

Synthèse des dispositions validées par les Parties impactant les relations entre le Fournisseur et les Bénéficiaires



2

Date de dernière mise à jour : 01/02/2023

Objet du contrat	1
Délais de paiement	1
Bon de commande & confirmation	1
Période d'essai.....	2
Conditions commerciales	2
Information pour la mise en place de la prestation	3
Passation de commande / Contrat de mise à disposition	3
Dématérialisation des factures dites « simples »	3
Obligations du Bénéficiaire.....	4
Habilitations et Certifications.....	5
Facturation	5
Reporting	5
Conseil et transparence.....	5
Garanties.....	5
Garanties pour les métiers en magasin (division Retail)	6
Assurance et attestation	6

Objet du contrat	La présente synthèse intègre les dispositions du contrat de référencement PAGE GROUP-OUIFIELD impactant les relations entre le Fournisseur et les Bénéficiaires dans le cadre de mise à disposition de personnel en CDD ou CDI du Fournisseur par les Bénéficiaires et de leur fourniture aux Bénéficiaires par le Fournisseur, ainsi qu'au titre de leurs conséquences.
Délais de paiement	Les paiements s'effectueront dans un délai de quarante-cinq (45) jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture dans le cadre des honoraires de recrutement
Bon de commande & confirmation	Réponse PAGE GROUP quant à sa capacité de servir la commande du Client dans les deux heures à condition que la demande soit reçue par l'agence pendant ses horaires d'ouverture.

Période d'essai

Si le Bénéficiaire ou le candidat met fin au contrat de travail pendant la période d'essai (non renouvelée pour les profils non-cadres), le Prestataire mettra tout en œuvre afin de trouver un remplaçant au candidat initialement recruté, sans frais supplémentaires pour le Client (sauf frais supplémentaires de publicité dont il aura été convenu au préalable entre la Société et le Bénéficiaire), aux conditions prévues par la clause de garantie.

Conditions commerciales

Dans le cadre des missions de recrutement permanent confiées par Invivo à Page Personnel, Michael Page ou Page Executive, nos honoraires seront les suivants :

Rémunération fixe brute annuelle	Honoraires
RFBA < 40 k€	18%
40 k€ < RFBA < 120 k€	19%

Au cas par cas, avec l'accord d'Invivo, pour les missions de recrutement permanent confiées à Page Personnel, Michael Page ou Page Executive, nous pourrions mettre en place un pack de communication comprenant la diffusion de votre annonce sur une sélection de sites généralistes et spécialisés pour une durée de 30 jours. Nous vous proposons les packs suivants :

1. Le Pack « Expert Profiling », comprenant :

- une annonce diffusée sur les sites www.pagepersonnel.fr ou www.michaelpage.fr et www.apec.fr
- une annonce diffusée sur 5 sites à choisir parmi :
 - les sites emploi généralistes français,
 - un site adapté du réseau Regionsjob,
 - les sites spécialisés Secteur et/ou Métier,
- une annonce sur les réseaux sociaux professionnels Viadeo et LinkedIn,
- une campagne de visibilité sur un réseau de sites premium en RTB.

Ce pack vous est proposé au prix de 2100€ HT en sus des honoraires et facturé au lancement de la mission.

2. Le Pack « Multi-Diffusé » comprenant :

- une annonce diffusée sur les sites www.pagepersonnel.fr ou www.michaelpage.fr et www.apec.fr
- une annonce diffusée sur 12 sites à choisir parmi :
 - les sites emploi généralistes français,
 - un site adapté du réseau Regionsjob,
 - les sites spécialisés Secteur et/ou Métier,
 - les sites régionaux partenaires
- une annonce sur les réseaux sociaux professionnels Viadeo et LinkedIn,
- une campagne de visibilité sur un réseau de sites premium en RTB.

Ce pack vous est proposé au prix de 3 100€ HT en sus des honoraires et facturé au lancement de la mission.

