
Cahier des charges - Appel d'offres ouvert n° VT/2007/063

Marché visant l'analyse et l'évaluation des retombées de la mise en œuvre pratique sur le lieu de travail des mesures nationales transposant la directive 98/24/CE sur les agents chimiques

1 INTITULE DU MARCHÉ

Marché visant l'analyse et l'évaluation des retombées de la mise en œuvre pratique des exigences de la directive 98/24/CE concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (quatorzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)

2 CONTEXTE

2.1 Programme PROGRESS

Dans son Agenda social (2005-2010), l'Union s'est fixé comme objectif stratégique général de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ainsi que l'égalité des chances pour tous. La réalisation de l'Agenda social repose sur une combinaison d'instruments allant de la législation communautaire à l'application de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d'action, en passant par des incitations financières, telles que les interventions du Fonds social européen.

Jusqu'ici, la mise en œuvre des méthodes ouvertes de coordination dans les domaines de l'emploi et de l'inclusion/la protection sociale reposait sur deux programmes communautaires distincts. De même, la promotion de l'égalité des sexes et celle du principe de non-discrimination étaient au cœur de deux programmes communautaires. Enfin, la promotion du droit du travail, y compris la réglementation en matière de santé et de sécurité, faisait l'objet d'interventions séparées.

En vue de favoriser une plus grande cohérence et une simplification accrue dans l'exécution des programmes communautaires, la Commission a proposé que tous ces programmes soient intégrés dans un seul programme-cadre, PROGRESS.

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

L'objectif général de PROGRESS est de soutenir financièrement la concrétisation des ambitions de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'énoncés dans l'Agenda social, et de contribuer ainsi à ce que les objectifs de la stratégie de Lisbonne en la matière puissent être atteints.

Ce programme vise à soutenir les fonctions essentielles de la Communauté européenne dans le cadre de l'accomplissement des tâches qui lui ont été confiées par le traité et de l'exercice des

pouvoirs qui lui ont été délégués dans ses domaines de compétence relatifs à l'emploi et aux affaires sociales. Il appuiera les initiatives destinées à renforcer le rôle de la Communauté dans les domaines suivants: proposition de stratégies européennes; réalisation et suivi des objectifs communautaires et de leur traduction dans les politiques nationales; transposition et suivi de l'application uniforme de la législation communautaire dans toute l'Europe; promotion de mécanismes de coopération et de coordination entre les États membres et coopération avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile.

Plus spécifiquement, PROGRESS soutiendra:

- 1) l'exécution 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 entre vie professionnelle et 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).

Ce programme est divisé en cinq sections, à savoir 1) Emploi, 2) Protection et intégration sociales, 3) Conditions de travail, 4) Non-discrimination et 5) Égalité entre les hommes et les femmes.

Dans ce contexte, PROGRESS poursuit les objectifs généraux suivants, tels qu'énoncés à l'article 2, paragraphe 1, de la décision:

- 1) améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres (et dans les autres pays participants) par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;
- 2) soutenir l'élaboration d'outils et de méthodes statistiques ainsi que d'indicateurs communs, ventilés s'il y a lieu par sexe et par tranche d'âge, dans les domaines relevant du programme;
- 3) soutenir et suivre la mise en œuvre de la législation communautaire, le cas échéant, et des objectifs politiques communautaires dans les États membres, ainsi qu'évaluer leur efficacité et leurs incidences;
- 4) promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, le recensement et la diffusion des bonnes pratiques et des approches innovantes au niveau de l'UE;
- 5) faire mieux connaître aux parties intéressées et au grand public les politiques et les objectifs de l'UE poursuivis dans le cadre de chacune des sections;
- 6) renforcer la capacité des principaux réseaux au niveau de l'UE à promouvoir, à soutenir et à développer encore davantage les politiques et les objectifs de l'UE, le cas échéant.

La ligne budgétaire 04.040103 «Programme Progress – Conditions de travail» permet à la Commission des Communautés européennes de soutenir des projets dans le domaine de la santé et de la sécurité dont les objectifs peuvent contribuer de manière significative aux priorités qu'elle s'est fixées.

