pénalités jusqu'à la prononciation de la VSR sans réserve.

Dans tous les cas d'incidents :

Les réserves sont levées si aucun incident n'est constaté durant la vérification et les performances de la solution sont satisfaisantes au regard des besoins exprimés dans le cahier des charges. La VSR sera prononcée et notifiée au titulaire par un PV.

Si la prononciation de la VSR sans réserve n'est toujours pas possible au-delà de 60 jours calendaires à compter de la prononciation du deuxième refus de validation par France Travail, France Travail pourra résilier le marché en application de l'article « résiliation » du présent contrat.

La validation sans réserve de la prestation, par France Travail, entraîne les conséquences suivantes :

- la signature du PV de VSR par France Travail qui approuve toute prestation vérifiée,
- la fin du décompte des pénalités éventuellement appliquées, à compter de la date d'admission sans réserve,
- le complet paiement de la prestation.

Dans le cas où les phases de VA/VSR aboutissent à :

○ ***un rejet total des prestations France Travail :***

A l'issue de la période de VSR, France Travail rejette la prestation (hors faute de France Travail ou cas de force majeure). La motivation de ce rejet est notifiée au titulaire. Soit, il est décidé de l'arrêt de l'exécution de la prestation concernée et le Titulaire rembourse à France Travail les éventuelles avances financières faites sur la prestation considérée, soit le marché pourra être résilié en application de l'article « résiliation ».

○ ***une réception avec réfaction (rejet partiel):***

Celle-ci consiste en une réduction de prix selon l'étendue des imperfections constatées. France Travail est en droit de refuser tout ou partie des demandes de règlement du Titulaire relatives aux prestations rejetées.

Cette réduction est appréciée au cas par cas par France Travail. La date de prise d'effet de la réception avec réfaction est précisée dans la décision ; à défaut à sa date de notification.

La décision de réfaction ne peut être prise qu'après que le titulaire ait pu présenter ses éventuelles observations sur la décision. Le titulaire dispose de deux jours à compter de la notification de la décision. France Travail fait connaître au titulaire sa décision soit d'accepter ses observations, soit de maintenir sa décision de réfaction.

La décision de réception avec réfaction est notifiée au titulaire par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou par courriel électronique.

En tout état de cause, à l'issue de ces étapes, France Travail se réserve le droit de faire procéder par un tiers à l'exécution de tout ou partie des prestations aux frais et risques du titulaire défaillant, et résilier le marché pour défaillance du titulaire.

Le titulaire défaillant n'est admis à prendre part ni directement ni indirectement à l'exécution des prestations réalisées aux frais et risques. Le supplément éventuel de dépenses par rapport aux prix du marché résultant de l'exécution de ces prestations est à l'entière charge du titulaire.

ARTICLE 11 – LA CONVENTION DE SERVICES

La convention de service est le document contractuel qui détermine, par activité, les niveaux de qualité attendus.

La convention de service sera rédigée par le titulaire et approuvée par France Travail et le titulaire durant la phase « lancement du marché », conformément au planning de mise en œuvre.

Le titulaire respecte les niveaux de service définis dans la convention de service. Le titulaire fait son affaire de déterminer et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour se conformer à cet engagement.

Les écarts entre les niveaux de service et les résultats effectifs sont mesurés suivant la périodicité prévue par la convention de service et/ou le cahier des charges et sont passibles des pénalités prévues au contrat.

Les obligations relatives à la qualité de service sont définies notamment dans le cahier des charges.

Eu égard à la durée du contrat, qui constitue une période relativement longue eu égard au développement rapide des technologies, les critères de qualité et de disponibilité définis à la date de notification du contrat sont susceptibles d'évoluer à la hausse. Ainsi, France Travail et le titulaire veillent à la prise en compte de ces évolutions dans la convention de service.

France Travail et le titulaire adhèrent au concept d'amélioration continue et conviennent qu'au titre de ce concept, il y aura lieu de modifier les niveaux de service pendant la durée du marché.

ARTICLE 12 – GARANTIES

12.1 – GARANTIE DE NON-CONTREFAÇON

France Travail et le titulaire restent propriétaires de leurs connaissances respectives, susceptibles ou non de faire l'objet d'un droit de propriété intellectuelle, détenues antérieurement à la date de notification du marché.

Le titulaire garantit notamment que :

- les produits/matériels/équipements/la solution logicielle ne constitue(nt) pas une contrefaçon d'une œuvre préexistante ;
- il a respecté et respectera les droits de propriété intellectuelle des tiers, notamment droit d'auteur, droits sur les dessins et modèles, sur les brevets et sur les marques.

A la date de notification du marché, et pour sa durée prévisible d'exécution, le titulaire doit posséder les droits de propriété intellectuelle afférents ou disposer des accords de licence ou des droits d'usage lui permettant d'utiliser ces produits ou procédés.

Le titulaire obtient de son personnel ou tout tiers, tous les droits d'exploitation (droit de représentation, de reproduction, d'adaptation, d'arrangement et de traduction) de leurs œuvres utilisées pour l'exécution des prestations.

Il garantit France Travail contre tout recours ou action, réclamation, revendication ou opposition de la part de toute personne invoquant un droit de propriété intellectuelle ou un acte de concurrence déloyale et/ou parasitaire auquel l'exécution du marché aurait porté atteinte.

Si France Travail est victime d'un trouble de jouissance et fait l'objet d'une assignation fondée sur l'un des droits mentionnés au présent article, France Travail :

- avise le titulaire, dans un délai de sept jours à compter de l'assignation reçue ;
- l'appelle en cause en qualité de garant ;
- accepte qu'il négocie, le désistement du demandeur, étant précisé qu'il n'en résulte aucune dépense supplémentaire à la charge de France Travail.

Les indemnisations et frais de toute nature engagés par France Travail, ainsi que tous les dommages et intérêts prononcés contre lui sont pris en charge par le titulaire. Le titulaire se charge de la défense, à ses frais, dirige la procédure et paie les dommages et intérêts accordés aux tiers suite à une décision de justice devenue définitive, le cas échéant.

Dans ce cas, le titulaire peut, à ses frais, obtenir pour France Travail :

- soit de modifier ou remplacer les éléments contrefaisants, si un élément de substitution de caractéristiques ou de performances égales ou supérieures existe ou par le développement d'un autre élément non contrefaisant, de manière à ce qu'ils cessent de tomber sous le coup de la réclamation, tout en restant conformes aux spécifications du marché,
- soit obtenir le droit pour France Travail de continuer à utiliser et exploiter la solution,
- soit rembourser à France Travail le prix perçu au titre du marché.

ARTICLE 13 – PENALITES

Les pénalités n'ont pas de caractère libératoire. Le titulaire reste intégralement redevable de la prestation dont la non-réalisation dans les délais impartis, a donné lieu à l'application d'une pénalité. Le titulaire ne saurait se considérer comme libéré de son obligation du fait du paiement de ladite pénalité. Il sera tenu compte des prolongations éventuellement accordées par écrit par France Travail. Elles sont le cas échéant, appliquées jusqu'à la veille incluse de la date d'effet de la résiliation du marché.

Les pénalités sont applicables **de plein droit**, sans mise en demeure préalable, dans les conditions ci-après définies.

L'application des pénalités est sans préjudice de la faculté de France Travail de notifier la résiliation du bon de commande ou du contrat dans les conditions prévues à l'article « résiliation ». Dans cette hypothèse, l'intégralité des pénalités versées ou dues par le titulaire reste définitivement acquise à France Travail.

Les pénalités notifiées au titulaire sont réglées dans un délai maximum de trente jours calendaires à compter de la date de réception de la demande. A défaut de paiement dans ce délai, les pénalités réclamées sont payées par précompte du montant total de chaque facture reçue jusqu'à leur complet paiement. Seul, le mandataire, en cas de groupement d'opérateurs économiques, ou le titulaire en cas de sous-traitance, est redevable du paiement des pénalités.