Grâce à l'appui de nos juristes et de notre service de relecture, nous vous garantissons la conformité de vos annonces à la loi et aux principes de lutte contre les discriminations

Honoraires pour les métiers en magasin (division Retail)	<p>Il est convenu entre les Parties que les honoraires sont fixés sur la base de la rémunération brute annuelle du candidat comprenant tous les éléments de salaire (rémunération fixe + rémunération variable + avantages en nature). Les honoraires seront de 16%. À partir du deuxième recrutement réalisé sur un même site et pour une offre faite dans un délai de 3 mois à compter du lancement de la première demande pour laquelle un honoraire de 16% aura été appliqué, les honoraires seront de 15%.</p>
Paiement pour les métiers en magasin (Division Retail)	<p>La totalité des honoraires sera facturée lors de l'acceptation par le candidat sélectionné de l'offre du Client (ou de toute autre convention emportant collaboration entre le Client et le Candidat sélectionné) ou bien à sa date d'entrée en poste chez le Client si celle-ci est antérieure.</p>
Éléments complémentaire de la rémunération	<p>Il est convenu entre les Parties que les honoraires sont fixés sur la base de la rémunération brute annuelle du candidat comprenant tous les éléments de salaire (rémunération fixe + rémunération variable + avantages en nature, avec valorisation du Véhicule de Fonction à hauteur de 5K€).</p>
ENGAGEMENTS DU BENEFICIAIRE	
Information pour la mise en place de la prestation	<p>D'une manière générale, le Prestataire sollicitera le Bénéficiaire afin de disposer de toutes les informations lui permettant d'assurer un recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptif du poste • Profil recherché • Process • Lettre de mission signée et complétée
Passation de commande / Contrat de mise à disposition	<p>Doivent être transmis au Prestataire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lettre de mission signée et complétée <p>Par ailleurs, préalablement à toute mise à disposition, un point de coordination aura lieu entre le Prestataire et le Bénéficiaire afin de préciser les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalités de mise à disposition (définition de poste, honoraires, fiche de renseignements des conditions du contrat de travail entre autres) ; • Désignation des sites concernés par la mise à disposition ; • Désignation du/des responsable(s) chez le Bénéficiaire • Désignation du/des responsable(s) chez le Prestataire.
Dématérialisation des factures dites « simples »	<p>Le Prestataire peut envoyer les factures par email ou les transmettre via la plateforme du Bénéficiaire.</p>
ENGAGEMENTS de PAGE GROUP	

