



Cahier des charges – Appel d’offres n° VT/2008/053

La réalisation d’une étude comparative de la règle de droit applicable aux relations professionnelles dans l’Union européenne des 27 en vue d’identifier les bonnes pratiques lorsqu’il s’agit de définir et d’appliquer des relations professionnelles conformes au droit national et au droit communautaire.

1 Intitulé du marché

Étude comparative de la règle de droit applicable aux relations professionnelles dans l’Union européenne des 27 en vue d’identifier les bonnes pratiques lorsqu’il s’agit de définir et d’appliquer des relations professionnelles conformes au droit national et au droit communautaire.

2 Présentation du programme PROGRESS

Dans son agenda social (2005-2010), l’Union européenne (UE) s’est fixé comme objectif stratégique global la promotion de l’amélioration quantitative et qualitative de l’emploi et l’égalité des chances pour tous. La réalisation de l’agenda social repose sur une combinaison d’instruments allant de la législation communautaire à la mise en œuvre de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d’action, en passant par des incitations financières, du Fonds social européen par exemple.

La décision n° 1672/2006/CE établissant un programme communautaire pour l’emploi et la solidarité sociale – PROGRESS a été adoptée le 24 octobre par le Parlement européen et le Conseil et publiée au Journal officiel du 15 novembre 2006.

Le programme PROGRESS vise à soutenir les fonctions essentielles de la Communauté européenne dans l’accomplissement des tâches qui lui ont été confiées par le traité et l’exercice des pouvoirs qui lui ont été délégués dans ses domaines de compétence relatifs à l’emploi et aux affaires sociales. PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l’UE et d’aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. À cette fin, le programme PROGRESS contribuera:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d’activité qui lui sont propres;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines;
- à promouvoir le transfert de politiques, l’échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et les priorités de l’UE; et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutiendra:

- 1) la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi (section 1);
- 2) la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection et de l'intégration sociales (section 2);
- 3) l'amélioration du milieu et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (section 3);
- 4) l'application effective du principe de non-discrimination et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 4);
- 5) la mise en œuvre effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 5).

Le présent appel d'offres est publié dans le contexte de la réalisation du programme de travail annuel de 2008, qui peut être consulté à l'adresse suivante:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/annwork_fr.htm

3 Contexte

Il est reconnu que la question de l'existence d'une relation professionnelle entre un employeur et un salarié est essentielle pour garantir que les travailleurs puissent bénéficier de la protection offerte par les législations et règlements nationaux ainsi que par les conventions collectives. Dans la plupart des systèmes juridiques, l'accès aux prestations de sécurité sociale est également conditionné par un statut de travailleur dans le cadre d'une relation de travail. L'existence d'une relation professionnelle a des implications en termes de sécurité de l'emploi et de conditions de vie, de respect des droits fondamentaux des travailleurs, d'égalité entre les hommes et les femmes et de recours efficace et souple aux ressources humaines et aux compétences.

Évolutions au niveau de l'Union européenne

L'amélioration des conditions de vie et de travail constitue depuis longtemps un objectif majeur de la Communauté européenne. Alors que cet objectif a évolué au fil du temps et s'est traduit par un renforcement des compétences lors des révisions du traité (voir article 137 TCE), la réglementation du cadre et du contenu des relations professionnelles reste essentiellement un enjeu national, généralement traité par le biais des conventions collectives et/ou de la jurisprudence et du droit national.

Dans son agenda social (2005-2010), la Commission européenne a annoncé son intention de publier un livre vert sur l'évolution du droit du travail où elle analysera l'évolution actuelle des nouveaux modèles d'organisation du travail et le rôle du droit du travail lorsqu'il s'agit de faire face à ces évolutions en fournissant un environnement plus sûr qui favorise les transitions efficaces sur le marché du travail. En novembre 2006, la Commission a publié son livre vert intitulé «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle»¹ en vue de susciter le débat, en particulier sur les incertitudes dans le droit du travail qui sont le reflet d'un fossé évident entre les cadres juridique et contractuel existants, d'une part, et les réalités du monde du travail, d'autre part.

Ce livre vert examine la façon dont au niveau de l'UE, une série de mesures législatives et politiques ont aidé les États membres à garantir que de nouvelles formes de travail plus souples ont été associées à un minimum de droits sociaux pour tous les travailleurs, renforçant ainsi l'effet que ces autres modèles de relations contractuelles peuvent avoir dans la promotion de l'activité économique et d'une productivité accrue. Il note toutefois que

¹ COM(2006) 708 du 22.11.2006.

l'apparition de formes de travail atypique variées pourrait également contribuer à estomper les frontières entre le droit du travail et le droit commercial. Le livre vert indique que la distinction binaire traditionnelle entre «salarié» et «travailleur indépendant» n'est plus le reflet fidèle de la réalité économique et sociale du travail. De ce fait, des différends peuvent survenir à propos de la nature juridique d'une relation de travail lorsque celle-ci est déguisée ou lorsque de véritables difficultés se posent pour faire coïncider de nouvelles modalités de travail dynamiques avec la relation de travail traditionnelle. Selon le livre vert, le développement du travail intérimaire et la «dualité d'employeurs» qui en résulte ajoute également à la complexité de la relation de travail. Le livre vert pose des questions aux parties intéressées pour savoir entre autres, si les définitions juridiques nationales du travail salarié et du travail indépendant doivent être clarifiées et si les responsabilités des différentes parties aux relations de travail multiples devraient être précisées, pour déterminer à qui incombe la responsabilité du respect des droits du travail. La consultation publique a également permis aux parties intéressées d'examiner l'opportunité de prendre des initiatives au niveau communautaire afin de faire progresser la réforme du droit du travail.