13.1 – Pénalité pour retard de remise de livrables

En cas de non remise de tout livrable, le titulaire encourt la pénalité suivante, à compter du premier jour de retard :

- livrables réguliers ou récurrents : 100 € par jour ouvré entamé de retard
- livrables non réguliers : 1000 € par jour ouvré entamé de retard

13.2 – Pénalité pour non-respect du délai initial de trois mois de réalisation de la phase d'appropriation

Hors cas de force majeure ou faute de France Travail, en cas de défaut de validation de la phase d'appropriation, par France Travail, dans le délai de 3 mois maximum, le Titulaire prendra à sa charge l'ensemble des coûts liés à une nouvelle phase d'appropriation d'une durée maximum d'un (1) mois jusqu'à validation définitive de celle-ci par France Travail. Par ailleurs, en sus de la prise en charge de la nouvelle phase d'appropriation d'un mois par le Titulaire, celui-ci se verra appliquer une pénalité de 10 000 € par semaine de retard jusqu'à validation définitive de celle-ci par France Travail.

Si à l'issue de cette nouvelle phase, la phase d'appropriation n'est toujours pas validée, France Travail pourra notifier la résiliation du marché.

13.3 – Pénalité pour retard de traduction en langue française ou non résultats attendus suite à un audit

Le titulaire encourt une pénalité de 200 € par jour ouvré de retard, à compter du délai correspondant dépassé, à compter du premier jour de retard.

13.4 – Pénalité pour non-respect des heures de cut-off des banques de France Travail

France Travail s'engage à remettre au titulaire les fichiers au plus tard à J-1 à 15h00 (avec J date de compensation), soit 2 heures avant le cut-off de la banque moins-disante au jour du contrat.

Si malgré ces précautions, le titulaire ne respecte pas les heures de *cut-off* des banques partenaires de France Travail, il encourt une pénalité calculée comme suit :

Montant de la pénalité = (montant total inscrit dans le fichier x taux EONIA jour x nombre de jours de décalage) / 360

France Travail se réserve la possibilité d'activer cette pénalité en cas de perte de valeur et de réclamer la rémunération des fonds, par direction régionale de France Travail.

13.5 - Pénalité pour indisponibilité d'accès au réseau Swift 24/24, 7/7 hors fermeture imposée par le réseau Swift :

Le titulaire encourt une pénalité de 1000 € euros par tranche de 0,5%, en dessous, sur une période d'une journée, du taux de 99,5% comme indiqué dans le paragraphe IV.2.1 du cahier des charges.

13.6 - Pénalité pour non- respect de rétablissement du service, suite à un incident sur la plage horaire de couverture d'exploitation

Le titulaire encourt une pénalité de 1000 € par heure de retard dans le rétablissement du service passé un délai de 1 (une) heure depuis le moment où le service délivré au client a été interrompu suite à un incident.

Le titulaire encourt une pénalité de 200 € par jour ouvré de retard, à compter du délai correspondant dépassé, à compter du premier jour de retard.

13.7 - Pénalité pour dépassement du délai d'ouverture d'un incident mineur ou majeur

Le titulaire encourt une pénalité de 500 € par ½ heure entamée de retard dans la prise en charge de l'incident mineur ou majeur à compter de la détection de l'incident.

13.8 - Pénalité suite à la non résolution d'un incident mineur ou majeur

En cas de non résolution d'un incident mineur ou majeur, le titulaire encourt les pénalités suivantes :

- Incident mineur : 1000€ par tranche de 12 heures consécutives et entamées de retard, à compter du dépassement du délai maximum pour la résolution
- Incident majeur : 1000€ par tranche d'une heure entamée de retard, à compter du dépassement du délai maximum pour la résolution

ARTICLE 14 – CONDITIONS FINANCIERES

14.1 – PRIX

Le marché est conclu pour un montant indiqué dans l'acte d'engagement. Le document « annexe financière » fixe le prix des unités d'œuvre.

14.1.1 – Contenu des prix et frais de déplacement

Le prix comprend toutes les charges fiscales ou parafiscales ou autres frappant obligatoirement la prestation, en vigueur au moment du fait générateur. En aucun cas, le titulaire ne peut se prévaloir d'une erreur d'appréciation ou de difficultés d'exécution pour obtenir une modification du prix.

Les frais de séjour et de transport engagés pour tout déplacement du personnel du titulaire et/ou de ses intervenants sont compris dans le prix.

14.1.2 – Forme des prix – Prix de règlement

Les prix sont révisables pour l'ensemble des UO de l'Annexe financière. Les prix sont révisables dans les conditions ci-dessous.

Ces prix peuvent être révisés à chaque date d'anniversaire du marché. Cette révision est à la demande du titulaire et sera validée par France Travail.

Formule de révision de prix de l'Indice Syntec:

$$P1 = P0 \times S1/S0$$

Dans laquelle :

P1 = Prix révisé

P0 = Prix initial du marché édicté lors de la remise des offres

S1 = Dernier indice publié à la date d'envoi de la demande de révision

S0 – Indice Syntec de référence à la date de remise des offres

Identification des UO

Avant la mise en production :

(UO forfaitaire) UO1 sur la mise en place à distance de la solution + test + recette

o Durée : 4 mois maximum

Après la mise en production (recette validée) :

- (UO forfaitaire annuelle) UO abonnement au service + maintenance associée. Durée : de la recette VSR jusqu'à la fin du marché
- (UO unitaires - fourchette) UO selon volumétrie de caractères réceptionnés (fichiers). Durée : de la mise en production jusqu'à la fin du marché

L'UO1 s'enclenche sur demande écrite de France Travail

L'UO2 ne s'enclenche que si l'UO 1 est validée et sur demande expresse de France Travail.

Les UO 3 s'enclenchent automatiquement à la date de démarrage de l'UO2.

14.2 – MODALITES DE REGLEMENT

14.2.1 – Echancier de paiement

UO1

Les paiements seront effectués sur présentation de factures et justificatifs, dans les conditions suivantes :

- 30 % à l'émission du bon de commande
- 40 % à la recette VA
- 30 % à la recette VSR

UO2

Les paiements seront effectués sur présentation de factures et justificatifs, dans les conditions suivantes : 100 % annuellement, terme à échoir

UO3

Les paiements seront effectués sur présentation de factures et justificatifs, dans les conditions suivantes : 100 % à chaque mois facturé - terme échu. En cas de mois incomplet, le paiement se réalisera au prorata temporis.

14.2.2 – Avances

La notification de tout bon de commande d'un montant supérieur à 50 000 euros HT et d'une durée d'exécution supérieure à deux mois ouvre droit au versement d'une avance égale à 5 % du montant forfaitaire initial, toutes taxes comprises de l'accord-cadre à bons de commande.

L'avance versée au titulaire est calculée sur la base du montant du marché diminué le cas échéant du montant des prestations confiées au sous-traitant accepté et dont les modalités de paiement ont été agréées par France Travail.

La demande du titulaire ou du groupement à bénéficier de cette avance ou son renoncement à en bénéficier est stipulée à l'acte d'engagement. A défaut de stipulation expresse, le titulaire est considéré comme renonçant à bénéficier de l'avance.

L'avance est remboursée à France Travail par précompte du montant total de chaque facture reçue suivant l'émission du bon de commande considéré jusqu'au complet remboursement de l'avance.

L'avance ne présente pas le caractère d'un règlement partiel définitif.

L'avance est versée sur demande du sous-traitant bénéficiaire du paiement direct dans la limite du montant des prestations qui lui sont sous-traitées. Le remboursement de cette avance s'impute sur les sommes dues au sous-traitant selon les modalités prévues pour le titulaire.

Dans le cas où le titulaire a bénéficié de l'avance et qu'en cours d'exécution du marché public, il envisage de sous-traiter des prestations, il rembourse à France Travail la part d'avance correspondant au montant des prestations sous-traitées, y compris dans le cas où le sous-traitant n'entend pas bénéficier de l'avance.