2.2 Contexte propre au marché

La directive 98/24/CE, qui constitue la quatorzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE, établit les prescriptions minimales régissant la protection des travailleurs contre les risques qui découlent ou peuvent découler, pour leur santé et leur sécurité, des effets des agents chimiques présents sur les lieux de travail ou d'une activité professionnelle faisant appel à de tels agents.

L'application effective du droit communautaire est l'une des conditions nécessaires à l'amélioration de la qualité de l'environnement de travail.

En vertu de l'article 15 de la directive sur les agents chimiques, la Commission européenne est tenue d'analyser et d'évaluer l'efficacité de la législation visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs des risques liés à la présence d'agents chimiques sur le lieu de travail.

En outre, la Commission a l'obligation de rendre compte de la mise en œuvre pratique de la directive au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social.

La décision 1672/2006 du Conseil sur le programme PROGRESS, et notamment le troisième objectif général établi à l'article 2, paragraphe 1, concernant le soutien et le suivi de la mise en œuvre de la législation communautaire, prévoit un mécanisme à cet effet. Le présent marché aura pour effet d'aider la Commission à respecter ladite obligation.

L'application de la législation communautaire en matière de sécurité et de santé au travail relève de la compétence des autorités nationales. La nécessité de satisfaire au principe de subsidiarité dans ce domaine de compétences partagées signifie que les mesures concernées doivent se limiter à aider les États membres, les employeurs et les travailleurs à analyser les effets de la mise en œuvre pratique de la législation nationale transposant les directives susmentionnées sur les lieux de travail.

L'action visée ici aidera également les États membres à déceler et résoudre les difficultés rencontrées lors de l'application pratique de la législation nationale.

La directive 98/24/CE a été adoptée le 7 avril 1998 et les États membres avaient jusqu'au 5 mai 2001 pour en intégrer les dispositions dans leur cadre juridique. Les dispositions nationales de transposition de cette directive sont aujourd'hui appliquées depuis suffisamment longtemps pour que l'efficacité pratique de la législation nationale concernant la santé et la sécurité au travail puisse être analysée et évaluée.

Cependant, la date d'entrée en vigueur de la directive et la date d'adhésion à l'UE de chacun des États membres font que la durée d'application pratique de la directive varie selon l'État membre concerné.

Le niveau de détail des informations fournies à la Commission par le contractant dans le rapport qu'il préparera reflètera cette situation. Pour les deux nouveaux États membres notamment, à savoir la Bulgarie et la Roumanie, seules des données succinctes sur la situation actuelle devront être communiquées.

3 OBJET DU MARCHÉ

Le présent appel d'offres porte sur la préparation d'un rapport analysant et évaluant les effets des exigences de la législation nationale transposant la directive 98/24/CE, telles qu'appliquées dans la pratique sur les lieux de travail ; ce rapport décrira également les défis auxquels ont été confrontés les États membres et leurs réussites.

Les tâches à effectuer sont décrites au point 5.

4 PARTICIPATION

La participation à la concurrence est ouverte 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 l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce est applicable, les marchés sont aussi ouverts aux ressortissants des États ayant ratifié cet accord, aux conditions prévues par celui-ci. Il est à noter que cet accord ne porte pas sur les services de recherche et de développement relevant 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 cet accord. Les offres de ressortissants de pays tiers n'ayant pas conclu d'accord de cette nature peuvent être acceptées, mais aussi refusées.

5 TACHES A REALISER PAR LE CONTRACTANT

5.1 Description générale

5.1.1 *Priorité*

Le contractant donnera la priorité, dans ses travaux, à l'application pratique des exigences de la directive sur les lieux de travail de l'UE.

Il soumettra une méthodologie qui montrera comment il compte nouer des relations avec un certain nombre d'intervenants clés, qu'il s'agisse d'entreprises ou d'individus. Il devra ainsi prendre contact avec des chefs d'entreprises de toute taille constituant un échantillon représentatif des différents secteurs de l'emploi, avec des associations professionnelles, des salariés et leurs représentants, ainsi qu'avec l'inspection du travail des États membres.