En octobre 2007, la communication de la Commission sur l'issue de la consultation publique sur le livre vert sur le droit du travail² a été adoptée. Elle présentait les résultats de la consultation publique qui a enregistré plus de 450 réponses provenant d'une vaste gamme de parties intéressées dans l'UE-27 et au-delà – États membres, parlements nationaux, partenaires sociaux, ONG dans le domaine social, entreprises, experts juristes et particuliers. Toutes les réponses sont disponibles sur le site web Europa de la Commission³. Un rapport des services de la Commission présente également une synthèse détaillée des réponses reçues⁴.

Selon la communication de suivi de la Commission⁵, les parties ayant contribué à la consultation publique sur le livre vert ont déclaré privilégier les solutions passant principalement par l'action au niveau national – impliquant toute une variété d'approches reflétant les traditions juridiques nationales, les relations industrielles et la pratique. Toutefois, la Commission a également noté une volonté forte de la part des parties intéressées de mettre cette expérience à l'épreuve via le dialogue et l'échange de bonnes pratiques au niveau communautaire. Alors que la majorité des États membres ont reconnu la complexité de toute définition du travailleur salarié et du travailleur indépendant en droit communautaire, il a été admis que cette difficulté s'était intensifiée avec la prestation transfrontalière de services. La plupart des États membres entendaient, pour résoudre ces problèmes, se fonder sur leur droit national, ainsi que sur des procédures qui ont fait leurs preuves. À l'instar de nombreuses organisations de partenaires sociaux, ils sont d'avis que, dans le contexte de la plupart des directives relatives au droit du travail, la définition du travailleur doit rester du ressort des États membres. Le Parlement européen a demandé une initiative visant à faire converger les définitions nationales du statut du travailleur afin de garantir une mise en œuvre plus cohérente et plus efficace de l'acquis communautaire⁶. Bien que la Commission ait confirmé dans sa communication de suivi qu'aucune initiative législative n'était envisagée sur les questions soulevées dans le cadre de la consultation publique, elle a toutefois identifié cinq domaines qui, de son point de vue, méritent une attention particulière afin d'obtenir une coopération améliorée, plus de clarté et une information et une analyse plus poussées et de

² COM(2007) 627 du 24.10.2007.

³ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm

⁴ Document de travail des services de la Commission [SEC(2007) 1372/2]

⁵ *ibid*, COM (2007) 627

⁶ Résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007. P6_TA-PROV(2007) 0339.

meilleure qualité. L'un des domaines identifiés est la clarification de la nature de la relation de travail pour promouvoir la compréhension et faciliter la coopération dans toute l'UE.

Évolutions au niveau international

Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont eu un impact important sur l'évolution et la réglementation des relations de travail individuelles en vertu du droit du travail national et des systèmes de négociation collective dans les États membres de l'UE. L'évolution du droit du travail communautaire, notamment des accords-cadres conclus avec les partenaires sociaux européens couvrant les conditions de travail individuelles, a été influencée par les conventions de l'OIT et par l'expérience acquise au niveau des États membres dans la transposition de ces conventions à leur droit du travail national et leurs conventions collectives. Après neuf ans de délibérations au niveau international, le soutien massif de 113 gouvernements, et des représentants des intérêts des travailleurs du monde entier, a abouti à l'adoption lors de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, d'une recommandation sur la relation de travail en juin 2006⁷. Les employeurs se sont toutefois opposés à l'adoption de cette recommandation, parce qu'ils considéraient que leurs principales préoccupations avaient été négligées et parce que les gouvernements avaient appelés dans la recommandation, entre autres, à identifier des critères et des indicateurs établissant l'existence d'une relation de travail. Une grande majorité des gouvernements des États membres de l'UE ont soutenu l'adoption de la recommandation n° 198 en tant qu'instrument international, dépourvu d'effet obligatoire, fournissant des orientations aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs (seuls le Royaume-Uni et la République tchèque se sont abstenus lors du vote final de la Conférence). Il convient de noter que le Parlement européen a demandé instamment aux États membres de promouvoir l'application de la recommandation de l'OIT de 2006 concernant la relation de travail⁸. Certains États membres ont aussi suggéré dans leur réponse au livre vert de la Commission que la recommandation serve de base aux discussions entre les États membres et les partenaires sociaux sur la question de mieux faire face, au niveau européen, au phénomène des relations de travail déguisées⁹.

À la lumière des éléments précédents, la Commission européenne a décidé de lancer une étude de la règle de droit applicable aux relations professionnelles afin de contribuer à favoriser le dialogue avec les États membres, les partenaires sociaux et les autres parties intéressées sur la clarification de la nature de la relation de travail dans un souci de promouvoir une meilleure compréhension et de faciliter la coopération à travers l'UE.

4 Objet du marché

Le présent appel d'offres concerne la réalisation d'une étude comparative de la règle de droit applicable aux relations professionnelles dans l'Union européenne des 27 eu égard à la portée de cette règle de droit, à l'impact de la réglementation, à la qualité de la mise en application et à la mesure dans laquelle les employeurs respectent les droits accordés aux travailleurs en vertu du droit national et du droit communautaire.

Cette étude vise à déterminer comment les États membres de l'UE et les parties intéressées au niveau national peuvent mettre en place un échange de bonnes pratiques qui leur permettra de

⁷ Recommandation n° 198 de l'OIT sur la relation de travail, adoptée lors de la 95^e session de la Conférence internationale du travail le 31 mai 2006

⁸ ibid, résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007.

⁹ COM (2007) 627 du 24.10.2007, page 7.

mieux utiliser la recommandation n° 198 de l'OIT (i) comme base pour clarifier et adapter leur législation nationale sur le travail, en tenant compte des réalités actuelles du marché du travail et de l'emploi et en consultation avec les organisations patronales et syndicales mais aussi (ii) en tant que modèle pour garantir que cette législation est appliquée dans la pratique. L'étude se concentrera de ce fait sur l'importance de la cohérence et de l'adéquation de la législation, des décisions judiciaires, des codes de conduite, des conventions collectives, des études, etc. afin d'établir des bonnes pratiques lorsqu'il s'agit de définir la relation de travail qui pourraient servir d'outil pour mettre en œuvre les principes communs de flexicurité¹⁰ adoptés par le Conseil et les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (notamment la ligne directrice 21¹¹).