14.2.3 – Facturation

Toute facture du titulaire doit comprendre les mentions légales obligatoires en vigueur :

- le nom et l'adresse du titulaire,
- l'intitulé et le numéro du marché,
- la référence et la date du bon de commande France Travail,
- la désignation et le décompte des prestations réalisées,
- la date d'établissement et le numéro de la facture,
- le montant total HT, le taux de TVA applicable et son montant, le montant total TTC,
- le nom du service destinataire chez France Travail.

Le titulaire est tenu de respecter toute pratique et mention habituelle demandée par France Travail y compris la facturation le cas échéant.

Toute facture doit être accompagnée des pièces justificatives, signées par France Travail et stipulant expressément sa validation. A défaut, la facture sera rejetée.

Dans le cas où le titulaire est un groupement momentané d'opérateurs économiques, les factures sont émises par le mandataire du groupement ; les sommes dues en exécution du marché sont versées sur le compte unique, géré par le mandataire du groupement et dont les coordonnées figurent à l'acte d'engagement du présent marché.

France Travail réceptionne les factures du titulaire via la solution de facturation électronique Chorus Portail Pro, obligatoire pour les émetteurs de factures à destination de l'Etat, des collectivités locales et leurs établissements publics.

14.2.4 – Paiement direct

Groupement

Chaque membre d'un groupement pourra obtenir de France Travail le paiement direct d'une prestation effectuée par ce membre sous réserve que France Travail reçoive préalablement du mandataire du groupement (ou de tout représentant du groupement pour valider cette opération) la facture correspondante, accompagnée :

- des pièces justificatives correspondantes
- de l'inscription « Bon à payer » (ou accord équivalent) apposée au nom du groupement
- des adresses de facturation du membre concerné (notamment son/ses RIB).

Sous-traitance

Chaque sous-traitant pourra obtenir de France Travail le paiement direct d'une prestation effectuée par ce sous-traitant conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Lorsque le montant du contrat de sous-traitance est égal ou supérieur à 600 Euros TTC, le sous-traitant accepté et dont les conditions de paiement ont été agréées par France Travail, est payé directement pour la partie du marché dont il assure l'exécution.

Le sous-traitant admis au paiement direct adresse sa demande de paiement au titulaire, sous pli recommandé avec accusé de réception, ou la remet au titulaire contre récépissé. La demande de paiement au nom de France Travail comprend les informations suivantes :

- la référence du marché ;
- le nom du titulaire ;
- la référence de la facture correspondant à la demande de paiement direct ;
- toute pièce justificative.

Le titulaire dispose d'un délai de quinze jours à compter de la signature de l'accusé de réception ou du récépissé pour donner son accord ou notifier un refus, d'une part, au sous-traitant et, d'autre part, à France Travail.

Le sous-traitant adresse également sa demande de paiement à France Travail, accompagnée des copies des factures adressées au titulaire et de l'accusé de réception ou du récépissé attestant que le titulaire a bien reçu la demande ou de l'avis postal attestant que le pli a été refusé ou n'a pas été réclamé.

France Travail adresse sans délai au titulaire une copie des factures produites par le sous-traitant et l'informe des paiements qu'il effectue au sous-traitant.

Si le titulaire remplit les conditions pour bénéficier d'une avance, une avance est versée sur leur demande, aux sous-traitants bénéficiaires du paiement direct.

14.2.5 – Retard de paiement et pénalités

Chaque facture est payable à **trente (30) jours** date de réception de facture par France Travail.

Le dépassement du délai global de paiement de trente (30) jours ouvre de plein droit le bénéfice d'intérêts moratoires et d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement d'un montant de 40 euros.

Le taux des intérêts moratoires est égal au taux appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir. Le taux de l'intérêt légal retenu est le taux en vigueur au jour de réception de la facture.

Les intérêts moratoires sont calculés sur le montant total de la facture mensuelle toutes taxes comprises. Ils sont décomptés à partir de la date d'exigibilité jusqu'à la date de paiement effectif de la facture.

ARTICLE 15 – AUDIT

15.1 – AUDIT DE CONFORMITE, D'EFFICACITE OU SITUATION DE CRISE

Sous réserve du respect d'un préavis minimum de 10 jours ouvrés, France Travail, après en avoir avisé le titulaire et en lui précisant les thèmes par écrit, peut faire procéder à un audit par ses auditeurs internes ou par un cabinet notoire. Cet audit ne pourra avoir lieu qu'une fois par an.

Si l'audit révèle des dysfonctionnements ou des manquements du titulaire à ses obligations, un audit de contrôle pourra être effectué pour vérifier qu'il a remédié aux dysfonctionnements relevés lors de l'audit précédent. Le délai de préavis de 10 jours ouvrés ne s'applique pas en cas d'audit de crise.

L'audit ne peut être effectué par un concurrent direct du titulaire. Si le cabinet retenu est un concurrent direct, le titulaire informe France Travail dans un délai de cinq (5) jours calendaires à compter de l'information de l'audit et motive la raison de cette concurrence directe. Le cas échéant, France Travail propose un autre auditeur. Le titulaire ne peut refuser plus de deux cabinets notoires proposés par France Travail.

Le titulaire peut éventuellement demander un décalage de la date d'audit si celle-ci correspond à une période prévisible de surcroît temporaire d'activité, sauf situation de crise.

L'audit peut être de conformité*, d'efficacité** ou porter sur une situation de crise***.

** L'audit de conformité vise à déterminer si les prestations réalisées sont conformes au cahier des charges et/ou au cadre législatif et réglementaire qui les régit.*

*** L'objet de l'audit d'efficacité est de vérifier si les méthodes et outils sont toujours efficaces pour éventuellement les adapter à un nouveau contexte. L'audit d'efficacité peut être demandé par le titulaire ou par France Travail.*

**** L'objet d'un audit sur une situation de crise est, soit de faire un constat de faits si la crise perdure, soit d'identifier et d'analyser les causes ayant donné lieu à la crise afin d'éviter leur réitération. L'audit de crise peut être demandé par le titulaire ou par France Travail.*

Pour un audit d'efficacité, les frais sont à la charge de celui qui demande l'audit.

Si un audit de conformité ou d'efficacité dure plus de 5 jours ouvrés, les coûts liés au temps passé par le personnel du titulaire à assister les auditeurs de France Travail seront mis à la charge de France Travail, selon des modalités définies conjointement.

L'audit est à la charge du titulaire s'il est réalisé suite à une situation de crise permettant de démontrer la corrélation d'une ou plusieurs fautes directes du titulaire sur l'exécution des prestations et l'insuffisance des moyens matériels et/ou humains mis en œuvre pour réaliser les prestations demandées.

Les auditeurs s'engagent à :

- à respecter les règles de sécurité décrites par le référentiel sécurité en vigueur chez le titulaire ;
- à ne rien faire qui puisse porter atteinte à la bonne exécution par le Titulaire de ses prestations ;

- à conserver confidentielles toutes informations sur les données dont ils viendraient à prendre connaissance lors de leur mission.

Le périmètre de l'audit est strictement limité à l'environnement dédié de France Travail, à l'exclusion de l'accès à des données confidentielles et aux données d'autres clients du Titulaire qui pourraient se trouver sur son environnement mutualisé.

Le rapport d'audit est communiqué au titulaire qui dispose de 5 jours calendaires pour faire part de ses remarques.

Si un rapport d'audit fait apparaître le non-respect des obligations du Titulaire, ce dernier met en œuvre à ses frais les mesures correctives nécessaires dans un délai maximum de 10 jours calendaires à compter de la notification du rapport d'audit par France Travail.

En l'absence de résultats, France Travail applique les pénalités prévues.

