

CAHIER DES CHARGES N° VT/2009/062

1. INTITULÉ DU MARCHÉ

Étude sur les incidences économiques et sociales associées au phénomène du détachement de travailleurs dans l'Union européenne.

2. CONTEXTE

2.1. Sur le contexte général de l'étude

Le détachement de travailleurs est une composante essentielle de la prestation transfrontalière de services dans l'Union. Sans la possibilité de détacher des travailleurs pour remplir certaines fonctions techniques dans des conditions économiques et logistiques données, la plupart des entreprises seraient incapables d'offrir leurs services par-delà les frontières. Mais le détachement de travailleurs pose également des questions juridiques complexes dans la mesure où le travail est effectué, à titre temporaire, dans un État membre autre que celui où la relation de travail a été initialement instaurée.

Il n'existe aucun chiffre ni estimation précis sur le nombre de travailleurs détachés dans l'UE¹. Les données statistiques les plus fiables actuellement disponibles se fondent sur le nombre de certificats E101 délivrés par les organismes de sécurité sociale des pays d'envoi pour chaque détachement ne dépassant pas 12 mois. Sur cette base, le nombre global de travailleurs détachés dans l'UE peut être estimé à un peu moins d'un million, soit environ 0,4 % de la population communautaire en âge de travailler. Sur la même base, il est également possible d'identifier les États membres comptant davantage de travailleurs détachés sur leur territoire (Allemagne, France, Luxembourg, Belgique et Pays-Bas), ainsi que ceux à l'origine du plus grand nombre de détachements (Pologne, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Portugal).

La directive «Détachement de travailleurs» (1996/71/CE) vise à concilier l'exercice de la liberté fondamentale des sociétés à offrir des services transfrontaliers au titre de l'article 49 CE et une protection appropriée des droits des travailleurs détachés temporairement à l'étranger. Elle cherche donc à supprimer les obstacles et incertitudes susceptibles d'entraver la prestation transfrontalière de services, en augmentant la sécurité juridique et en permettant l'identification des principales conditions de travail applicables aux travailleurs qui exécutent, à titre temporaire, un travail dans un État membre autre que l'État dont la loi régit la relation de travail.

La directive s'applique aux entreprises qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer à titre temporaire un travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils accomplissent habituellement leur travail en exécution de leur contrat (à l'exception des

¹ Le rapport «L'emploi en Europe 2008» (publié en anglais uniquement) contient au chapitre 3 (*Geographical labour mobility in the context of EU enlargement*) quelques données statistiques et d'analyse. Le rapport sera présenté sur le site suivant: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=fr>.

entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant). Elle s'applique à trois types de détachement différents:

1. le détachement d'un travailleur dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans l'État membre d'accueil;
2. le détachement d'un travailleur sur le territoire de l'État membre d'accueil, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe;
3. le détachement, par une entreprise de travail intérimaire, d'un travailleur à une entreprise utilisatrice établie sur le territoire de l'État membre d'accueil.

En outre, la directive dispose que les entreprises établies dans un État non-membre ne peuvent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre (article 1^{er}, paragraphe 4).

La directive vise à assurer aux travailleurs – quelle que soit la loi applicable à la relation de travail – certaines règles de protection minimale en vigueur dans l'État membre d'accueil. C'est pourquoi l'article 3, paragraphe 1, de la directive garantit aux travailleurs détachés, pendant toute la durée de leur détachement, le bénéfice des conditions de travail et d'emploi fixées dans l'État membre d'accueil (soit par des dispositions législatives et/ou des conventions collectives d'application générale) en ce qui concerne:

- o les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- o la durée minimale des congés annuels payés;
- o les taux de salaire minimal;
- o les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- o la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- o les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes.