<p>Organisation de mise en place des missions de recrutement</p>	<p>Le process de recrutement est le suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identification du besoin client, mise en place d'un rétroplanning et envoi de la lettre de mission 2. Lancement de la recherche ; sourcing omnicanal, entretiens candidates, tests techniques le cas échéant, prises de références 3. Envoi de CV / Shortlist 4. Entretien client & feedback 5. Proposition de poste & offre 6. Suivi de l'intégration
<p>Contrat de mission</p>	<p>Les Contrats de Placement signés en application du présent Contrat de référencement sont conclus pour une durée maximale de 12 mois. Si, à l'issue de cette période, aucun des candidats présentés par le Prestataire n'a été engagé par les Bénéficiaires, et si toutes les sommes dues par les Bénéficiaires ont été payées, la mission sera réputée annulée sans aucune indemnité de part et d'autre.</p>
<p>Non présentation d'un candidat recruté</p>	<p>En cas de rupture de la promesse d'embauche ou du contrat de travail par le candidat avant son entrée en poste, le Prestataire adressera au Bénéficiaire un avoir correspondant à la facture de recrutement (Solde d'honoraires sur mission avec acompte ou honoraires sur mission au succès). Dans l'hypothèse où cette facture aurait été payée par le Bénéficiaire, le Prestataire lui en adressera le remboursement dans le même temps.</p>
<p>Obligations du Bénéficiaire</p>	<p>Tout candidat identifié par le Bénéficiaire sera présenté au Prestataire et intégré normalement dans le processus de la mission de recrutement ; Lorsque le Prestataire présente au Bénéficiaire une candidature et que celui-ci est en mesure de justifier qu'il avait déjà identifié et contacté ce candidat pour le poste à pourvoir (candidature directe, appartenance antérieure à son réseau social...), il devra en informer immédiatement le Prestataire, et au plus tard avant tout entretien avec ce candidat organisé par ce dernier. Si le Bénéficiaire omet d'en informer le Prestataire ou s'il lui demande de poursuivre le processus de recrutement avec ledit candidat, l'intégralité des honoraires sera due en cas d'embauche de ce dernier.</p> <p>Le Bénéficiaire s'engage à informer le Prestataire de la survenance de tout engagement de candidat(s) conformément aux présentes conditions dans un délai de 30 jours, et notamment des termes du contrat de travail approuvé par le(s) candidat(s) retenu(s).</p> <p>Le Prestataire ne prend pas à sa charge les frais de transport et autres que les candidats engagent pour se rendre à un entretien chez le Bénéficiaire. Il revient au Client de les prendre à sa charge après accord sur ce sujet avec le candidat.</p> <p>Il appartient au Bénéficiaire d'accomplir lors de l'embauche du candidat toutes les formalités obligatoires vis à vis de l'Administration et à l'égard du salarié, le Prestataire n'étant juridiquement pas habilité à le faire. Le Bénéficiaire doit notamment vérifier la nationalité du candidat et, le cas</p>

	<p>échéant, s'assurer avant l'embauche que celui-ci possède une autorisation de travail en cours de validité. Le Bénéficiaire est également tenu de faire procéder à une visite médicale d'embauche.</p>
Habilitations et Certifications	<p>Dans le cadre de son obligations de moyens pour mener à bien une mission de recrutement, le Consultant doit mettre tout en œuvre pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> -valider et de garantir les compétences des candidat(e)s, -vérifier les diplômes et les bulletins de salaires ou certificats de travail des candidat(e)s, -réaliser des prises de références auprès des précédents employeurs des candidat(e)s.
Facturation	<p>La totalité des honoraires sera facturée lors de l'acceptation par le candidat sélectionné de l'offre du Client (ou de toute autre convention emportant collaboration entre le Client et le Candidat sélectionné) ou bien à sa date d'entrée en poste chez le Client si celle-ci est antérieure.</p>
Reporting	<p>PAGE GROUP s'engage à remettre mensuellement ou trimestriellement au Bénéficiaire un reporting sur l'activité générée par ses établissements. Le format sera à définir entre l'ETT et le Bénéficiaire sans aucun frais supplémentaire. Les 2 parties se rencontreront pour en faire une analyse et définir les actions à mettre en place.</p>
Conseil et transparence	<p>Le Prestataire s'engage dans le cadre d'une obligation de moyens à :</p> <ul style="list-style-type: none"> -à exécuter ses missions conformément aux Règles de l'art de sa profession et notamment à faire profiter les Bénéficiaires de son savoir-faire, son expérience et son expertise. Il est seul responsable des moyens et méthodes qu'il met en œuvre dans le cadre des présentes ; -s'assurer que les candidats présentés aux Bénéficiaires ont les compétences professionnelles requises pour le poste à occuper, et de maintenir une haute qualité de service et d'intégrité ; -à respecter le secret professionnel le plus absolu au sujet des missions qui lui sont confiées et à ne divulguer l'identité du Bénéficiaire, ainsi que toutes les informations confidentielles le concernant, qu'avec son autorisation expresse.
Garanties	<p>En cas de rupture de la promesse d'embauche ou du contrat de travail par le candidat avant son entrée en poste, le Prestataire adressera au Bénéficiaire un avoir correspondant à la facture de recrutement (Solde d'honoraires sur mission avec acompte ou honoraires sur mission au succès). Dans l'hypothèse où cette facture aurait été payée par le Bénéficiaire, le Prestataire lui en adressera le remboursement dans le même temps.</p> <p>Par ailleurs, si le Bénéficiaire ou le candidat met fin au contrat de travail pendant la période d'essai (non renouvelée pour les profils non cadres), le Prestataire mettra tout en œuvre afin de trouver un remplaçant au candidat initialement recruté, sans frais supplémentaires pour le Client (sauf frais supplémentaires de publicité dont il aura été convenu au préalable entre la Société et le Bénéficiaire), à condition toutefois que :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) toutes les sommes dues par le Bénéficiaire aient été payées conformément au Contrat et au Contrat de Placement conclu en application,