15.2 – AUDIT DE SECURITE DE LA SOLUTION

Un audit de sécurité de type boîte noire (tests de vulnérabilité et tests intrusifs)/boîte blanche (audit de vulnérabilité interne avec analyse détaillée des configurations des composants de l'infrastructure) pourra être réalisé par France Travail, ou par un tiers habilité France Travail, lors de la phase de qualification de la solution pour vérifier le niveau de sécurité atteint par rapport aux spécifications annoncées préalablement par le Titulaire. Ce type d'audit pourra être renouvelé dans la limite d'une fois par an sous réserve du respect des conditions définies par le plan de sécurité du titulaire pour ce type d'audit.

ARTICLE 16 – RESPONSABILITE – ASSURANCES

16.1 – RESPONSABILITE

Les préjudices de toute nature causés au personnel ou aux biens de France Travail par le titulaire, du fait de l'exécution du marché sont à la charge du titulaire.

Les préjudices de toute nature causés au personnel ou aux biens du titulaire par France Travail, du fait de l'exécution du marché sont à la charge de France Travail.

La réparation des préjudices directs hors pénalités, que pourra réclamer France Travail est limitée à une fois le total HT du montant du marché hors faute lourde, faute dolosive ou manquement qui contredit la portée de l'obligation essentielle incombant au titulaire ou qui vide toute substance à cette dernière.

Le titulaire n'est admis à s'exonérer, même partiellement, des responsabilités encourues par lui en application de cet article, que pour autant qu'il apporte la preuve que les dommages résultent du fait de France Travail ou d'un cas de force majeure non susceptible d'être couvert par une assurance.

Le titulaire ne saurait se prévaloir, pour éluder sa responsabilité, de tout fait, même non fautif, commis par ses sous-traitants.

L'acceptation et l'agrément des sous-traitants par France Travail ne dégage en rien la responsabilité du titulaire et n'implique en aucun cas une responsabilité de France Travail.

L'existence d'assurances n'est pas considérée comme limitant les responsabilités encourues et les garanties dues par le Titulaire.

Le titulaire garantit France Travail contre les sinistres ayant leur origine dans le matériel qu'il fournit ou dans les agissements de ses préposés et affectant les locaux où ce matériel est exploité, y compris contre le recours des voisins.

16.2 – ASSURANCES

Le titulaire contracte et maintient, à ses frais, pendant toute la durée de ses obligations contractuelles et/ou légales, un contrat d'assurance de responsabilité civile et professionnelle couvrant l'ensemble des activités du marché et garantissant sa responsabilité à l'égard de France Travail et des tiers, victimes d'accidents ou de dommages causés par l'exécution des prestations.

Il s'assure de :

- toutes les conséquences pécuniaires de sa responsabilité délictuelle et/ou contractuelle, du fait ou à l'occasion de l'exécution des prestations et pour les dommages de toute nature, corporels matériels et immatériels causés à France Travail, survenant tant pendant l'exécution des prestations qu'après leur réception.

L'ensemble des garanties prennent effet à compter de la notification du marché. Sur simple demande de France Travail, le titulaire fournit tout justificatif permettant de s'assurer du paiement des primes d'assurances exigibles.

Le titulaire produit les attestations d'assurance en cours de validité dans un délai de **quinze (15) jours calendaires** à compter de la demande de France Travail.

L'attestation d'assurance doit dater de moins de 3 mois suivant la date de la demande émise par France Travail.

En cas de carence du Titulaire, France Travail se réserve le droit de verser directement aux compagnies d'assurances les primes qui pourraient leur rester dues au titre du présent marché. Celles-ci seront prélevées sur le solde dû au Titulaire.

Si cette procédure s'avère inapplicable, France Travail se réserve le droit de souscrire les assurances nécessaires aux frais et pour le compte du titulaire défaillant. France Travail pourra se substituer au Titulaire défaillant et en déduire les montants correspondants par précompte.

En particulier :

- Aucune limitation de garanties d'assurance en nature ou en montant ne sera opposable à France Travail ;
- L'existence d'assurances n'est pas considérée comme limitant les responsabilités encourues et les garanties dues par le titulaire ;
- Le titulaire signale à France Travail toutes les modifications apportées aux contrats en cours (assureurs, nature et montant des garanties et des franchises, etc.) et s'assure que les garanties sont maintenues. Il notifie à France Travail, tout fait susceptible de provoquer la suspension ou la résiliation des garanties des différentes polices souscrites. En cas de couverture insuffisante, France Travail se réserve le droit d'exiger du titulaire (et/ou de ses sous-traitants ou de ses fabricants) la souscription d'une assurance complémentaire ;

- Après remise de son offre, le titulaire ne pourra répercuter aucun surcoût à France Travail demandé par son assureur.

ARTICLE 17 – CONTROLE SEMESTRIEL

Dans le cadre de l'obligation de contrôle semestriel des obligations fiscales et sociales du titulaire, France Travail met à disposition une plate-forme en ligne à l'adresse suivante : <https://www.e-attestations.com/fr/>

Le dépôt des documents devra s'effectuer tous les six mois à compter de la notification du marché et ce jusqu'à la fin de son exécution :

- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale, prévue à l'article L.243-15 du Code de sécurité sociale, émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de 6 mois (*articles D.8222-5-1° du Code du travail et D. 243-15 du Code de sécurité sociale*). France Travail s'assurera de l'authenticité de cette attestation, auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ;
- Un extrait K-Bis datant de moins de trois mois ;
- La liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail ;
- Le certificat attestant de la régularité de sa situation au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Le Titulaire établi ou domicilié à l'étranger produit tous les six mois les pièces exigées à l'article D.8222-7 du Code du travail.

L'article D.8222-5 du Code du travail impose au titulaire de procéder à ces mêmes vérifications à l'égard de ses sous-traitants, dès lors que l'obligation de ceux-ci excède un montant de 5000 € HT (article R.8222-1 du Code du travail).

Les prestations doivent être réalisées par des personnes régulièrement employées conformément aux articles L.8221-3 et suivants du Code du travail.

S'il est fait appel à des salariés de nationalité étrangère, le titulaire doit s'assurer qu'ils sont autorisés à exercer une activité professionnelle en France. A défaut, le titulaire s'expose à l'application des sanctions prévues par les dispositions du Code du travail.

ARTICLE 18 – CONFIDENTIALITE – TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

18.1 – CONFIDENTIALITE

France Travail et le titulaire gardent confidentielles toutes données et informations qu'elles auraient pu obtenir ou avoir connaissance au cours de l'exécution du marché, qu'elles soient expressément identifiées comme confidentielles ou qui seraient manifestement non publiques. Elles font respecter par leur personnel et intervenants le secret le plus absolu. En cas de doute sur le caractère confidentiel ou public de l'information, chaque partie interrogera l'autre partie à ce sujet.

Les documents émis en exécution du contrat, les outils, méthodes et savoir-faire de chaque partie ainsi que les fichiers et données de France Travail sont des informations confidentielles. Sans que cela soit exhaustif, les informations confidentielles désignent toutes les informations techniques, savoir-faire relatif aux inventions, concepts, programmes informatiques, spécifications techniques,

procédés, modèles, données, code source, code objet, documentation, diagrammes, toute information financière, budgétaire, comptable ainsi que toute information relative à la structure, l'organisation, les affaires, les politiques internes diverses, les projets, les fournisseurs.

Le titulaire :

- ne prend aucune copie des documents et supports d'informations confiés par France Travail pour l'exécution des prestations ;
- utilise les documents et informations aux seules fins d'exécution de l'accord-cadre ;
- ne communique pas ces documents et informations à un tiers à l'exception des personnes ayant qualité pour en connaître au titre du contrat ;
- prend les mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
- informer son personnel ou ses sous-traitants éventuels de leur obligation de confidentialité, discrétion et de sécurité ;
- prend les mesures pour assurer la sécurité des informations et des documents pendant la phase d'exécution des prestations jusqu'à la date de destruction des données.