La mise en œuvre de la directive 1996/71/CE s'est heurtée à plusieurs difficultés qui peuvent être rassemblées en deux catégories:

Premièrement, les autorités des États membres d'accueil ont pris des mesures de contrôle administratif, dans le but déclaré d'assurer l'application des conditions de travail et d'emploi énoncées dans la directive et de prévenir les abus et la fraude au regard des taxes ou des lois en vigueur. Il a toutefois été démontré, notamment dans le cadre d'arrêts de la CJCE, que certaines de ces mesures de contrôle imposaient des obstacles non justifiés ou disproportionnés à la libre prestation des services. La Commission a établi en 2006 des orientations afin d'aider les États membres à respecter la jurisprudence et a évalué leur mise en œuvre dans une communication adoptée en 2007².

² «Orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services» [COM(2006) 159 du 4 avril 2006 et document de travail des services de la Commission l'accompagnant SEC(2006) 439]. «Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services: en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection

Deuxièmement, l'interprétation de la directive a soulevé des interrogations quant à la façon de déterminer les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés, notamment en référence aux paragraphes de l'article 3 relatifs aux notions d'application générale des conventions collectives (par. 8), de dispositions d'ordre public (par. 10) ou de «conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs» (par. 7). Les arrêts rendus par la CJCE dans les affaires Laval, Rüffert et Commission / Luxembourg contribuent quelque peu à répondre à ces questions d'interprétation, qui ont toutefois suscité une vive controverse parmi les parties prenantes.

Des débats sur les questions posées par la mise en œuvre et l'application de la directive ont également eu lieu au Parlement européen, qui a adopté plusieurs résolutions³. La dernière, adoptée en 2008⁴, demande à la Commission de continuer à examiner la mise en œuvre de la directive et n'exclut pas une révision partielle.

Le 3 avril 2008, la Commission a publié une recommandation exhortant les États membres à agir d'urgence pour améliorer la situation des travailleurs détachés en renforçant la coopération entre les administrations nationales. Elle contient une série de mesures concrètes destinées à remédier aux problèmes d'application, d'exécution et de contrôle du respect de la législation existante. Elle préconise en particulier des échanges d'informations plus efficaces, un meilleur accès à l'information et l'échange de bonnes pratiques. La recommandation a été appuyée par les conclusions du Conseil du 9 juin 2008 et suivie par une décision de la Commission le 19 décembre 2008 instituant un comité d'experts en matière de détachement de travailleurs.

Si les aspects juridiques de l'interprétation de la directive ont fait l'objet d'une attention considérable et continueront certainement de donner lieu à un nombre croissant d'articles, de livres et d'études, l'absence de données statistiques et autres d'un niveau de qualité suffisant a à ce jour rendu difficile de déterminer les incidences économiques et sociales associées au phénomène du détachement de travailleurs. Cette question est pourtant cruciale si l'on souhaite évaluer dans quelle mesure les objectifs initiaux de la directive ont été réalisés dans la pratique. Nous souhaitons notamment déterminer si les conditions de vie et de travail des travailleurs détachés divergent grandement de celles de leurs homologues dans le pays d'accueil, si les objectifs économiques poursuivis par le détachement de travailleurs sont atteints eu égard aux dispositions juridiques et administratives en vigueur à la fois dans le pays d'origine et dans celui d'accueil, ainsi que l'impact plus large du détachement sur les marchés de l'emploi, la compétitivité et l'organisation des marchés.

des travailleurs» [COM(2007) 304 final du 10 octobre 2007 et document de travail des services de la Commission l'accompagnant SEC(2007) 747].

³ Résolution du Parlement européen sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE dans les États membres (2003/2168(INI)), JO C 92E, 16.4.2004, p. 404-407; Résolution du Parlement européen sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs (2006/2038(INI)), JO C 313E, 20.12.2006, p. 452-457; Résolution du 11 juillet 2007 sur la communication de la Commission intitulée «Détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services - en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs» (P6_TA(2007)0340).

⁴ Résolution législative du 22 octobre 2008 sur les défis pour les conventions collectives dans l'UE (2008/2085(INI)).