Le présent appel d'offres et les produits auxquels il donnera lieu, devraient fournir un bilan qui fasse autorité sur la protection légale existante de la relation de travail dans le droit national des États membres de l'UE. L'étude se basera sur la série de monographies et de rapports commandés par le Bureau international du travail¹² ainsi que sur les discussions ayant conduit à l'adoption de la recommandation n° 198 de l'OIT par la Conférence internationale du travail en juin 2006¹³ et le guide annoté sur la recommandation n° 198 qui a ensuite été préparé pour l'OIT par un groupe d'éminents juristes du travail¹⁴.

Les résultats de l'étude devraient contribuer à l'élaboration de modèles de bonnes pratiques et à la promotion d'une diffusion plus efficace des connaissances sur ces pratiques dans le cadre du dialogue interculturel et du processus d'apprentissage mutuel¹⁵, venant ainsi compléter le rôle du Bureau international du travail en matière d'orientation et de suivi à l'échelle internationale et en aidant les États membres de l'UE dans la mise en œuvre de politiques nationales conformes à la recommandation n° 198 de l'OIT.

L'étude examinera, entre autres, les rôles des acteurs clés (par exemple, décideurs politiques nationaux, administrateurs du droit du travail, arbitres, partenaires sociaux, praticiens des relations industrielles, employeurs et travailleurs à titre individuel, juristes du travail et universitaires) et la possibilité d'une meilleure coopération entre tous ceux impliqués dans les différents aspects de la détermination de la relation de travail. Elle devrait fournir des informations utiles aux décideurs politiques à tous les niveaux concernant le rôle et le fonctionnement des autorités judiciaires et des systèmes de tribunaux du travail ainsi que des services d'inspection du travail et leur collaboration avec l'administration de la sécurité sociale, les autorités fiscales et les partenaires sociaux, selon le cas.

L'étude portera sur l'ensemble des États membres de l'UE ainsi que sur les trois pays membres de l'AELE et de l'EEE (l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein).

¹⁰ Adopté par le Conseil EPSCO le 05.12.2007 et approuvé par le Conseil européen (Conclusions de la présidence de décembre 2007)

¹¹ Cf. Lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres 2005-2008 (adoptées le 12/07/2005), JO. L 205/21 du 06.08.2005

¹² Cf. détails de la série d'études de l'OIT - Rapport V(1) La relation de travail (2005), note de bas de page 8, page 5.

¹³ ditto, voir également OIT: *Compte rendu*, Conférence internationale du travail, 95^e session, Genève, 2006, Compte rendu provisoire n° 21 et 21A

¹⁴ La relation de travail: guide annoté sur la recommandation n° 198, OIT, 2007

¹⁵ Un instrument de la méthode ouverte de coordination développée pour l'échange de bonnes pratiques dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.

5 Participation

Le marché est ouvert à toute personne physique ou morale relevant du domaine d'application des traités, ainsi qu'à toute personne physique ou morale d'un pays tiers ayant conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, aux conditions prévues par ledit accord.

Dans les cas où s'applique l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce, les marchés sont aussi ouverts aux ressortissants des États qui ont ratifié cet accord, dans les conditions prévues par celui-ci. Il est à noter que cet accord ne porte pas sur les services de recherche et de développement, qui relèvent de la catégorie 8 de l'annexe II A de la directive 2004/18/CE.

Dans la pratique, la participation de candidats de pays tiers ayant conclu un accord bilatéral ou multilatéral avec les Communautés dans le domaine des marchés publics doit être admise, aux conditions prévues par ledit accord. Les offres de ressortissants des pays tiers qui n'ont pas conclu d'accord de cette nature peuvent être acceptées, mais aussi refusées.

6 Tâches à réaliser par le contractant

6.1 Tâches générales

Il appartiendra au contractant de constituer une équipe d'experts capables d'examiner les dispositions légales et les pratiques dans les 27 États membres de l'UE et les pays de l'EEE. Le contractant devra ainsi gérer et coordonner une équipe d'experts indépendants réunis pour mener l'étude comparative et sera responsable de la planification des travaux, de la répartition des tâches au sein de l'équipe, de la fourniture des résultats aux 27 États membres de l'UE et de la coordination globale du projet, y compris les communications internes et les services de traduction nécessaires pour garantir la réalisation de l'étude comparative. Le contractant sera responsable d'assurer la cohérence de la perspective comparative de l'étude et de garantir la qualité globale des travaux du projet.

6.2 Tâches spécifiques

Le contractant s'assurera que les tâches spécifiques suivantes sont menées à bien:

a) le contractant fournira un récapitulatif exhaustif de la notion juridique de relation de travail et des tendances et problèmes rencontrés dans la réglementation de cette relation de travail au niveau des États membres et sur le plan communautaire. Cette description des problèmes et défis actuels dans l'UE-27 devra se baser sur l'analyse comparative menée par le Bureau international du travail¹⁶ et le travail de suivi qu'il a déjà entamé pour contribuer à la mise en œuvre de la recommandation n°198 de l'OIT¹⁷;

b) le contractant identifiera la contribution au niveau national des mécanismes de dialogue social et de négociation collective pour résoudre les difficultés concernant la relation de travail et la possibilité d'apporter d'autres améliorations à cet égard. Cet exercice prendra également en compte tous les obstacles juridiques qui ont pu être rencontrés dans certains

¹⁶ Cf. analyse comparative dans le rapport V(1) du BIT La relation de travail (2005)

¹⁷ Cf. *Guide annoté*, cité à la note de bas de page 14 ci-dessus.