La responsabilité du Titulaire est engagée de plein droit notamment en cas de divulgation susceptible de nuire aux intérêts de France Travail

Sur demande de France Travail ou au plus tard au terme de sa mission, le titulaire :

- retourne l'ensemble des informations et données, y compris leurs copies ou toutes autres reproductions ou représentations ayant été réalisées ;
- détruit toutes analyses, notes, synthèses, comptes-rendus ou autres documents dans la mesure où ils reprennent ou décrivent des informations ou données de France Travail.

Le titulaire est délié de l'obligation de confidentialité au cas où la divulgation des informations confidentielles de l'autre partie serait exigée par une obligation légale ou par une décision judiciaire mais seulement dans la limite de ce qui est nécessaire et sous réserve d'avoir informé France Travail de cette obligation de divulgation.

N'entrent pas dans le cadre de la confidentialité, les informations dont la partie pourra apporter la preuve :

- qu'elles sont entrées dans le domaine public en l'absence de toute faute qui lui soit imputable ;
- ou qu'elles aient été déjà connues d'elle antérieurement, pour les avoir reçu d'un tiers de manière illicite ;
- ou qu'elles sont le résultat de travaux internes entrepris de bonne foi par les membres de son personnel n'ayant pas eu accès à ces informations confidentielles ;
- ou que leur divulgation est autorisée par écrit par l'autre partie.

Cette clause continuera de lier les parties et leurs ayants droits après expiration du contrat, sans limite de durée.

18.2 – TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

France Travail et le titulaire respectent la réglementation applicable aux traitements de données à caractère personnel notamment le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 ci-après « règlement général sur la protection des données (RGPD) » ainsi que la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dans le cadre de l'exécution du marché, les fichiers bancaires passant par le système du titulaire sont susceptibles de contenir des données à caractère personnel. Conformément au chapitre 4.2.5 du cahier des charges, le titulaire met en place des méthodes d'authentification et de cryptage. En particulier, il s'engage à :

- mettre en œuvre toutes les mesures techniques, organisationnelles, de sécurité et de confidentialité nécessaires et appropriées à la conformité du traitement et à traiter les données conformément aux instructions documentées de France Travail ;
- s'abstenir d'agir d'une manière qui entraînerait une violation de la réglementation par France Travail ;
- alerter France Travail dans les plus brefs délais si une de ses instructions constitue une violation du RGPD ou du droit de l'Union ou s'il détecte un risque de non-conformité ;
- dans le cas où il a recours à un sous-traitant, s'assurer que ce dernier présente les mêmes garanties suffisantes pour la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées.

La qualité de responsable de traitement de France Travail n'exclut pas la responsabilité directe du titulaire et de son éventuel sous-traitant pour tout manquement à leurs obligations.

Le titulaire veille à ce que toutes les personnes autorisées à traiter les données respectent la confidentialité requise et reçoivent toute formation nécessaire et appropriée en matière de protection des données personnelles.

Il sollicite une autorisation écrite préalable et spécifique en cas de sous-traitance du traitement des données à caractère personnel et reporte ses obligations contractuelles dans ses engagements avec le sous-traitant.

Le non-respect des obligations pesant sur le sous-traitant ne constitue pas une cause d'exonération ou d'exclusion de la responsabilité du titulaire à l'égard de France Travail.

Le titulaire notifie à France Travail dans les meilleurs délais toute violation de données, faille de sécurité et toute plainte qui lui serait adressée par une personne concernée par le traitement. A défaut, cette notification doit intervenir dans les **48 heures** au plus tard après en avoir pris connaissance.

Sur demande de France Travail, le titulaire et ses éventuels sous-traitants fournissent sans délai une copie de l'intégralité des données personnelles qu'il détient et ce, dans le même format que celui utilisé par France Travail pour communiquer les données ou à défaut, dans un format structuré, lisible et couramment utilisé.

Les données personnelles ne sont pas conservées au-delà de la durée de conservation fixée par France Travail (à défaut l'échéance du marché) et/ou et du temps nécessaire à l'atteinte des finalités.

Indépendamment du traitement de données personnelles mis en œuvre pour le compte de France Travail dans les conditions fixées ci-avant, le Titulaire traite également pour son propre compte des données personnelles pour les besoins de l'exécution et du suivi du marché et, le cas échéant, des contentieux liés à sa passation ou son exécution. Il en va de même pour France Travail. France Travail et le Titulaire s'engagent, chacun en ce qui le concerne, à respecter la réglementation applicable en matière de protection de données personnelles.

Chaque partie est seule responsable du traitement qu'elle met ainsi en œuvre pour son propre compte avec les données transmises par l'autre partie. Les données transmises dans le cadre du marché ne sont pas utilisées à d'autres fins que son exécution ou son suivi ou le suivi des contentieux.

Chaque partie informe les personnes concernées du traitement de données personnelles qu'elle met en œuvre et des moyens dont elles disposent pour exercer leurs droits, tels que prévus aux articles 15 à 23 du règlement général sur la protection des données (RGPD). Ces droits s'exercent, pour les traitements mis en œuvre par France Travail, auprès de son délégué à la protection des données et, pour les traitements mis en œuvre par le Titulaire, auprès de son délégué à la protection des données, selon les modalités décrites ci-avant.

Sauf obligation légale et réglementaire particulière, France Travail et le Titulaire s'engagent à détruire toutes les données personnelles et toutes leurs copies dans un délai de deux (2) mois à compter de la fin de l'exécution du marché.

En cas d'évolution de la législation sur la protection des données, les modifications éventuelles en résultant peuvent donner lieu à la signature d'un avenant que le titulaire ne peut refuser et/ou à l'envoi d'un courrier de France Travail énumérant les nouvelles obligations du titulaire.

ARTICLE 19 – FORCE MAJEURE

Il y a force majeure lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur. Pour les besoins du présent article, la force majeure inclut la force majeure chez le(s) sous-traitant(s).

Toute partie entendant invoquer un cas de force majeure doit, sous peine de ne pouvoir s'en prévaloir, informer l'autre partie dans le délai de 48 heures à partir de la survenance de l'événement, quel que soit l'événement, en justifiant son caractère **imprévisible et irrésistible**, la mettant selon elle dans l'impossibilité de respecter ses obligations. Elle indiquera les dispositions prises, qu'elle compte prendre ou qu'elle estimerait nécessaire de prendre alors qu'elle est dans l'impossibilité de le faire par elle-même, ainsi que la durée prévisible du cas de force majeure.

Effets :

- a) Dans le cas d'un **empêchement temporaire** l'application de la force majeure emporte **suspension** de l'obligation concernée par la force majeure, hormis dans le cas où le titulaire s'engage à fournir sa prestation même en cas de cause majeure, ou que le retard résultant de cette suspension est de nature à entraîner la résiliation du contrat. Ainsi si le titulaire n'exécute pas ses autres obligations, il se verra appliquer les pénalités prévues au présent contrat.
- b) L'impossibilité d'exécuter la prestation **libère le débiteur** à due concurrence lorsqu'elle procède d'un cas de force majeure et qu'elle est **définitive**, à moins qu'il n'ait convenu de s'en charger ou qu'il ait été mis en demeure préalablement à la survenance du fait. Dans tous les cas pour le besoin du présent contrat, il est définitif lorsque sa durée dépasse 3 mois à compter de sa survenance.
- c) Par ailleurs en cas d'**impossibilité définitive**, le contrat pourra être **résilié de plein droit** et les parties seront **libérées de leur(s) obligation(s)** hormis celles relatives aux stipulations qui par leur nature survivent au contrat telles que la propriété intellectuelle, la confidentialité et la clause d'attribution de juridiction.

La force majeure n'ouvre droit à aucune indemnité au bénéfice du titulaire.