2.2. Le projet pilote

L'étude sera financée par l'article 04 03 09 du budget communautaire – Projet pilote «Conditions de travail et de vie des travailleurs détachés». Le projet pilote est conforme à l'article 49, paragraphe 6, du règlement (CE, Euratom) n° 1605/2002 du Conseil du 25 juin 2002 portant règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes (JO L 248 du 16.9.2002, p. 1).

Cette enveloppe est destinée à financer des initiatives qui contribuent à explorer les conditions de vie et de travail réelles des travailleurs détachés et de quelle manière les États membres, les partenaires sociaux et les inspections du travail opèrent concrètement. Le projet pilote se concentre sur quelques secteurs spécifiques comptant un nombre élevé de travailleurs détachés, p.ex. la construction, l'agriculture et les soins de santé.

Le projet pilote a pour objet:

- de promouvoir l'échange d'informations pertinentes, d'établir les meilleures pratiques et de publier une vue d'ensemble de la situation dans les États membres;
- d'examiner toutes les questions et difficultés susceptibles de se poser dans l'application concrète de la législation sur le détachement de travailleurs, ainsi que dans sa mise à exécution concrète.

Les mesures visées comprendront l'échange d'informations sur les travailleurs détachés, avec un accent particulier sur:

- les écarts de rémunération entre les travailleurs détachés et les travailleurs occupant une fonction similaire dans le pays d'accueil;
- les écarts entre le temps de travail réellement effectué et le temps de travail stipulé dans le contrat;
- les congés payés réels;
- leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail;
- leurs accords contractuels et la durée de leur détachement;
- leur représentation syndicale dans le pays d'accueil;
- les méthodes de travail des inspections et la fréquence de leurs contrôles.

L'enveloppe de cet article budgétaire s'élève à 1 000 000 euros en 2009 (engagements et paiements). Parmi les autres initiatives lancées avec les mêmes fonds figurent notamment un appel à propositions sur les conditions de travail et de vie des travailleurs détachés et une étude juridique sur le détachement de travailleurs. Cette étude recensera les difficultés rencontrées dans l'application de la directive et les pratiques et initiatives existantes qui ont été instaurées dans le but de garantir le respect de ses dispositions (p.ex. coopération transfrontalière et accords bilatéraux entre les partenaires sociaux). Cette étude se penchera également sur le rôle des autorités des États membres (inspections du travail) dans la mise à exécution de la directive et la fréquence de leurs contrôles.

3. OBJET DU MARCHÉ

L'étude visera à évaluer les incidences économiques et sociales associées au phénomène du détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation transfrontalière de services. L'étude s'intéressera avant tout aux conditions de vie et de travail des travailleurs détachés et les comparera à celles des travailleurs occupant un emploi similaire dans le pays d'accueil. Elle se penchera également sur la justification économique du détachement dans le cadre de la prestation transfrontalière de services et tentera de déterminer comment et à quelles conditions le phénomène se développera à l'avenir. L'étude se concentrera sur les secteurs où le recours au détachement de travailleurs est le plus fréquent et sur les États membres comptant un nombre relativement plus élevé de travailleurs détachés en tant que pays d'accueil ou d'envoi.

L'étude devra élaborer des conclusions sur la base d'une méthode solide, d'un examen approfondi de la littérature et de preuves empiriques aussi complètes que possible, en s'appuyant sur les données statistiques disponibles ou la collecte de données quantitatives et qualitatives à travers des enquêtes auprès des experts et des parties prenantes.

4. PARTICIPATION

Veuillez noter que:

- La participation et la concurrence dans le cadre du présent appel d'offres sont ouvertes à égalité de conditions à toutes les personnes physiques ou morales du domaine d'application des traités, et à toutes les personnes physiques et morales d'un pays tiers qui aurait conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, dans les conditions prévues par cet accord.
- Dans les cas où s'applique l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'OMC, 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.