États membres dans le cadre des efforts déployés pour faire valoir les droits de représentation syndicale et de négociation collective en faveur des catégories de travailleurs (freelance et catégories spécifiques de professionnels indépendants ou «travailleurs économiquement dépendants») autres que ceux travaillant dans le cadre des contrats traditionnels de travail dépendant;

c) le contractant évaluera dans quelle mesure le droit national, les décisions judiciaires et le dialogue social ont tenté de garantir que les spécificités de secteurs particuliers, tels que les loisirs, les médias et le sport, sont pris en compte dans les textes de loi concernant le statut professionnel et dans leur application, et de quelle façon les droits en matière de sécurité sociale peuvent à leur tour en être affectés. Cette évaluation tiendra compte de toute tendance dans ces secteurs à une modification unilatérale du statut des salariés, où les relations professionnelles standard laissent la place à d'autres arrangements contractuels avec des travailleurs indépendants ou économiquement dépendants jouissant d'un ensemble de droits différents en matière d'emploi;

d) le contractant procédera à une enquête sur les bonnes pratiques dans les États membres. Le but est de commencer par décrire la méthodologie à utiliser pour déceler les bonnes pratiques dans ce domaine. L'accent sera placé sur les mesures destinées au niveau national à déterminer l'existence d'une relation de travail, à savoir:

- les méthodes pratiques et les critères utilisés pour établir l'existence d'une relation de travail;
- la preuve d'une relation de travail;
- des services efficaces et rapides d'orientation, de médiation, de règlement des litiges et d'application de la législation;
- le rôle de la négociation collective.

Concernant la couverture des études du BIT, il est possible de faire référence aux exemples de bonnes pratiques relevés dans d'autres pays que les États membres de l'UE-27 et les pays de l'AELE/EEE si, à partir de la littérature spécialisée, des exemples de bonnes pratiques dans ces pays sont considérés de qualité exceptionnelle et de valeur exemplaire.

e) le contractant identifiera les exemples de bonnes pratiques qui peuvent contribuer à des échanges de connaissances impliquant les États membres et les partenaires sociaux et soumettra des propositions visant à développer davantage les échanges d'information sur les bonnes pratiques en matière de réglementation de la relation de travail par le biais de la méthode ouverte de coordination dans la sphère de l'emploi et de la politique sociale.

6.3 Guide sur les modalités d'exécution des activités

Le programme PROGRESS entend promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans ses cinq sections ainsi que dans les activités demandées ou financées au titre de ses dispositions. En conséquence, le contractant veillera:

- à la prise en compte de l'égalité des sexes dans l'élaboration de son offre technique en accordant l'attention nécessaire à la situation et aux besoins respectifs des femmes et des hommes;

- à l'intégration du concept de «genre» dans la réalisation des tâches requises, en examinant de façon systématique la situation des femmes et celle des hommes;
- à la ventilation par sexe, au besoin, des données recueillies et compilées pour le suivi des résultats;
- à l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux de l'équipe/du personnel qu'il propose.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et respectés lors de l'exécution du service demandé. Si le contractant organise des séances de formation ou des conférences ou élabore des publications ou des sites internet spécialisés, il veillera en particulier à ce que les personnes handicapées puissent accéder dans des conditions équivalentes aux installations ou aux services fournis.

Enfin, le pouvoir adjudicateur encourage le contractant à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour l'ensemble de son personnel et de son équipe. À cet effet, le contractant favorisera un brassage approprié de personnes de toutes origines ethniques ou confessions religieuses, de tous âges et de toutes qualifications.

Dans le rapport d'activité accompagnant sa demande de versement final, le contractant doit préciser les mesures prises et les actions réalisées pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

7 Qualifications professionnelles requises

Voir l'**annexe IV** du projet de contrat, CV et classification des experts.

Le contractant, le coordonnateur de l'équipe ou les membres du comité scientifique (le cas échéant) doivent satisfaire aux exigences applicables au minimum aux experts de niveau II et les autres experts de l'équipe aux exigences applicables au minimum aux experts de niveau III.

Le contractant devra s'assurer, dans tous les pays concernés par le marché, le concours de juristes et/ou d'universitaires expérimentés, spécialistes des législations nationales applicables dans le domaine du travail, des relations industrielles, de la sécurité sociale, du droit commercial et du droit constitutionnel, avec une priorité accordée aux aspects individuels aussi bien que collectifs des différents domaines du droit du travail. Ils devront également avoir une bonne connaissance de la législation européenne, et notamment de l'acquis communautaire en matière de droit du travail.

Le contractant devra démontrer son aptitude à constituer et administrer une équipe d'experts travaillant en collaboration à l'échelle européenne et devra avoir la capacité attestée de gérer les aspects administratifs d'un tel projet.

8 Exigences en matière de publicité et d'information

8.1 En principe, pour permettre à la Commission européenne de valoriser tous les résultats obtenus et les produits présentés dans le cadre du programme PROGRESS et d'en assurer le suivi, le contractant est tenu de fournir, pour chacune des activités cofinancées au titre du présent appel d'offres:

- une présentation de leurs éléments clés en une page. Ceux-ci doivent être concis, clairs et faciles à comprendre. La présentation doit être rédigée en anglais, en français et en allemand. Bien que facultative, la mise à disposition du texte dans d'autres langues communautaires serait appréciée;
- sauf s'il en est décidé autrement, de façon plus précise, dans la section 9.3 ci-après, un résumé de 5/6 pages en anglais, français et allemand.

8.2 Conformément aux conditions générales, le contractant est tenu de mentionner que le présent service est réalisé au nom de la Communauté dans tous les documents et supports produits, notamment les résultats publiés, les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc. connexes, y compris lors de conférences ou de séminaires, sous la forme suivante:

La présente (publication, conférence, séance de formation) bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. À cette fin, le programme PROGRESS contribuera:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et les priorités de l'UE; et
- à relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Pour de plus amples informations, voir:

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.htm

Pour les publications, il y a lieu d'inclure également la mention suivante: «Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.»