Par conséquent, la démarche ne consiste pas à effectuer une étude théorique des mesures nationales de transposition.

5.1.2 *Résultats*

Les travaux du contractant aboutiront à la préparation d'un rapport qu'il soumettra à la Commission. Ce rapport abordera tous les points mentionnés à la présente partie 5; il aidera la Commission à décider des actions qui seraient éventuellement nécessaires pour garantir une maîtrise effective des risques auxquels les travailleurs sont exposés du fait de l'utilisation d'agents chimiques.

Le contractant déterminera quels ont été les réussites obtenues et les problèmes rencontrés dans l'application concrète des exigences de la directive. Concernant ces derniers, il pourra proposer des solutions. De même, quand des approches réussies auront été observées dans un domaine spécifique, des suggestions sur la façon d'encourager une plus large valorisation de celles-ci devront être incluses dans le rapport. À titre d'exemple, de futures actions possibles à l'échelon de l'UE ou des États membres peuvent être suggérées; de telles actions peuvent prévoir des stratégies applicables à divers États membres, à différents secteurs d'emploi, à des types précis d'entreprise (en fonction de leur nature ou de leur taille) ou à des catégories spécifiques de travailleurs (les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes enceintes).

Les observations et remarques du contractant présentées dans le rapport seront étayées par des exemples concrets. Les exemples choisis incluront, si possible, une évaluation générale des mesures administratives et techniques requises pour assurer le respect des exigences de la directive, ainsi que du coût entraîné.

Le rapport mentionnera les éventuelles suggestions et recommandations formulées tant par les employeurs (y compris les entreprises et organismes du secteur public) que par les travailleurs ou leurs représentants en vue de l'amélioration de l'application pratique de la législation.

Les questions posées devront porter sur l'efficacité des dispositions légales, une fois celles-ci appliquées sur les lieux de travail, dans les différents secteurs d'emploi de l'ensemble de l'Union européenne. Le cas échéant, l'analyse d'impact inclura une analyse et une évaluation qualitative plus approfondies de l'efficacité, de l'efficacéité, de la pertinence, de l'utilité, de la viabilité et de la rentabilité des mesures concernées.

L'évaluation ne se limitera pas à une simple description de la situation. Il convient d'analyser et d'évaluer le lien entre les différents aspects des exigences de la directive et leurs répercussions.

Le contractant présentera des conclusions dûment argumentées, fondées sur les travaux qu'il aura entrepris pour mener à bien les tâches prévues par le marché visé ici.

Il convient que le rapport prenne en considération:

- a) les politiques spécifiques de prévention (mesures techniques, organisationnelles ou administratives par exemple) adoptées par les États membres ou les employeurs, y compris les entreprises et organismes du secteur public ;
- b) les répercussions de ces politiques sur la protection en matière de santé et sécurité offerte aux travailleurs vis-à-vis des risques dus à une exposition aux agents chimiques sur les lieux de travail ;
- c) les difficultés et les défis auxquels ont été confrontés les employeurs dans l'application pratique de la législation;
- d) les réussites obtenues par les employeurs dans l'application pratique de la législation;
- e) les effets collatéraux négatifs ou positifs de l'application pratique de la législation;
- f) le degré de participation des travailleurs et de leurs représentants dans l'élaboration et l'exécution des politiques de prévention sur le lieu de travail.

Une attention particulière doit dans tous les cas être accordée aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux micro-entreprises.

Les analyses et évaluations doivent également déceler et mettre en évidence les éléments ayant donné lieu à des problèmes ou des succès particuliers. En outre, elles doivent tenir compte des spécificités liées à l'âge ou au sexe des travailleurs, ou à toute autre grande catégorie de salariés.

Les résultats de ces analyses et évaluations doivent fournir aux États membres des informations objectives leur permettant de déterminer les domaines dans lesquels les dispositions nationales peuvent être appliquées de façon plus efficace.