5. TÂCHES À RÉALISER PAR LE CONTRACTANT

5.1. Obligations générales

L'étude comprendra les parties distinctes suivantes:

- (1) Développement, discussion et validation d'un plan méthodologique;
- (2) Analyse de l'ampleur, de la distribution et des caractéristiques du détachement de travailleurs;
- (3) Évaluation des incidences économiques et organisationnelles du détachement selon les principaux secteurs d'activité;
- (4) Évaluation des incidences du détachement en matière sociale et sur le marché de l'emploi selon les principaux pays d'envoi et d'accueil.

5.2. Obligations spécifiques

1) Plan méthodologique

Pour commencer, l'étude développera un plan méthodologique présentant de façon cohérente les différentes phases du travail du contractant, dans le cadre d'un calendrier. Le contractant devra notamment étudier la littérature en la matière, en examinant les rapports et études empiriques les plus pertinents. Il utilisera en outre les sources européennes et nationales de données statistiques, y compris les données administratives, et évaluera leur qualité. Des informations et les opinions des parties prenantes seront également recueillies à travers l'envoi de questionnaires ou de sondages, dans le cadre d'entretiens, etc. avec les autorités et/ou services compétents des États membres, les associations professionnelles et industrielles et les syndicats, notamment dans les secteurs comptant un nombre relativement élevé de travailleurs détachés (p.ex. construction, transports, hôtellerie, restaurants et services de restauration, agriculture, pêche et agences de travail intérimaire).

2) Analyse de l'ampleur et des caractéristiques du détachement

L'objectif est de produire pour tous les États membres et les pays de l'EEE des estimations sur:

- le nombre de travailleurs détachés par pays d'envoi;
- le nombre de travailleurs détachés par pays d'accueil (en distinguant entre les travailleurs détachés provenant des États membres ou de pays tiers).

Si des données sur les tendances sont disponibles, le contractant devra fournir des estimations sur la relation entre l'évolution du détachement et d'autres formes de mobilité des travailleurs. Dans la mesure du possible, les estimations seront ventilées en fonction:

- des secteurs d'activité;
- des trois modalités de détachement visées à l'article 1^{er} de la directive 96/71;
- de la durée du détachement.

Si des données sont disponibles pour certains pays, une analyse du profil socioéconomique des travailleurs détachés sera réalisée, qui s'appuiera sur

- l'âge;
- le sexe;
- la profession et le niveau d'enseignement/de qualification des travailleurs détachés.

3) Évaluation des incidences économiques et organisationnelles du détachement – Analyse sectorielle

Pour chacun des six secteurs comptant un nombre relativement élevé de travailleurs détachés (construction, transports, hôtellerie, restaurants et services de restauration, agriculture, pêche et agences de travail intérimaire), l'analyse devra:

- déterminer les principales raisons économiques du recours au détachement de travailleurs (coûts du travail, compétences d'expert, engagement flexible) dans le cadre de la prestation transfrontalière de services;
- préciser si le détachement est perçu comme une contribution ou plutôt comme une entrave à la compétitivité des entreprises;
- déterminer les changements dans l'organisation du marché occasionnés par le détachement (p.ex. y a-t-il des sociétés intermédiaires, telles que des agences de travail spécialisées dans le détachement, et comment fonctionnent-elles?);
- comparer le détachement en provenance des États membres et des pays tiers et examiner la présence éventuelle d'aspects distinctifs;
- fournir des exemples d'obstacles majeurs (juridiques, administratifs ou culturels) au détachement de travailleurs;
- examiner la relation entre l'organisation du marché fondée sur la sous-traitance et le développement de la prestation transfrontalière de services.

L'analyse pourra être illustrée par des exemples d'entreprises recourant fréquemment ou de manière intensive au détachement ou de certaines niches de marché spécifiques où le détachement occupe une place importante (p.ex. les opérations de «cabotage» dans le transport routier).