En ce qui concerne la publication et tout plan de communication lié au présent service, le contractant devra insérer le logo de l'Union européenne et, le cas échéant, tout autre logo conçu pour les domaines de l'emploi et de la solidarité sociale, et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou matériel connexe élaboré au titre du présent contrat de service.

9 Exigences en matière d'information

La réalisation du programme PROGRESS se fonde sur une gestion axée sur les résultats. La gestion axée sur les aboutissements et les résultats vise à maximiser les bénéfices du programme pour les citoyens européens. Cela comprend:

- de répertorier les résultats les plus importants pour les citoyens européens;
- d'axer la gestion sur ces objectifs, notamment en fixant de façon claire les résultats souhaités, en mettant en œuvre des plans fondés sur ces résultats et en tirant les leçons de «ce qui fonctionne» dans ce processus;
- de saisir toutes les occasions de collaboration qui contribuent à l'obtention des résultats.

En guise de première étape, un cadre stratégique de mise en œuvre du programme PROGRESS a été défini en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile. Il constitue le cadre d'application du programme et est complété par des actions de mesure de la performance définissant le mandat du programme, ses résultats spécifiques et à long terme. Un récapitulatif du cadre de mesure de la performance au sein du programme PROGRESS figure à l'annexe II. Pour de plus amples informations concernant le cadre stratégique, veuillez consulter le site web du programme PROGRESS.

Dans ce contexte, la Commission assurera le suivi des retombées des initiatives financées ou demandées au titre du programme PROGRESS et examinera comment ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Le contractant sera invité à collaborer étroitement et loyalement avec la Commission et/ou les personnes autorisées par celle-ci pour définir les contributions escomptées et l'ensemble des mesures de la performance à l'aune desquelles celles-ci seront évaluées. Le contractant sera invité à recueillir des données et à faire rapport régulièrement, sur ses propres performances, à la Commission et/ou aux personnes désignées. En outre, le contractant mettra à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées l'ensemble des documents ou informations permettant de mesurer correctement les résultats du programme PROGRESS et leur donnera les droits d'accès nécessaires.

10 Calendrier et rapports

Cf. article I.2 du contrat.

Exigences supplémentaires (délais particuliers pour l'exécution des tâches)

10.1 La durée totale du contrat est fixée à 12 mois à compter de sa signature. Au début du projet, une première note précisant le plan de travail, le calendrier, la répartition des

tâches au sein de l'équipe et la méthodologie de l'étude sera présentée dans un délai d'un mois suivant la date de signature du contrat.

- 10.2 Un rapport intermédiaire décrivant l'état d'avancement des travaux et les premiers résultats sera présenté dans les six mois suivant la date de signature du contrat. Ce rapport intermédiaire fera état des progrès réalisés concernant les tâches générales ainsi que les tâches plus spécifiques décrites aux points a), b), c), d), et e) de la section 6 ci-dessus.
- 10.3 Un projet de rapport final rédigé en anglais, d'une longueur maximale de 100 pages, et un résumé en anglais, en français et en allemand, d'une longueur maximale de 10 pages, seront présentés dans les 10 mois suivant la date de signature du contrat. Ce projet de rapport final portera sur les tâches générales ainsi que les tâches plus spécifiques décrites aux points a) à e) de la section 6 ci-dessus et contiendra:
- 1) des fiches descriptives nationales avec des exemples de bonnes pratiques pouvant être publiées sur le site web à des fins de diffusion et
 - 2) des propositions sur les contributions à des échanges de connaissances impliquant les États membres et les partenaires sociaux concernant la mise en place de bonnes pratiques aux niveaux national et international, qui seront présentées de façon très claire et concise.
- 10.4 Le contractant préparera également une présentation PowerPoint expliquant le contexte et les résultats de l'étude, ainsi que des points d'intervention (pour un exposé de trente minutes) en anglais, en français et en allemand.
- 10.5 Le rapport final sera fourni à l'expiration du contrat. Il comprendra également un article en anglais, en français et en allemand, d'une longueur approximative de 5/6 pages, présentant les principales conclusions dans un style journalistique en vue d'une vaste diffusion dans les médias à l'intention du grand public.

11 Paiements et contrat type

Le soumissionnaire doit tenir compte des dispositions du contrat type contenant les conditions générales applicables aux marchés de services lors de l'élaboration de son offre.

Préfinancement:

Après la signature du contrat par la dernière partie contractante, dans les trente jours suivant la réception par la Commission d'une demande de préfinancement accompagnée de la facture correspondante, un préfinancement égal à 30 % du montant total mentionné à l'article I.3.1 du contrat est versé.

Paiements intermédiaires

Les demandes de paiement intermédiaire présentées par le contractant sont recevables si elles sont accompagnées:

- d'un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe I du contrat;
- des factures correspondantes,

sous réserve d'approbation du rapport par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de soixante jours à compter de la réception du rapport pour approuver ou refuser celui-ci, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour fournir des renseignements complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les trente jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, un paiement intermédiaire correspondant aux factures concernées, d'un montant maximal équivalant à 40 % du montant total mentionné à l'article I.3.1 du contrat, est effectué.

Paiement du solde

Pour être recevable, la demande de paiement du solde du contractant doit être accompagnée

- du rapport technique final établi conformément aux instructions de l'annexe I du contrat,
- des factures correspondantes,

sous réserve d'approbation du rapport par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du rapport pour approuver ou refuser celui-ci, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour fournir des renseignements complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, le paiement du solde du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat est effectué.

12 Prix

Le prix total de l'offre ne dépassera pas **250 000 EUR** (deux cent cinquante mille euros).

Aux termes des articles 3 et 4 du Protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes, celles-ci sont exonérées de tous impôts, taxes et droits, y compris la taxe sur la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent donc entrer dans le calcul du prix de l'offre. Le montant de la TVA sera indiqué séparément.