5.2 Missions spécifiques

5.2.1 *Appréciation globale*

- Les exigences de la directive sont-elles compréhensibles, cohérentes et transposables dans la réalité par les employeurs et les travailleurs ?
- Quels sont les éléments prouvant que les salariés et les employeurs peuvent comprendre leurs obligations au titre de la directive et que ces derniers sont capables de protéger leur personnel d'une exposition aux substances chimiques dangereuses?
- L'application concrète des exigences de la directive est-elle plus ou moins similaire d'un secteur ou d'une région à l'autre?
- Les PME ont-elles les moyens de comprendre et respecter les exigences de la directive, entre autres d'accéder aux informations adéquates sur les risques entraînés par les substances chimiques et de sélectionner et mettre en œuvre des mesures efficaces de gestion des risques ?
- De manière générale, les exigences de la directive sont-elles appliquées uniformément quelle que soit la catégorie concernée de substances chimiques?
- Existe-t-il des catégories particulières de substances chimiques pour lesquelles une politique différente, ou plus approfondie, de gestion efficace des risques serait nécessaire? Les allergènes respiratoires, du fait de leurs effets potentiels nocifs pour la santé, pourraient par exemple constituer une telle catégorie.
- Existe-t-il des catégories spécifiques de travailleurs dont la protection de la santé et la sécurité ont été notablement améliorées grâce à la directive ? Inversement, est-il possible de déterminer des catégories pour lesquelles l'application de la directive n'a pas abouti à une protection efficace (jeunes travailleurs, femmes enceintes, travailleurs âgés, travailleurs qualifiés – par rapport au personnel moins qualifié –, personnes présentant certains antécédents médicaux, tels les asthmatiques) ?

5.2.2 Évaluation des risques

- Comment les risques sont-ils évalués dans les différents secteurs de l'industrie européenne et quelles sont les conclusions à tirer de l'évaluation concrète des risques par les employeurs ? Il convient de formuler des propositions sur la meilleure façon de satisfaire aux exigences applicables à l'évaluation des risques.
- La procédure d'évaluation des risques permet-elle de déterminer quelles sont les substances dangereuses, d'évaluer les risques inhérents aux conditions de travail et de définir des mesures appropriées, proportionnées et efficaces de gestion des risques ?
- Que savent les parties concernées du coût de la réalisation d'une évaluation des risques ?

5.2.3 Limites d'exposition professionnelle (LEP)

- Les employeurs sont tenus de mesurer l'exposition des travailleurs aux agents chimiques lorsqu'un risque pour la santé de ces derniers n'est pas exclu ; ils peuvent de cette manière prouver qu'ils respectent les LEP.
- Quels sont les éléments prouvant que les employeurs connaissent les LEP et leur rôle dans la gestion des risques ? Quelle est l'ampleur des mesures de l'exposition effectuées dans la pratique ?
- Quelles sont les raisons expliquant l'éventuelle inexistence de telles mesures ?

- Que savent les parties concernées du coût de la réalisation de mesures de l'exposition ou de toute autre initiative démontrant le respect des LEP ?

5.2.4 Informations requises et sources d'information

- Quelles sont les sources d'information utilisées par les entreprises pour la réalisation de l'évaluation des risques et l'introduction de mesures de gestion des risques ? Leur est-il facile de déterminer les informations nécessaires et d'y accéder ?
- Quelles sont les sources d'information les plus/moins utiles ? Il convient par exemple d'étudier le recours aux fiches de données de sécurité et à toute autre information des fournisseurs, aux guides fournis par les autorités compétentes des États membres, les associations professionnelles, les syndicats, les services de la Commission européenne, etc.
- Quel type d'information les aidant à satisfaire aux exigences de la directive les entreprises apprécieraient-elles de recevoir et comment cette information devrait-elle être fournie (publication de guides, services spécialisés de prévention (internes ou externes), etc.) ?

5.2.5 Substitution

- Comment la substitution fonctionne-t-elle dans la pratique?
- Il convient de mentionner des exemples concrets de substitution ou de citer les obstacles empêchant une substitution efficace.
- Quels sont les arguments incitant un employeur à envisager sérieusement et à introduire l'utilisation de substances de remplacement ?
- Ce processus de substitution résulte-t-il d'une initiative du fournisseur ou de l'utilisateur ?
- Que savent les parties concernées du coût de la substitution ?