4) Évaluation des incidences du détachement en matière sociale et sur le marché de l'emploi

4.1. Selon les pays d'accueil

Sur un échantillon de 6 à 8 des pays les plus représentatifs (choisis en fonction de leur taille relative ainsi qu'en vue d'assurer un équilibre géographique), l'analyse devra se pencher sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, notamment concernant:

- leur rémunération et tout écart par rapport aux travailleurs occupant un emploi similaire dans le pays d'accueil;
- leur temps de travail et tout écart par rapport au temps de travail stipulé dans leur contrat;
- leurs congés payés (annuels ou autres) réels;
- leurs conditions de vie, y compris leur logement réel, lorsque celui-ci est fourni par l'entreprise utilisatrice du pays d'accueil;
- leurs conditions de santé et de sécurité au travail;
- leurs accords contractuels et la durée de leur détachement (y compris la question du détachement récurrent d'un même travailleur);
- leur représentation syndicale dans le pays d'accueil et l'exercice des droits à l'information et à la consultation.

L'analyse s'intéressera également à l'impact du détachement sur les marchés locaux du travail et des services en examinant notamment:

- la contribution du détachement de travailleurs à la résolution des pénuries de main-d'œuvre locale en général ou dans certaines professions spécifiques;
- la question de savoir dans quelle mesure le détachement exerce une pression supplémentaire sur les opérateurs locaux du marché des services et exerce une influence visible sur les prix;
- l'incidence du détachement sur la rémunération et les débouchés offerts aux travailleurs locaux;
- l'image que se font des travailleurs détachés et du détachement en général les autorités chargées de faire respecter la loi, les entreprises, les syndicats, les collègues et les communautés locales.

4.2. Dans les pays d'envoi

Sur un échantillon de 4 à 6 des pays les plus représentatifs (choisis en fonction de leur taille relative ainsi qu'en vue d'assurer un équilibre géographique), l'étude s'efforcera de clarifier les aspects suivants:

- caractéristiques des entreprises détachant des travailleurs (degré de formalité, spécialisation, liens avec les entreprises utilisatrices, etc.);
- concentration sur certaines régions/communautés ou professions spécifiques;
- incidences sur les marchés du travail locaux (pénurie de main-d'œuvre?);
- importance du détachement pour les parties prenantes locales (sécurité sociale, inspection du travail, syndicats, entreprises).

5) Conclusions

Le contractant produira des conclusions sur les incidences économiques, organisationnelles et sociales associées au phénomène du détachement de travailleurs et formulera des recommandations sur la manière d'améliorer la qualité des sources de données.

6. Intégration de la dimension hommes-femmes

Le contractant prendra les mesures nécessaires pour veiller:

- à tenir compte des questions d'égalité des sexes lorsqu'elles sont pertinentes pour l'élaboration de son offre technique, en accordant l'attention nécessaire à la situation et aux besoins respectifs des femmes et des hommes;
- à intégrer la dimension de genre dans la réalisation des tâches requises, en prenant systématiquement en compte la dimension hommes-femmes;

- à ventiler par sexe, au besoin, les données recueillies et compilées pour le suivi des résultats;
- à ce que l'équipe qu'il propose respecte l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et respectés lors de l'exécution du service demandé. À cet effet, s'il organise des sessions de formation ou des conférences, édite des publications ou développe des sites internet spécialisés, le contractant veillera en particulier à ce que les personnes handicapées disposent du même accès 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, indépendamment de leur origine ethnique, de leur religion, de leur âge et de leurs capacités.

Dans le rapport d'activité accompagnant sa demande de versement final, le contractant devra détailler 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 coordinateur de l'équipe ou le comité scientifique (le cas échéant) doivent au minimum satisfaire aux exigences imposées aux experts de niveau II et les autres experts doivent répondre au moins aux conditions imposées aux experts de niveau III. Ils devront être des juristes et/ou des universitaires et/ou des praticiens chevronnés, spécialisés dans le domaine concerné dans les pays considérés.

8 CALENDRIER ET RAPPORTS

Le contrat aura une durée maximale de **10 mois** à partir de sa signature.

Pour de plus amples détails, voir l'article I.2 du projet de contrat.