ARTICLE 20 – MODIFICATIONS AFFECTANT LE TITULAIRE – CESSION

20.1 – MODIFICATIONS AFFECTANT LE TITULAIRE

Le Titulaire notifie sans délai à France Travail les modifications survenant au cours de l'exécution de l'accord-cadre et qui se rapportent :

- aux personnes ayant le pouvoir de l'engager ;
- à sa forme juridique ;

- à sa raison sociale ou à sa dénomination ;
- à son adresse ou à son siège social ;
- aux renseignements qu'il a fournis pour l'acceptation d'un sous-traitant et l'agrément de ses conditions de paiement.

Le Titulaire notifie sans délais à France Travail tout fait ou modifications importantes portant sur le fonctionnement de son entreprise et pouvant avoir une influence sur l'exécution du contrat.

20.2 – CESSION

Dans le cas où les activités du Titulaire seraient cédées à une autre entité à la suite d'une fusion, d'une cession ou d'une opération de restructuration, le transfert du contrat du Titulaire à cette autre entité sera possible aux mêmes conditions d'engagement sous réserve de l'accord exprès de France Travail.

La passation d'un avenant de transfert concrétisera l'accord de France Travail sur la poursuite de l'exécution du contrat par une nouvelle personne morale. Cet avenant devra comporter les signatures du cessionnaire et du cédant. France Travail est en droit de refuser le changement de Titulaire, lequel ne devra faire l'objet d'aucune interdiction légale d'accès à la commande publique.

20.3 – CHANGEMENT DE LEGISLATION ET/OU DE REGLEMENTATION

Le titulaire est tenu de se conformer aux, normes, lois et tous règlements parus ou à paraître jusqu'à la date de remise de son offre définitive et pendant toute la durée d'exécution du marché.

Le titulaire informe France Travail dans les plus brefs délais, des dispositions nouvelles et/ou des modifications éventuelles qui en découleraient et sollicite toutes instructions utiles.

ARTICLE 21 – PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le titulaire veille à ce que les prestations effectuées respectent les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'environnement, de sécurité et de santé des personnes, et de préservation du voisinage. Il doit être en mesure d'en justifier, en cours d'exécution du contrat et pendant la période de garantie des prestations, sur simple demande de France Travail.

En cas d'évolution de la législation sur la protection de l'environnement en cours d'exécution du contrat, les modifications éventuelles, demandées par France Travail afin de se conformer à la réglementation nouvelle, donnent lieu à la signature d'un avenant.

ARTICLE 22 – TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

France Travail met en œuvre des traitements informatiques pour les besoins de l'exécution et du suivi du marché et, le cas échéant, des contentieux liés à sa passation ou son exécution. A cet effet, des données à caractère personnel sont recueillies. Elles sont destinées aux agents de France Travail en charge du marché public et, le cas échéant, des contentieux liés.

Conformément aux dispositions de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés, les personnes dont des données à caractère personnel font l'objet de ces traitements disposent d'un droit d'accès et de rectification. Elles peuvent accéder à ces données auprès du correspondant informatique et libertés de France Travail par courrier ou courriel aux coordonnées suivantes : France Travail - correspondant informatique et libertés - 1-5 avenue du Docteur Gley - 75987 Paris Cedex 20 ;

. Pour des motifs légitimes, elles peuvent également s'opposer au traitement des données les concernant.

ARTICLE 23 – SOUS-TRAITANCE

Le titulaire se conforme aux dispositions de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance et du Code de la commande publique.

Il peut sous-traiter l'exécution de certaines parties du marché à condition d'obtenir l'acceptation de France Travail de chaque sous-traitant proposé et l'agrément de ses conditions de paiement et sous réserve que le montant de la prestation sous-traitée ne soit pas anormalement bas.

L'acceptation de chaque sous-traitant et l'agrément de ses conditions de paiement s'effectue dans les conditions suivantes :

Le titulaire remet à France Travail contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception, un acte spécial de sous-traitance contenant les renseignements mentionnant :

- La nature des prestations sous-traitées ;
- Le nom, la raison ou la dénomination sociale et l'adresse du sous-traitant proposé ;
- Le montant maximum des sommes à verser au sous-traitant ;
- Les conditions de paiement prévues par le projet de contrat de sous-traitance et, le cas échéant, les modalités de variation des prix ;
- Les capacités économiques, financières, techniques et professionnelles du sous-traitant ;
- une déclaration du sous-traitant indiquant qu'il ne tombe pas sous le coup d'une interdiction de soumissionner.

Le titulaire établit qu'aucune cession ni aucun nantissement de créances résultant du marché ne font obstacle au paiement direct du sous-traitant en produisant soit l'exemplaire unique ou le certificat de cessibilité, soit une attestation ou une mainlevée du bénéficiaire de la cession ou du nantissement de créances.

Le sous-traitant peut céder ou nantir tout ou partie de sa créance à concurrence du montant des prestations qui lui sont payées directement.

Le sous-traitant proposé n'est pas autorisé à exécuter les prestations sous-traitées avant acceptation et agrément exprès de ses conditions de paiement. Néanmoins, le silence de France Travail gardé pendant vingt-et-un jours à compter de la réception de la déclaration vaut acceptation du sous-traitant et agrément des conditions de paiement.

Lorsque le montant du contrat de sous-traitance est égal ou supérieur à 600 Euros TTC, le sous-traitant, qui a été accepté et dont les conditions de paiement ont été agréées par France Travail, est payé directement, pour la partie du marché dont il assure l'exécution.

Le contrat de sous-traitance ne constitue aucunement un document opposable à France Travail. La sous-traitance n'exonère pas le Titulaire de ses obligations contractuelles.

Le titulaire fournit à France Travail toutes les pièces et attestations permettant de constater que le sous-traitant satisfait à ses obligations fiscales et sociales et qu'il respecte les dispositions du Code du travail notamment celles concernant le travail dissimulé.

Article 23.1 - Dispositions particulières en cas de sous-traitance et de recours à un fournisseur considéré comme « lié à la Russie »

En application de l'article 5 duodécies du règlement n°2022/576 du 22 avril 2022 modifiant le règlement (UE) n°833/2014 concernant des mesures restrictives eu égard aux actions de la Russie déstabilisant la situation en Ukraine, le Titulaire s'engage à ne pas avoir recours à un fournisseur, direct ou indirect, qui serait : (i) un ressortissant russe ou une personne physique ou morale, une entité ou un organisme établi en Russie ; (ii) une personne morale, une entité ou un organisme dont plus de 50 % des droits de propriété sont détenus, directement ou indirectement, par une personne ou entité mentionnée au (i) ; (iii) une personne physique ou morale, une entité ou un organisme agissant pour le compte ou selon les instructions d'une personne ou entité mentionnées au (i) ou (ii).

ARTICLE 24 – RESILIATION

24.1 – RESILIATION POUR MOTIF D'INTERET GENERAL

France Travail peut mettre fin unilatéralement et de plein droit à l'exécution du contrat pour motif d'intérêt général. Cette décision de résiliation, notifiée au titulaire par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou par courriel électronique, prend effet à la date fixée dans la décision ou, à défaut, à sa date de notification. Le paiement du titulaire se fait au prorata des prestations réellement exécutées et commandées.

Sous réserve des justifications fournies, le titulaire est indemnisé de la part des frais et investissements éventuellement engagés pour le marché et strictement nécessaires à son exécution, et qui n'auraient pas été pris en compte dans le montant des prestations précédemment payées. Les documents justificatifs doivent être fournis dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de notification de la décision de résiliation.

Suivant les dispositions de l'article R.2191-31 du Code de la commande publique, le Titulaire perçoit à sa demande le montant proposé par France Travail à défaut d'accord sur le montant de l'indemnité.