5.2.6 Mesures de gestion des risques (stratégies de prévention)

- Quel est le niveau de connaissances sur l'utilisation de mesures efficaces de gestion des risques, notamment sur la maîtrise des risques à la source par rapport au recours à un équipement de protection individuelle (EPI) ?
- Que savent les parties concernées du coût entraîné par l'introduction et l'utilisation de mesures de gestion des risques à la source, par rapport au coût d'équipements de protection individuelle ? Il convient de montrer les conséquences générales des contraintes administratives et techniques et des coûts induits par, d'une part, la maîtrise des risques à la source et, d'autre part, l'utilisation d'EPI en vue du respect des exigences de la directive.
- Quels sont les paramètres les plus importants dans le choix d'une méthode de maîtrise des risques – le respect des limites d'exposition professionnelle, les exigences des fiches de données de sécurité, le coût des mesures de lutte contre les risques, les contraintes administratives et techniques liées à l'introduction de telles mesures, etc. ?

- Lorsque, dans un secteur d'activités, il existe des orientations spécifiques sur les mesures de gestion des risques, observe-t-on des retombées positives sur la capacité des employeurs à appliquer des mesures efficaces et celle des travailleurs à comprendre l'utilisation de telles mesures ? Il convient ici de citer des exemples.
- L'aptitude à garantir une gestion des risques performante varie-t-elle en fonction de la taille des entreprises, notamment au sein des PME et micro-entreprises, ou du secteur d'emploi? Une distinction doit être établie entre les employeurs possédant de solides connaissances techniques des agents chimiques et ceux qui, pour l'essentiel, utilisent ces substances chimiques sans disposer de savoir spécifique à ce sujet.

5.2.7 Surveillance médicale des travailleurs

- Les mesures de surveillance médicale sont-elles facilement accessibles, utiles et utilisées et comment contribuent-elles à la gestion globale des risques et au bien-être des salariés ?
- Quels sont les éléments prouvant l'efficacité, dans la pratique, de la surveillance médicale ?
- Si une telle surveillance est inopérante, il convient d'expliquer pourquoi.
- Quelles sont les catégories spécifiques d'agents chimiques, allergènes respiratoires par exemple, pour lesquels une surveillance médicale des travailleurs peut jouer un rôle décisif dans la gestion des risques?

5.2.8 Formation et consultation des travailleurs

- Dans la pratique, les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement et de surveillance, sont-ils consultés et formés, et jusqu'à quel point ?
- Comment ces actions contribuent-elles à une gestion efficace des risques ?
- Il convient de citer à titre d'exemple des approches efficaces ayant été adoptées, de définir dans quels domaines des actions plus performantes sont requises et de montrer quelles sont les solutions concrètes envisageables.

5.2.9 Services de protection et de prévention

- L'article 7 de la directive 89/391/CEE (directive-cadre) impose de faire appel à des services de prévention et de protection. Comment ces services facilitent-ils l'application pratique des exigences spécifiques de la directive sur les agents chimiques ?
- Quelle est l'expérience des employeurs au regard du recours à des services internes ou externes ?
- Existe-t-il un nombre suffisant de services de prévention et de protection facilement accessibles, peu coûteux et dotés de personnel aux qualifications adéquates ?
- Des cours de formation adéquats sont-ils organisés de manière à ce que les employeurs puissent désigner et former du personnel interne capable d'assurer une partie ou la totalité de ces services?

5.2.10 Application de la législation

- Il incombe aux autorités nationales de faire appliquer la législation communautaire sur la santé et la sécurité au travail. Néanmoins, les services nationaux de l'inspection du travail des États membres, ou d'autres instances des autorités nationales, ont peut-être un rôle à jouer, distinct du contrôle officiel de l'application de la législation, et consistant à aider ou conseiller les employeurs sur la manière de satisfaire aux principaux points de la directive.
- Qu'en est-il dans la réalité ?