Délais spécifiques

Rapport intermédiaire

Dans les **4 mois** à compter de la signature du contrat, le contractant présentera à la Commission européenne⁵ (unité F/2 de la DG Emploi) un rapport intermédiaire clair et concis décrivant l'état d'avancement des travaux par rapport au calendrier prévu, ainsi qu'un résumé des résultats obtenus jusqu'alors. Le rapport intermédiaire devra être rédigé en anglais.

⁵ Date de réception officielle par la DG EMPL, attestée par le cachet de son service des archives, courrier.

Projet d'étude finale

8 mois après la signature du contrat, le contractant présentera à la Commission européenne (unité F/2 de la DG Emploi) un projet d'étude finale rédigé en anglais, ainsi qu'un résumé en anglais, allemand et français.

Dans les **30 jours** à compter de sa réception, la Commission européenne (unité F/2 de la DG Emploi) examinera le projet d'étude finale et communiquera au contractant ses éventuelles objections ou remarques.

Étude finale

L'étude finale – qui tiendra compte, le cas échéant, des objections et/ou remarques de la Commission européenne (unité F/2 de la DG Emploi) – sera remise au terme du contrat. Elle comportera également un résumé en anglais, allemand et français. Sauf indication contraire, le contractant transmettra l'étude finale susmentionnée au format papier et dans une version électronique répondant aux critères de la Commission (textes en Word, feuilles de calcul en Excel). Tous les exemplaires papier seront totalement identiques à la version électronique. Les documents susmentionnés, accompagnés de deux copies, doivent parvenir à la Commission au plus tard le dernier jour de la période d'exécution des tâches.

Réunions avec la Commission

Le contractant pourra être invité à participer à trois réunions avec la Commission à Bruxelles: la première pour donner le coup d'envoi de l'étude, la seconde pour examiner le rapport intermédiaire dans les 30 jours à compter de sa réception et la dernière pour examiner le projet d'étude finale dans les 30 jours à compter de sa présentation.

Exigences en matière de publicité et d'information

Conformément aux conditions générales, tous les contractants sont tenus de mentionner que le présent service est réalisé au nom de la Communauté dans tous les documents et supports de communication produits, notamment les résultats publiés, les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc. connexes, y compris lors de conférences ou de séminaires.

Pour les publications, il y a lieu d'inclure également la référence suivante: *«Les informations contenues dans cette 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 projet d'étude, la contractant devra insérer le logo de l'Union européenne et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou tout matériel connexe élaboré au titre du présent contrat.

9 PAIEMENTS ET CONTRAT TYPE

Voir l'article I.4 et l'article II du projet de contrat d'étude ci-joint.

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

Les modalités applicables au présent marché sont les suivantes:

Préfinancement

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

Paiement intermédiaire

Pour être valable, toute demande de paiement intermédiaire présentée par le contractant doit être accompagnée

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

à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, un paiement intermédiaire correspondant aux factures concernées, d'au maximum 40 % du montant total mentionné à l'article I.3.1 du projet de contrat, est versé.

Paiement du solde

Pour être valable, la demande de paiement du solde présentée par le contractant doit être accompagnée

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

à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de 60 jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter des informations 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 mentionné à l'article I.3.1 du projet de contrat est effectué.

Garantie de bonne exécution: sans objet

10. PRIX

Le montant maximal disponible pour ce contrat est de 450 000 euros (quatre cent cinquante mille euros).

Les soumissionnaires noteront qu'aucune offre excédant ce plafond ne sera prise en considération.

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 doit être indiqué séparément.

Le prix doit être établi en euros (€), hors TVA (en utilisant, 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 ventilé suivant le modèle de l'annexe III incluse dans le contrat type joint.

Partie A: honoraires et frais directs, à détailler

- Les honoraires, exprimés en nombre d'homme/jours multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire doit couvrir les honoraires des experts et les dépenses administratives;
- les frais éventuels de traduction;
- les frais de voyage (à l'exception des frais de transport local);
- les frais de séjour du contractant et de son personnel (qui couvrent les frais de séjour des experts effectuant de brèves missions en dehors de leur lieu d'affectation habituel);
- les frais inévitables nécessaires à la réalisation du contrat.