24.2 – RESILIATION EN CAS DE DEFAILLANCE DU TITULAIRE

24.2.1 – Résiliation du contrat

Conformément à l'article L.2195-3 du Code de la commande publique, le marché est résilié, sans mise en demeure préalable, en cas de faute d'une gravité suffisante :

- en cas de manquements graves aux obligations prévues par le droit de l'Union Européenne, par la législation ou réglementation du travail, la législation relative à la sous-traitance ou d'actes frauduleux ou de tout autre fait pénalement répréhensible commis lors de l'exécution du marché ;
- en cas d'inexactitude des renseignements communiqués dans le cadre de la consultation à l'issue de laquelle le marché a été conclu ainsi qu'en cas d'inexactitude des documents et renseignements fournis en application des articles D. 8222-5 ou D. 8222-7 ou D. 8254-2 à D. 8254-5 du code du travail ou de refus de produire ces pièces ;
- lorsque le titulaire déclare ne pas pouvoir exécuter ses engagements ;
- dans le cas où le titulaire est placé dans l'un des cas d'exclusion mentionné aux articles L2141-1 à L2141-11 du Code de la commande publique, sauf ouverture d'une procédure de redressement judiciaire instituée par l'article L. 631-1 du code de commerce dès lors que le titulaire a informé France Travail sans délai de son changement de situation ;
 - lorsque, enjoint par France Travail, en application de l'article L. 8222-6 du code du travail, de se conformer à ses obligations découlant des articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du même code, le titulaire n'a pas rapporté la preuve de la fin de sa situation irrégulière,

- en cas de manquement de celui-ci à l'une quelconque des autres obligations nées du marché, après mise en demeure restée sans effet dix jours calendaires suivant la notification de cette mise en demeure.

La décision de résiliation ne sera notifiée qu'après que le titulaire ait été informé de la décision envisagée et invité à présenter ses observations dans un délai de quinze (15) jours ouvrés.

La résiliation de l'accord-cadre passé sans montant minimum ni maximum ne donne droit à aucune indemnisation, France Travail ne s'étant engagé sur aucun montant de commande.

24.3 – EXECUTION AUX FRAIS ET RISQUES DU TITULAIRE

France Travail peut faire procéder par un tiers à l'exécution des prestations aux frais et risques du titulaire, soit en cas d'inexécution par ce dernier d'une prestation qui, par sa nature, ne peut souffrir aucun retard, soit en cas de résiliation pour faute.

Si France Travail ne peut se procurer, dans des conditions acceptables, des prestations conformes à celles dont l'exécution est prévue dans les documents contractuels, il y substitue des prestations équivalentes.

L'augmentation des dépenses par rapport au prix du marché initial et résultant de l'exécution des prestations aux frais et risques du Titulaire par un autre opérateur économique est à la charge exclusive du Titulaire. La diminution des dépenses ne lui profite pas.

Le titulaire n'est pas admis à prendre part, ni directement, ni indirectement, à l'exécution des prestations effectuées à ses frais et risques. Il fournit néanmoins toutes les informations et tous les moyens mis en œuvre pour l'exécution du marché et qui seraient nécessaires à son exécution par le tiers désigné par France Travail.

24.4 – DECOMPTE DE RESILIATION

La résiliation n'a d'effet que pour l'avenir. Elle ne peut anéantir les prestations exécutées avant son entrée en vigueur.

La résiliation pour faute du titulaire et/ou pour motifs d'intérêt général fait l'objet d'un décompte de résiliation, arrêté par France Travail et notifié au titulaire au plus tard dans un délai de quatre mois après la date d'effet de la décision de résiliation.

Sans attendre la liquidation définitive du solde, il peut être procédé à une liquidation provisoire du marché, hors indemnisation éventuelle. Si le solde est créditeur au profit du titulaire, France Travail lui verse 80% de ce montant. Si le solde est créditeur au profit de France Travail, le titulaire lui reverse 80% du montant du solde.

Le marché est liquidé en tenant compte, d'une part des prestations terminées et admises et d'autre part, des prestations en cours d'exécution pour lesquelles France Travail accepte l'achèvement.

Le décompte de résiliation, arrêté par décision de France Travail, comprend :

Au débit du titulaire

- le montant des sommes versées à titre d'avance, d'acompte, de règlement partiel définitif et de solde ;
- la valeur fixée par le marché et ses avenants éventuels, des moyens confiés au titulaire et que celui-ci ne peut restituer ;
- le montant des pénalités ;

- le cas échéant, le supplément des dépenses résultant de la passation d'un marché public aux frais et risques du titulaire en cas de résiliation pour faute.

Au crédit du titulaire

- la valeur des prestations exécutées, y compris s'il y a lieu en cas de retard de paiement de la part de France Travail, les intérêts moratoires ;
- en cas de résiliation pour force majeure et/ou pour motif d'intérêt général, les dépenses engagées par le titulaire en vue de l'exécution des prestations qui n'ont pas été fournies à France Travail, dans la mesure où ces dépenses n'ont pas été amorties ultérieurement telles que le coût des matières premières ou des objets approvisionnés en vue de l'exécution du marché et tout autre frais se rapportant directement à son exécution ;
- les dépenses de personnel dont le titulaire apporte la preuve qu'elles résultent directement et nécessairement de la résiliation du marché.

France Travail et le titulaire se restitueront l'ensemble des éléments fournis pour l'exécution des prestations (notamment matériels, programmes, documentation, informations diverses etc.).

ARTICLE 25 – LOI APPLICABLE – DIFFERENDS ET LITIGES

Le droit français est seul applicable.

En cas de différend relatif à la formation, l'exécution et/ou à l'interprétation des stipulations du marché ou pour tout différend relatif au présent contrat, France Travail et le titulaire s'efforcent de rechercher une solution amiable et équitable.

Tout différend doit faire l'objet de la part du titulaire d'un mémoire en réclamation exposant les motifs et indiquant, le cas échéant, le montant des sommes réclamées. Ce mémoire doit être communiqué à France Travail dans un délai de deux mois à compter du jour où le différend est apparu.

France Travail dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception du mémoire de réclamation pour notifier sa décision. L'absence de décision dans ce délai vaut rejet de la réclamation.

A défaut de solution amiable, le tribunal administratif de Montreuil est territorialement compétent, en application du second alinéa de l'article R.312-11 du Code de Justice Administrative.

En outre, France Travail ou le titulaire peuvent recourir au comité consultatif de règlement amiable ou au médiateur des entreprises dans les conditions fixées par les chapitres Ier et II du titre II du livre IV du code des relations entre le public et l'administration.

ARTICLE 26 – INTEGRALITE DU CONTRAT

Si une des clauses du présent contrat ou de l'un des documents constitutifs du marché est nulle au regard de la loi française en vigueur et/ou d'une disposition d'ordre public international, seule la clause visée sera réputée non écrite, le contrat demeurant valable pour le surplus. Une nouvelle clause destinée à remplacer celle réputée non écrite nulle sera éventuellement rédigée par France Travail.

Le fait pour France Travail de ne pas se prévaloir ou de tarder à se prévaloir de l'application d'une clause quelconque du contrat et/ou des documents contractuels ne saurait être considéré comme une renonciation.

En cas de difficulté d'interprétation entre l'intitulé d'un article et son contenu, le contenu prévaudra sur l'intitulé.

ARTICLE 27 – PUBLICITE ET REFERENCES

Le titulaire doit solliciter une autorisation écrite pour tout usage du nom de France Travail à titre de référence dans sa documentation commerciale et/ou sur tout moyen de communication électronique.

Le titulaire ne peut procéder à une diffusion ou à une publicité quelconque relative au service sans l'accord préalable et écrit de France Travail. Tout projet d'article ou communication, autre qu'à titre de référence, devra être soumis à France Travail pour approbation avant autorisation de publication ou de communication.

ARTICLE 28 – OBLIGATIONS POST-CONTRACTUELLES

Les stipulations relatives à la « confidentialité », « réparation de dommages », « loi applicable, attribution de juridiction, et dispositions finales » OU « loi applicable », « différends et litiges » poursuivent leurs effets malgré la cessation du contrat.