5.3. Guide sur les modalités d'exécution des activités

Le programme PROGRESS vise à promouvoir l'égalité des sexes dans ses cinq sections et les activités commanditées ou subventionnées en vertu de ses dispositions. En conséquence, le contractant prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que l'équipe ou le personnel qu'il propose respectent à tous les niveaux l'équilibre entre les hommes et les femmes. Le cas échéant, il accordera également l'attention voulue à la dimension hommes/femmes du service qu'il doit fournir, conformément aux instructions données dans la description des tâches.

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 web 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. Pour cela, le contractant favorisera un brassage approprié de personnes, indépendamment de leur origine ethnique, de leur religion, de leur âge et de leurs qualifications.

Dans son rapport d'activité accompagnant sa demande de paiement final, le contractant sera invité à préciser les réalisations et les mesures prises pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

6. COMPETENCES ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES REQUISES

Les soumissionnaires doivent s'entourer d'une équipe ayant une expérience confirmée du domaine concerné, de l'application des techniques d'analyse et d'évaluation et de la collecte d'information. Pour pouvoir réaliser correctement les analyses et évaluations, les soumissionnaires et leur équipe doivent être au fait des législations spécifiques européenne et nationale concernant la directive 98/24/CE sur les agents chimiques ainsi que de la méthodologie commune européenne imposée par les dispositions juridiques du document COM/2006/691 en matière d'évaluation des coûts administratifs.

L'équipe doit également être capable de communiquer avec les entreprises et organismes du secteur public, ainsi qu'avec les PME, les micro-entreprises et leurs salariés dans tous les États membres concernés par le présent appel d'offres.

7. CALENDRIER ET RAPPORTS

Le travail doit être effectué en 24 (vingt-quatre) mois maximum, à compter de la date de signature du contrat. Il couvrira les étapes suivantes :

- dans un délai de 30 (trente) jours suivant la signature du contrat, le contractant soumet à la Commission européenne (unité EMPL F/4), en anglais, une description détaillée des méthodes de travail envisagées ;
- dans un délai de 8 (huit) mois à compter de la signature du contrat, le contractant soumet à la Commission européenne (unité EMPL F/4) un premier rapport intermédiaire décrivant l'avancée des travaux par rapport au calendrier proposé ainsi qu'un résumé des résultats obtenus jusque là. Le premier rapport intermédiaire est rédigé en anglais et doit être présenté et débattu lors d'une réunion du service compétent de la Commission (EMPL F/4), à Luxembourg ;
- dans un délai de 15 (quinze) mois à compter de la signature du contrat, le contractant soumet à la Commission européenne (unité EMPL F/4) un deuxième rapport intermédiaire décrivant l'avancée des travaux par rapport au calendrier proposé ainsi qu'un résumé des résultats obtenus jusque là. Ce deuxième rapport intermédiaire est rédigé en anglais et doit également être présenté et débattu lors d'une réunion du service compétent de la Commission (EMPL F/4), à Luxembourg ;
- dans un délai de 20 (vingt) mois après la signature du contrat, le contractant soumet à la Commission européenne (unité EMPL F/4) un projet de rapport final rédigé en anglais ;
- la Commission européenne (unité EMPL F/4) peut transmettre au contractant ses objections et commentaires dans les 30 jours suivant la réception du projet. À compter de la réception de ces objections et commentaires, le contractant dispose d'un délai de 15 (quinze) jours pour présenter un rapport final en anglais tenant compte desdits commentaires ou objections, ou exposant un point de vue différent. A la fourniture du rapport final, le contractant peut obtenir une acceptation par écrit ;
- si la Commission européenne (unité EMPL F/4) ne formule pas de commentaire ou d'objection dans les 30 (trente) jours suivant la soumission du projet de rapport final, le rapport est réputé accepté ;
- le rapport final, une fois accepté par la Commission, doit être fourni dans un délai maximum d'un (1) mois dans les trois langues suivantes: anglais, français et allemand.

Le rapport final du contractant couvre les différents aspects visés au point 5 ci-dessus.

Le projet de rapport final et le rapport final comprendront un résumé succinct des principaux résultats obtenus.