	<p>b) le Bénéficiaire, une de ses filiales ou toute autre société du groupe ou GIE auquel il appartient n'engage pas le candidat initialement recruté dans un délai de 12 mois suivant la date de cessation du contrat de travail,</p> <p>c) la fin du contrat de travail ne soit imputable ni à un surnombre d'effectif, ni à une modification du poste (ou des fonctions) occupé(es) par le candidat, ni à un changement structurel chez le Bénéficiaire ou une négligence de ce dernier.</p> <p>d) le Bénéficiaire ait informé sans délai le Prestataire, par écrit (lettre recommandée, courrier électronique ou télécopie), de la fin de l'engagement et ait sollicité de la Société une nouvelle recherche dans un délai de 45 jours à compter du départ du candidat initialement recruté.</p> <p>Cette obligation sera limitée à une seule opération de recherche supplémentaire.</p>
<p>Garanties pour les métiers en magasin (division Retail)</p>	<p>Si le Client ou le candidat met fin au contrat de travail pendant la période d'essai (renouvellement inclus), le Prestataire mettra tout en œuvre afin de trouver un remplaçant au candidat initialement recruté, sans frais supplémentaires pour le Client (sauf frais supplémentaires de publicité dont il aura été convenu au préalable entre le Prestataire et le Client), à condition toutefois que :</p> <p>a) toutes les sommes dues par le Client aient été payées conformément au présent Contrat-Cadre et au Contrat de Mission conclu en application,</p> <p>b) le Client, une de ses filiales ou toute autre société du groupe ou GIE auquel il appartient n'engage pas le candidat initialement recruté dans un délai de 12 mois suivant la date de cessation du contrat de travail,</p> <p>c) la fin du contrat de travail ne soit imputable ni à un surnombre d'effectif, ni à une modification du poste (ou des fonctions) occupé(es) par le candidat, ni à un changement structurel chez le Client.</p> <p>d) le Client ait informé sans délai le Prestataire, par écrit (lettre recommandée, courrier électronique ou télécopie), de la fin de l'engagement et ait sollicité de la part du Prestataire une nouvelle recherche dans un délai de 45 jours à compter du départ du candidat initialement recruté.</p> <p>Cette obligation sera limitée à une seule opération de recherche supplémentaire.</p>
<p>Assurance et attestation</p>	<p>Le Prestataire engage sa responsabilité dans les conditions du droit commun pour tout dommage direct qu'il causerait au Client dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles.</p> <p>La responsabilité civile contractuelle du Prestataire envers le Client sera limitée à million d'euros (1.000.000,00 €), tous dommages confondus par an. La limitation de la responsabilité précitée n'a pas vocation à s'appliquer aux fautes lourdes et dommages corporels (incluant le décès), résultant de l'exécution du présent Contrat par le Prestataire.</p>
<p>Aptitude et Surveillance Médicale</p>	<p>La validation de l'aptitude médicale est la responsabilité de l'employeur (le Bénéficiaire)</p>

Période d'essai

Le droit du travail s'applique.
Le prestataire assurera un suivi du candidat recruté tout au long de sa période d'essai.

–