ARTICLE 29 – REVERSIBILITE

29.1 – OBJET ET DUREE DU PROCESSUS DE REVERSIBILITE

Le titulaire assure la réalisation d'un processus de réversibilité sur demande de France Travail. Quel que soit la cause de rupture du contrat (résiliation ou à échéance du marché) le processus de reprise de connaissance par le personnel de France Travail ou d'un nouveau titulaire s'effectue selon un plan de réversibilité définissant les conditions techniques. Cette phase de réversibilité doit être au maximum de 3 jours.

Le titulaire a une obligation de collaboration active avec France Travail. Dans ce contexte, le titulaire peut être amené à échanger directement avec un prestataire désigné par France Travail et notamment à lui transmettre des informations. Il est précisé que ces échanges ne font naître aucun lien contractuel entre le titulaire et tout tiers au contrat, ni aucune responsabilité entre le tiers et le titulaire.

Durant cette phase, le titulaire demeure lié par ses obligations contractuelles. Il met en œuvre toutes les mesures permettant d'éviter une interruption du service en phase de réversibilité.

La phase de réversibilité a pour objectifs principaux de :

- Restituer l'ensemble des moyens :
 - Mis à disposition du titulaire par France Travail
 - Développés par le titulaire spécifiquement pour réaliser la prestation (documentation, consignes, scripts, programmes informatiques...)
- Transférer l'ensemble des connaissances nécessaires à l'exercice de la prestation vers France Travail ou un titulaire de son choix
- Transférer la responsabilité opérationnelle des actions en cours
- Opérer globalement les activités de réversibilité tout en continuant de respecter les objectifs de la fourniture de service (la continuité du service public par France Travail est primordiale et doit être assurée)

29.2 – ENGAGEMENTS

Le titulaire devra notamment prendre les **engagements** suivants :

- Fournir, au plus tard trois mois avant le début de la réversibilité, un document décrivant précisément les modalités générales d'exécution de la réversibilité (principes, planning général) ainsi que le maintien à jour pendant toute la durée du marché des conditions de bonne exécution de la réversibilité
- Restituer à France Travail ou à un tiers désigné par elle :
 - L'ensemble des matériels, licences logicielles, documents, badges, mots de passe, données... confiés par France Travail au titulaire le cas échéant pour l'exécution de sa mission
- Communiquer à France Travail l'ensemble des documentations, programmes informatiques, données et autre, produits par le titulaire dans le cadre de la réalisation du contrat
- Maintenir jusqu'au dernier jour du contrat l'ensemble des ressources affectées aux activités de
- conduite des prestations ou à tout le moins assurer une parfaite coordination entre ces ressources et les nouvelles appelées à intervenir au titre de la réversibilité, sauf accord de France Travail
- Si nécessaire, maintenir les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs de la phase de réversibilité au-delà de la date de fin du marché si les objectifs n'ont pu être atteints pour des raisons de sa responsabilité

29.3 – PLAN DE REVERSIBILITE

Le titulaire et France Travail collaborent en toute bonne foi et se transmettent toutes informations utiles afin que l'activité puisse être reprise conformément au plan de réversibilité. Ils s'informent mutuellement de toute modification et/ou toutes difficultés susceptibles d'être rencontrées et pouvant avoir une incidence sur la réversibilité.

Le plan de réversibilité est élaboré conjointement par France Travail et le titulaire. Ils définiront ensemble le planning, le volume et les modalités de cette assistance.

Préalablement à la mise en œuvre, le plan de réversibilité fait l'objet d'une validation par France Travail, formalisée par un procès-verbal.

Le plan de réversibilité contient *a minima* les éléments suivants :

- Les modalités et délais de sa mise à jour
- Les principes généraux du déroulement de la réversibilité :
 - principe de collaboration
 - principe d'exécution de bonne foi des prestations
 - engagement de réactivité
- le calendrier de réversibilité, régulièrement mis à jour et affiné au cours de l'exécution du projet
- La réversibilité se déroule parallèlement à la phase de fourniture du service et ne doit pas altérer celle-ci (maintien des niveaux de service)
- d'éventuelles matrices des tâches ou encore de répartition des rôles
- les modalités de réception des prestations de réversibilité
- le principe de maintien des équipes du titulaire
- les conditions financières, ou à tout le moins les clés de détermination du prix de la prestation
- les modalités de transfert des connaissances
- les outils de mesure de la qualité
- les pénalités

29.4 – MODALITES D'EXECUTION

La phase de réversibilité devra être conduite en mode projet. Le titulaire conduira ce projet en totale autonomie. Il fournira l'intégralité des ressources nécessaires à sa bonne fin.

Le titulaire :

- Veille au respect de ses engagements quant à la réalisation de cette phase
- Travaille en bonne intelligence avec le titulaire retenu par France Travail
- Alerte aussi tôt que possible sur tout événement propre à remettre en question l'atteinte des objectifs
- Mentionne dans tous les contrats qu'il serait amené à souscrire, ou qui seraient utiles pour l'exploitation de la solution, une clause mentionnant la possibilité de cession desdits contrats à France Travail ou à tout tiers au choix de France Travail. Si cette clause n'est pas acceptée par un fournisseur, le titulaire informe France Travail et en discute avec lui préalablement à toute action, afin de se concerter sur les dispositions à prendre en conséquence.

29.4.1 – Phase de bilan de la réversibilité

Cette phase comprend notamment :

- un bilan de réversibilité, comprenant a minima un bilan de la prise de connaissance par France Travail et/ou le tiers désigné par France Travail,
- la destruction des données sensibles dont le titulaire pourrait être encore en possession.

Une réception des prestations de réversibilité doit avoir lieu au plus tard selon les termes fixés par la commande correspondante.

Les opérations de vérification ont pour objet de contrôler la conformité des prestations et des livrables aux spécifications prévues. Le titulaire sera évalué sur la qualité des prestations, ainsi que sur le respect des échéances associées.

S'il ne respecte pas la qualité attendue ou les délais, le titulaire réalise des ajustements à la demande de France Travail dans un délai fixé par écrit par ce dernier et sans frais supplémentaire.

S'il s'avère, suite aux ajustements opérés, que la qualité des livrables ne répond toujours pas aux attentes de France Travail, ou que les ajustements ne sont pas effectués dans le délai imparti, France Travail peut prononcer la réception des prestations dont la qualité est défectueuse avec réfaction ou en prononcer le rejet.

Les décisions de réfaction ou de rejet ne peuvent être prises qu'après que le titulaire ait pu présenter ses éventuelles observations. Le titulaire dispose de 5 jours ouvrés à compter de la décision de France Travail. A l'issue de ce délai, France Travail dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour faire connaître au titulaire sa décision soit d'accepter ses observations, soit de maintenir sa décision de rejet ou de réfaction.

La réception avec réfaction consiste en une réduction de prix selon l'étendue des imperfections constatées. Cette réduction est appréciée au cas par cas par France Travail. La date de prise d'effet de la réception avec réfaction est précisée dans la décision ; à défaut c'est la date de notification de cette dernière. Ces décisions sont notifiées au titulaire par courrier recommandé et/ou par courriel électronique avec accusé de réception.

En cas de rejet, le titulaire est tenu d'exécuter à ses frais les prestations concernées dans le délai imparti par France Travail.

La réversibilité s'achèvera par la remise à France Travail d'un procès-verbal de fin de processus de réversibilité. La validation de ce procès-verbal par France Travail est soumise à la procédure d'approbation des livrables définie au contrat.

ARTICLE 30 – LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : La Charte de gouvernance
- Annexe 2 : Charte relations fournisseurs et achats responsables (RFAR) VF_0
- Annexe 3 : La Charte accès au SI de FT par des tiers (FT_SSI-REG-TST_Accès au SI de FT par des tiers_V2)
- Annexe 4 : La charte de sécurité : Partenariat échange de données (FT_SSI-REG-TST_Partenariat - Echange de données_V1.3)