Partie B: frais remboursables

Sans objet.

Prix total = partie A

11. GROUPEMENTS D'OPÉRATEURS ÉCONOMIQUES OU CONSORTIUMS

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires de services ou de fournisseurs, qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du 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 contrat⁶. Ce groupement d'opérateurs économiques devra toutefois 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 aux points 11 et 12 ci-après doivent être fournis par chacun des membres du groupement.

Chaque membre du groupe est solidairement responsable envers la Commission.

⁶ Ces entités peuvent prendre la forme d'une entité dotée ou non de la personnalité juridique, mais offrant une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un consortium ou d'une association momentanée). Si les soumissionnaires n'ont pas constitué d'entité juridique, le contrat doit être signé par tous les membres du groupe ou par l'un d'eux dûment mandaté par les autres (une procuration ou autre autorisation suffisante sera annexée au contrat).

12. CRITÈRES D'EXCLUSION ET MOYENS DE PREUVE

1) Les soumissionnaires doivent fournir une déclaration sur l'honneur, dûment datée et signée, attestant 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 aux procédures de passation de marchés 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 1⁷.

(...)

Article 94:

Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation 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, la preuve visée à l'article 134 des Modalités d'exécution, confirmant l'attestation visée au point 1.

⁷ «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 134 des modalités d'exécution – Moyens de preuve

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

§4. Suivant la législation nationale du pays d'établissement du candidat ou du soumissionnaire, les documents énumérés au paragraphe 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.

Voir à l'annexe I (qui peut être utilisée comme liste de contrôle) les documents que le candidat, soumissionnaire ou adjudicataire 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 ces preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marché lancée par la DG Emploi, 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 soumissionnaire atteste sur l'honneur que les preuves documentaires ont déjà été fournies lors d'une procédure de passation de marché antérieure et qu'aucun changement n'est intervenu dans sa situation.

13. CRITÈRES DE SÉLECTION

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

13.1 Capacité économique et financière:

La capacité économique et financière à réaliser les tâches prévues par le cahier des charges devra être démontrée par les moyens suivants:

i) la preuve que le chiffre d'affaires du dernier exercice clos du soumissionnaire (ou de tous les partenaires du groupement pris dans leur ensemble) était équivalent à au moins 100 % du prix proposé pour le contrat (450 000 euros);

ii) les bilans ou extraits de bilans des trois derniers exercices clos, lorsque la publication des bilans est requise en vertu du droit des sociétés du pays dans lequel le prestataire de services est établi; en cas d'offres émanant de consortiums, ce certificat doit être fourni par chacun des membres du consortium;

iii) si un ou les deux documents mentionnés ci-dessus ne peuvent être fournis pour des raisons dûment justifiées, une déclaration bancaire attestant la bonne santé financière peut être acceptée, si la Commission le décide; en cas d'offres émanant de consortiums, cette déclaration doit être fournie par chacun des membres du consortium.

13.2 Capacité professionnelle et technique:

Les compétences professionnelles et la capacité technique du soumissionnaire dans le domaine faisant l'objet du marché seront notamment évaluées sur la base des critères suivants:

- des CV détaillés des membres de l'équipe d'étude responsables de la prestation de service, accompagnés d'une liste des personnes désignées comme coordonnateur(s) et autres experts à utiliser pour l'étude en même temps que leur CV;
- une liste des principaux services fournis ou des principales études exécutées dans le domaine concerné au cours des cinq dernières années avec indication des montants, des dates et des destinataires (qu'ils soient publics ou privés);
- une solide expérience de l'analyse dans le domaine concerné du droit du travail et de la législation sociale, couvrant les aspects théoriques et empiriques, attestée par les travaux publiés par les membres de l'équipe d'experts dans ce domaine;
- le coordonnateur et les membres du comité de pilotage ou du comité scientifique devront être d'éminents universitaires et/ou praticiens du droit disposant d'une expertise attestée et d'au moins dix ans d'expérience professionnelle, dont au moins quatre années d'expérience de questions juridiques relevant du droit du travail et de la législation sociale, englobant des aspects théoriques et empiriques;
- les autres experts devront être d'éminents universitaires et/ou praticiens du droit disposant d'une expertise attestée fondée sur un minimum de cinq années d'expérience professionnelle en tant que juristes, universitaires ou praticiens, dont au moins deux dans les domaines pertinents du droit du travail et de la législation sociale, englobant des aspects théoriques et empiriques;
- la capacité avérée du (des) coordonnateur(s) à s'acquitter efficacement des tâches de coordination et d'administration associées à l'organisation et à la gestion d'une équipe d'experts capables d'évaluer de manière critique l'évolution juridique dans tous les pays concernés par le contrat;
- une connaissance suffisante des langues, de la part du coordonnateur, pour garantir la communication avec la Commission et les experts et, en particulier, la capacité à établir des rapports en anglais;
- une déclaration du coordonnateur attestant que l'équipe dispose des compétences, notamment professionnelles et linguistiques, nécessaires à la réalisation de l'étude;

- dans le cas d’offres émanant de consortiums: une identification précise du coordonnateur des travaux, qui sera également chargé de signer le contrat, ainsi qu’une confirmation écrite de chacun des membres du consortium indiquant qu’ils sont prêts et disposés à participer à l’exécution du marché et décrivant brièvement leur(s) rôle(s).

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

14. CRITÈRES D’ATTRIBUTION

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

14.1 Qualité de l’offre

- Approche – degré de compréhension conceptuelle de la nature de la mission, de son contexte et des résultats à atteindre, créativité et qualité des méthodes d’exécution des tâches. À cette fin, l’offre doit formuler clairement des suggestions, des options et des alternatives pour l’étude à entreprendre (30 points).
- Méthodologie – le soumissionnaire doit décrire clairement de quelle façon les tâches et les analyses seront exécutées, ainsi que les méthodes utilisées, c’est-à-dire les différentes phases envisagées pour la collecte des données nécessaires, la méthodologie appliquée pour organiser et coordonner le travail de recherche et d’analyse, les efforts documentaires à entreprendre, etc. Le soumissionnaire doit également expliquer de quelle façon les différentes parties de l’analyse seront intégrées dans l’approche conceptuelle ainsi que dans le résultat final et l’évaluation (40 points).
- Organisation du travail – la qualité de la stratégie d’organisation et de coordination du travail, en particulier des tâches administratives et logistiques impliquées et de la faisabilité du calendrier prévu; ce critère inclut également la clarté et la cohérence du programme de travail et la gestion globale du projet (30 points).

b) Le prix

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

15. CONTENU ET PRÉSENTATION DES OFFRES

15.1 Contenu des offres

Toute offre doit comprendre:

- une lettre d’introduction, datée et signée;

- le nom du soumissionnaire, son adresse complète, ses numéros de téléphone et de télécopieur et son adresse électronique;
- toutes les informations et tous les documents nécessaires pour permettre à la Commission d'évaluer l'offre sur la base des critères d'exclusion, de sélection et d'attribution (voir points 12, 13 et 14 ci-dessus);
- une fiche d'identification bancaire dûment complétée et visée par la banque;
- le formulaire «Entité légale» dûment complété;
- le prix;
- un CV détaillé des experts proposés;
- les nom et qualité du représentant légal du contractant (la personne habilitée à agir légalement en son nom vis-à-vis des tiers);
- la preuve de l'éligibilité: les soumissionnaires doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège social ou sont établis, en fournissant les moyens de preuve requis par leur législation nationale.

15.2 Présentation de l'offre

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

Elle doit inclure toutes les informations requises par la Commission (voir les points 10, 11, 12 et 13 ci-dessus).

Elle doit être claire et concise.

Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire.

Elle doit être présentée conformément aux exigences de l'invitation à soumissionner, dans les délais fixés.