Le prix doit être établi en euros (€), hors TVA (il convient d'utiliser, s'il y a lieu, les taux de conversion publiés au Journal officiel de l'Union européenne, série C, le jour de la publication de l'appel d'offres), et détaillé suivant le modèle figurant à l'annexe III du contrat type joint.

Honoraires et frais directs

Honoraires, exprimés en nombre de jours-personnes multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire doit couvrir les honoraires des experts et les dépenses administratives.

Autres frais directs (à préciser le cas échéant).

Frais éventuels de traduction.

13 Groupements d'opérateurs économiques ou consortiums

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires/fournisseurs, qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du présent marché. Néanmoins, le groupement retenu pourra être contraint de prendre une forme juridique déterminée lorsque le marché lui aura été attribué, si ce changement est nécessaire à la bonne exécution du marché. Cependant, un groupement d'opérateurs économiques doit désigner une partie chargée de la réception et du traitement des paiements pour les membres du groupement, de la gestion administrative du service, ainsi que de la coordination. Les documents requis et énumérés à l'annexe 1 doivent être fournis par chaque membre du groupement.

Chaque membre du groupement est solidairement responsable à l'égard de la Commission.

14 Critères d'exclusion et pièces justificatives

Les soumissionnaires fourniront une attestation sur l'honneur, dûment datée et signée, mentionnant qu'ils ne se trouvent pas dans une des situations visées à l'article 93 et à l'article 94, point a), du règlement financier.

1) Les soumissionnaires doivent fournir une attestation sur l'honneur, dûment datée et signée, mentionnant qu'ils ne se trouvent pas dans une des situations visées à l'article 93 et à l'article 94, point a), du règlement financier.

Les articles en question prévoient ce qui suit:

«Article 93:

Sont exclus de la participation à un marché les candidats ou les soumissionnaires:

- a) qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;
- b) qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle;
- c) qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;
- d) qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;
- e) qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;
- f) qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96, paragraphe 1¹⁸.

¹⁸ «Article 96, paragraphe 1. Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:
(a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);
(b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget.

(...)

Article 94:

Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure d'adjudication de ce marché:

- a) se trouvent en situation de conflit d'intérêts;
- b) se sont rendus coupables de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par le pouvoir adjudicateur pour leur participation au marché ou n'ont pas fourni ces renseignements;(…))»

2) Le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer fournit, dans le délai défini par le pouvoir adjudicateur et avant la signature du contrat, les preuves visées à l'article 134 des modalités d'exécution, corroborant l'attestation visée au point 1 ci-dessus.

Article 134 des modalités d'exécution — Pièces justificatives

1. *Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou le soumissionnaire ne se trouve pas dans un des cas mentionnés à l'article 93 du règlement financier, points a), b) ou e), la production d'un extrait récent du casier judiciaire ou, à défaut, d'un document récent équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance, dont il résulte que ces exigences sont satisfaites.*

2. *Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou soumissionnaire ne se trouve pas dans le cas mentionné à l'article 93 du Règlement financier, point d), un certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné. Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné, il peut être remplacé par une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance.*

3. *Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 2 concernent les personnes morales et les personnes physiques, y compris, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.*

Voir à l'annexe I (qui peut être utilisée comme liste de contrôle) les documents que le candidat, soumissionnaire ou attributaire du marché peut présenter à la Commission européenne en tant que pièces justificatives.

3) Le pouvoir adjudicateur peut exonérer un candidat ou un soumissionnaire de l'obligation de produire les preuves documentaires visées à l'article 134 des modalités d'exécution si de telles preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de

(...))»

marchés lancée par la DG EMPL et pour autant que les documents en question n'aient pas été délivrés plus d'un an auparavant et qu'ils soient toujours valables.

En pareil cas, le candidat ou le soumissionnaire atteste sur l'honneur que les preuves documentaires ont déjà été fournies lors d'une procédure de passation de marchés antérieure et qu'aucun changement n'est intervenu dans sa situation.

15 Critères de sélection

Les candidats seront sélectionnés sur la base de leur capacité financière et économique, de leurs compétences professionnelles et de leur capacité technique.

a) Capacité économique et financière:

La capacité économique et financière à effectuer les tâches requises sera évaluée sur la base des éléments suivants:

- le soumissionnaire devra attester que le chiffre d'affaires correspondant à chacun des deux derniers exercices clôturés équivaut à 75% au minimum du montant total qu'il propose pour le marché;
- les bilans ou extraits des bilans et comptes de résultats des deux derniers exercices clôturés; si le soumissionnaire n'est pas en mesure de fournir ces deux documents, son offre devra être accompagnée de preuves attestant qu'il n'est soumis à aucune obligation légale de publier annuellement son chiffre d'affaires et/ou son bilan. Si, pour une raison exceptionnelle que le pouvoir adjudicateur estime justifiée, le soumissionnaire ou candidat se trouve dans l'impossibilité de fournir les références requises, il pourra attester sa capacité économique et financière par tout autre moyen que le pouvoir adjudicateur jugera approprié;
- une déclaration bancaire attestant la bonne santé financière du soumissionnaire.