La description détaillée des méthodes de travail, le plan de travail ainsi que les divers rapports mentionnés dans la présente partie doivent être soumis à la Commission européenne (unité EMPL F/4) sous forme imprimée (en trois exemplaires) ainsi que dans un format électronique courant. Le contractant devra également fournir une copie des informations recueillies et utilisées pour l'élaboration du rapport final. A la demande du contractant, ces informations seront traitées de manière confidentielle.

Règles régissant l'établissement des rapports et la notification d'informations

Conformément aux conditions générales, le contractant est tenu de mentionner que le service visé ici est réalisé au nom de la Communauté, dans tous les documents et supports produits,

notamment les produits finaux réalisés, les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc., y compris lors des conférences ou 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 a été établi pour soutenir financièrement la concrétisation des ambitions de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'énoncées dans l'Agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

D'une durée de sept ans, le programme s'adresse à toutes les parties prenantes pouvant contribuer à l'élaboration d'une législation et de politiques appropriées et efficaces dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, et ceci dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE et des pays candidats et précandidats à l'adhésion à l'UE.

Le programme comprend six objectifs généraux, à savoir:

- 1) améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres (et dans les autres pays participants) par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;*
- 2) soutenir l'élaboration d'outils et de méthodes statistiques ainsi que d'indicateurs communs, ventilés s'il y a lieu par sexe et par tranche d'âge, dans les domaines relevant du programme;*
- 3) soutenir et suivre la mise en œuvre de la législation communautaire, le cas échéant, et des objectifs politiques communautaires dans les États membres, ainsi qu'évaluer leur efficacité et leurs incidences;*
- 4) promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, le recensement et la diffusion des bonnes pratiques et des approches innovantes au niveau de l'UE;*
- 5) faire mieux connaître aux parties intéressées et au grand public les politiques et les objectifs de l'UE poursuivis dans le cadre de chacune des sections;*
- 6) renforcer la capacité des principaux réseaux au niveau de l'UE à promouvoir, à soutenir et à développer encore davantage les politiques et les objectifs de l'UE, le cas échéant.*

Pour plus d'informations, voir :

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

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

En ce qui concerne les publications et tout plan de communication lié au service visé ici, le contractant devra insérer le logo de l'Union européenne ainsi, le cas échéant, que tout autre logo conçu pour les domaines de l'emploi et de la solidarité sociale ; en outre, il mentionnera la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou tout matériel connexe élaboré au titre du contrat de service visé par les présentes dispositions.

8. PAIEMENTS ET CONTRAT TYPE

Lors de l'établissement de l'offre, il doit être tenu compte des dispositions du modèle de contrat qui comprend les « Conditions générales applicables aux contrats de services ».

8.1. Préfinancement

Après signature du contrat par la dernière des parties contractantes, dans les 30 jours à compter de la date de réception d'une demande de préfinancement accompagnée de la facture correspondante, un préfinancement d'un montant représentant 30 % du montant total mentionné à l'article 1.3.1 du modèle de contrat est versé.

8.2. Paiements intermédiaires

Conformément au point 7 ci-dessus, le contractant peut solliciter deux paiements intermédiaires. Pour être valable, chaque demande de paiement intermédiaire doit être accompagnée des documents suivants:

- un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe 1 du modèle de contrat,
- les factures correspondantes,

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

La Commission dispose d'un délai de 45 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 appropriées, d'un montant maximal de 20 % du montant total visé à l'article 1.3.1 du contrat, sera effectué (le montant des deux paiements intermédiaires atteindra au maximum 40 % du montant total cité audit article 1.3.1).

8.3. Paiement du solde

Pour être valable, la demande de paiement du solde de la part du contractant doit être accompagnée :

- d'un rapport technique final établi conformément aux instructions du point 7,
- des factures correspondantes,
- des déclarations de frais remboursables, conformément aux dispositions du point II.7 du modèle de contrat.

Ledit rapport doit être approuvé par la Commission.

A compter de la réception de celui-ci, la Commission dispose d'un délai de 45 jours pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de 30 jours pour présenter de nouveaux documents.

Dans les 30 jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, le paiement du solde correspondant aux factures concernées est effectué.