En cas d'offres émanant de consortiums, ces documents devront être fournis par chacun des membres du consortium. Toutefois, le premier critère de sélection relatif au chiffre d'affaires devra être rempli par le consortium dans son ensemble et non par chaque membre pris individuellement.

b) Capacité professionnelle et technique

Les compétences professionnelles et la capacité technique du soumissionnaire dans le domaine couvert par le présent marché seront en outre évaluées sur la base des éléments suivants:

- CV détaillé des membres de l'équipe qui sera chargée de réaliser l'étude ainsi que liste des coordinateurs et des autres experts qui participeront à l'étude avec les CV correspondants,
- liste des principaux services fournis ou des principales études réalisées au cours des trois dernières années dans le domaine d'intervention concerné, avec indication des montants, des dates et des destinataires, publics ou privés,
- solide expérience de l'analyse dans le domaine du travail, des relations industrielles ou du droit commercial, y compris les aspects théoriques et empiriques; celle-ci sera attestée par les travaux publiés par les membres de l'équipe d'experts dans ce domaine,
- connaissances spécialisées des membres de l'équipe; celles-ci seront attestées sur la base d'une expérience professionnelle en tant que juristes ou universitaires d'au moins cinq ans, dont trois au minimum dans le domaine du travail, des relations industrielles ou du droit commercial, l'accent étant mis sur les aspects individuels et collectifs du droit du travail,

- capacité attestée du (des) coordinateur(s) à assumer efficacement la coordination et les travaux administratifs qu'impliquent l'organisation et la gestion d'une équipe d'experts à même d'évaluer de manière critique les développements juridiques dans tous les pays concernés par le marché,
- connaissances linguistiques suffisantes du coordinateur pour permettre une communication avec la Commission et les experts, et notamment aptitude à rédiger des rapports dans une de ces langues.
- déclaration du coordinateur attestant la capacité de l'équipe à réaliser l'étude de projet, y compris les capacités professionnelles et linguistiques des différents membres de l'équipe,
- en cas d'offres émanant de consortiums: identification claire du coordinateur des travaux qui sera également chargé de signer le contrat et attestation écrite de chaque membre du consortium confirmant sa disposition à participer à la mise en œuvre du marché, avec description succincte de son rôle.

Si la Commission européenne considère qu'un soumissionnaire ne possède pas les capacités financières et opérationnelles susmentionnées, celui-ci sera écarté sans évaluation supplémentaire.

16 Critères d'attribution

Le contrat sera attribué au soumissionnaire présentant l'offre économiquement la plus avantageuse, au regard des critères ci-dessous:

16.1 Qualité de l'offre

- Approche – compréhension de la nature des tâches assignées, des aspects théoriques et empiriques et des résultats à atteindre. À cette fin, l'offre devra présenter la façon dont le soumissionnaire propose de décrire précisément et d'interpréter les changements de la règle de droit applicable aux relations professionnelles au sein de l'UE-27 et l'approche que le contractant adoptera pour le choix d'exemples de bonnes pratiques susceptibles de contribuer à des échanges de connaissances entre les États membres et les partenaires sociaux concernant le développement de bonnes pratiques aux niveaux national et international (35 points).
- Méthodologie – l'offre devra présenter la façon dont le soumissionnaire propose de mener les recherches sur les aspects complexes et évolutifs des différentes formes de réglementation (par exemple, législation, jurisprudence, conventions collectives, us et coutumes, etc.) dans les textes de loi des pays de l'UE-27 et de l'EEE, et dans leur application, en se fondant sur les travaux techniques déjà entrepris par le groupe d'éminents juristes du travail de l'OIT¹⁹. L'offre devra également indiquer les mesures proposées pour compléter les sources d'informations disponibles sur les rôles et les orientations des acteurs tels que les décideurs politiques nationaux, administrateurs du droit du travail, arbitres, partenaires sociaux et praticiens des relations industrielles. Elle devrait mentionner les méthodes et outils qui pourraient être mis en place aux fins d'une analyse comparative et l'échange de bonnes pratiques dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi. (35 points)
- Organisation du travail – la qualité de la stratégie retenue pour l'organisation et la coordination des travaux de l'équipe d'experts engagés pour la collecte, la vérification, l'analyse, la rédaction et la présentation d'informations sur la jurisprudence, la législation, les

¹⁹ Voir section 4 plus haut.

conventions collectives, les codes de conduite et autres mesures pertinentes liées à la détermination de l'existence d'une relation de travail dans les pays concernés. Le contractant établira un plan de travail précisant les dispositions, dont un calendrier, prises pour couvrir l'administration du projet, l'organisation des contacts avec les membres de l'équipe, la livraison des travaux et le traitement ainsi que l'analyse comparative juridique des différentes contributions nationales. Le contractant identifiera la façon dont l'équipe planifiera ses travaux au-delà de la description initiale des dispositions existantes afin d'identifier la possibilité de mettre en place des modèles de bonnes pratiques, tant au niveau national que communautaire, tenant compte de la contribution du dialogue social (30 points).

Il convient de noter que le marché ne sera pas attribué à un soumissionnaire dont l'offre obtient une note inférieure à 70% pour les critères d'attribution.

16.2 Prix

Le total des points sera ensuite divisé par le prix, l'offre obtenant le résultat le plus élevé étant retenue.

17 Contenu et présentation des offres

17.1 Contenu des offres

Toute offre doit comprendre:

l'ensemble des informations et documents nécessaires à la Commission pour évaluer l'offre sur la base des critères de sélection et d'attribution (voir les points 15 et 16 ci-dessus);
un formulaire d'identification bancaire dûment complété et signé par la banque;
le formulaire «Entité légale» dûment complété;
le prix;
un C.V. détaillé des experts proposés;
le nom et la qualité du représentant légal du contractant (c'est-à-dire la personne habilitée à agir légalement en son nom vis-à-vis des tiers);
la preuve d'accès au marché: les soumissionnaires doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège social ou sont domiciliés, en présentant les preuves requises en la matière selon leur loi nationale.

17.2 Présentation des offres

L'offre doit être déposée en trois exemplaires (un original et deux copies).

Elles doivent comporter toutes les informations requises par la Commission (voir points 12, 13, 14, 15 et 16 ci-dessus).

Elle doit être claire et concise.

Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire.

Elle sera présentée conformément aux conditions précisées dans l'invitation à soumissionner et dans les délais fixés.

Annexe I

Critères d'exclusion (article 93, § 1, du RF)	Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou l'attributaire du marché	
	Passation de marchés (art. 93, § 2, du RF; art. 134 des modalités d'exécution)	
1. Exclusion d'une procédure de passation de marché, art. 93, § 1, du RF: <i>«Sont exclus de la participation à un marché les candidats ou les soumissionnaires:</i>		
1.1. (point a) <i>qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite,</i> <i>de liquidation, de règlement judiciaire,</i> <i>ou de concordat préventif, de cessation d'activité,</i> <i>ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales²⁰;</i>	Extrait récent du casier judiciaire ou document équivalent délivré récemment par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance ou lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné: déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance	
1.2. (point b) <i>qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle²¹;</i>	Voir ci-dessus les pièces justificatives pour l'art. 93, paragraphe 1, point a), du RF	

²⁰ Voir aussi l'article 134, paragraphe 4, des modalités d'exécution du RF: Suivant la législation nationale du pays d'établissement du candidat ou du soumissionnaire, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 3 concernent les personnes morales et les personnes physiques, y compris, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.

²¹ Voir la note de bas de page n° 1.

Critères d'exclusion (Article 94 du RF)	Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou l'attributaire du marché	
	Passation de marchés	Subventions
2. Exclusion de l'attribution d'un marché ou d'une subvention (art. 94 du RF): <i>«Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché:</i>		
2.1. (point a) <i>se trouvent en situation de conflit d'intérêts;</i>	Déclaration du candidat, soumissionnaire ou demandeur confirmant l'absence de conflit d'intérêts, à présenter en même temps que la candidature, l'offre ou la proposition	
2.2. (point b) <i>se sont rendus coupables de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par le pouvoir adjudicateur pour leur participation au marché ou n'ont pas fourni ces renseignements»²².</i>	Aucune pièce justificative spécifique n'est à fournir par le candidat, soumissionnaire ou demandeur Il appartient à l'ordonnateur, représenté par le comité d'évaluation, de vérifier que les renseignements fournis sont complets ²³ et de détecter les fausses déclarations éventuelles	

²² Voir l'article 146, paragraphe 3, des modalités d'exécution du RF: «..., le comité d'évaluation ou le pouvoir adjudicateur peut inviter le candidat ou le soumissionnaire à compléter ou à expliciter les pièces justificatives présentées relatives aux critères d'exclusion et de sélection, dans le délai qu'il fixe.» et l'article 178, paragraphe 2, des ME du RF: «Le comité d'évaluation ou, le cas échéant, l'ordonnateur compétent peut inviter le candidat à fournir des informations complémentaires ou à expliciter les pièces justificatives présentées en rapport avec la demande, notamment en cas d'erreurs matérielles manifestes.»

²³ Voir la note de bas de page n° 1

ANNEXE 2: RECAPITULATIF DU CADRE DE MESURE DE PERFORMANCE DU PROGRAMME PROGRESS.

Résultat final de PROGRESS

Les États membres mettent en application les lois, politiques et pratiques de manière à contribuer aux résultats désirés de l'agenda social

Le programme PROGRESS œuvre en vue de son objectif final en contribuant à renforcer le soutien de l'UE aux États membres dans leur effort d'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et la promotion d'une société plus solidaire. PROGRESS entend contribuer à (i) un **régime juridique efficace** dans l'UE en ce qui concerne l'agenda social, (ii) une **compréhension commune** des objectifs de l'agenda social, dans l'ensemble de l'UE et (iii) des **partenariats solides** œuvrant pour les objectifs de l'agenda social.

En termes opérationnels, le soutien accordé par PROGRESS permet (i) la fourniture d'analyses et de conseils politiques, (ii) le suivi et les rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires, (iii) le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres, et (iv) la communication aux décideurs des avis des parties concernées et de la société au sens large.

Régime juridique

Résultat:

Respect, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS

Indicateurs de performance

1. Transposition de la législation communautaire relative aux domaines politiques de PROGRESS.
2. Effectivité de l'application, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.
3. Ancrage de la législation et des politiques communautaires dans une analyse approfondie de la situation et sensibilité aux conditions, besoins et attentes des États membres dans les domaines de PROGRESS.
4. Mesure dans laquelle les conseils politiques soutenus par PROGRESS alimentent le développement et la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires.
5. Intégration des questions intersectorielles dans les chapitres politiques du programme PROGRESS.
6. Logique d'intervention sous-jacente commune de la législation et des politiques communautaires en ce qui concerne les matières du programme PROGRESS.
7. Promotion systématique de la parité entre les sexes dans le programme PROGRESS.

Compréhension commune

Résultat:

Compréhension commune et appropriation par les décideurs/responsables politiques, les parties concernées dans les États membres et la Commission, des objectifs dans les domaines politiques de PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Attitudes des décideurs, des intervenants clés et du grand public concernant les objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.
2. Mesure dans laquelle les priorités ou discours de politique nationale reflètent les objectifs communautaires.
3. Respect des principes de bonne gouvernance (notamment des normes minimales en matière de consultation) dans le débat politique.
4. Mesure dans laquelle les résultats des débats politiques alimentent le développement de la législation et des politiques communautaires.
5. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant leurs droits/obligations dans les domaines politiques de PROGRESS.
6. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant les politiques et objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.

Partenariats solides

Résultat:

Partenariats efficaces avec les parties concernées nationales et paneuropéennes pour soutenir les résultats dans les domaines politiques du programme PROGRESS.

Indicateurs de performance

1. Existence d'un consensus/terrain d'entente entre les décideurs, responsables politiques et parties prenantes sur les objectifs et politiques communautaires.
2. Identification et implication par l'UE, d'intervenants clés pour influencer ou changer au niveau national et communautaire.
3. Efficacité des partenariats par rapport aux résultats dans les domaines politiques de PROGRESS.
4. Nombre de personnes desservies ou touchées par les réseaux soutenus par PROGRESS.
5. Degré d'amélioration des compétences de sensibilisation des réseaux soutenus par PROGRESS.
6. Satisfaction des autorités nationales et communautaires concernant la contribution des réseaux.
7. Mesure dans laquelle les réseaux soutenus par PROGRESS adoptent une approche intersectorielle.