9. PRIX

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 modèle de contrat joint.

■ **Partie A: Honoraires et frais directs**

- Honoraires, exprimés en nombre de personnes/jour et prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire couvre les honoraires des experts ainsi que les dépenses administratives, mais il ne peut inclure les frais remboursables mentionnés ci-dessous.
- Frais éventuels de traduction

■ **Partie B: Frais remboursables**

- Frais de voyages (autres que les frais de transports locaux)
- Frais de séjour du contractant et de son personnel (ceux-ci couvrent les dépenses relatives aux séjours de courte durée des experts qui effectuent une mission en dehors de leur lieu de travail normal) – cf. page 17 du modèle de contrat
- Frais de transport des équipements ou des bagages non accompagnés, directement liés à l'exécution des tâches précisées à l'article I.1 du modèle de contrat
- Imprévus éventuels.

Prix total = Partie A + Partie B, **avec un maximum de 350 000 €.**

10. LES GROUPEMENTS D'OPERATEURS ECONOMIQUES

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 marché¹. Cependant, un groupement d'opérateurs économiques devra 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 chaque membre du groupement. Chaque membre du groupement est solidairement responsable à l'égard de la Commission.

11. CRITERES D'EXCLUSION ET PIECES JUSTIFICATIVES

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 sont les suivants:

Article 93:

¹ Qu'elle ait ou non la personnalité juridique, l'entité doit garantir une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un groupement ou d'une association momentanée).

Le contrat doit être signé par tous les membres du groupement ou par l'un d'eux, dûment mandaté par les autres (une procuration ou autre autorisation suffisante sera annexée au contrat), lorsque les soumissionnaires n'ont pas constitué d'entité juridique.

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, à la suite d'une autre procédure de passation de marché ou d'octroi d'une subvention financée par le budget communautaire, ont été déclarés en défaut grave d'exécution en raison du non-respect de leurs obligations contractuelles.*

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;*

2) Le soumissionnaire fournit, dans le délai fixé 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 - Moyens de preuve

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, paragraphe 1, points a), b) ou e), du règlement financier, 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, 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.

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 ou les personnes physiques, y compris, le cas échéant, 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 l'annexe I (qui peut être utilisée comme liste de contrôle) pour les moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer, acceptés par la Commission européenne.

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 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 déclare 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.

12. CRITERES DE SELECTION

Toutes les offres contiendront également les documents énumérés ci-dessous, attestant la situation financière et économique du soumissionnaire ainsi que ses capacités techniques et professionnelles. La Commission vérifiera notamment les éléments suivants:

12.1. Capacité financière et économique (sur la base des documents ci-dessous)

- Chiffre d'affaires pendant le dernier exercice (déclaration concernant le chiffre d'affaires global – au minimum 2 fois le montant du contrat) et chiffre d'affaires lié aux services d'évaluation assurés au cours des trois exercices précédents.
- Bilans et comptes de pertes et profits pour les 3 derniers exercices financiers, si leur publication est exigée par la législation du pays où le soumissionnaire est établi.
- Comptes périodiques pour le trimestre précédant celui où l'avis a été publié, si les comptes complets pour le dernier exercice ne sont pas encore disponibles.

12.2 Capacité technique du soumissionnaire

- Description de la capacité technique et de l'expérience pratique du soumissionnaire dans le domaine visé aux points 3, 5 et 6 du présent cahier des charges; dans le cas des consortiums de sociétés ou de groupes de prestataires de services, cette description doit être spécifique aux tâches à réaliser par chacun de leurs différents composants.
- Échantillons démontrant l'expérience pratique du soumissionnaire dans le domaine visé au point 3 du présent cahier des charges.
- Le soumissionnaire doit fournir les noms et curriculum vitae (limité à 3 pages chacun) des personnes chargées des tâches spécifiques décrites au point 5 du présent cahier des charges, en vue d'établir leur expérience pratique et leur capacité de communication avec les entreprises et/ou établissements.
- Description des parties des services à assurer par chaque consortium de sociétés ou de groupes de prestataires de services (le cas échéant).

13. CRITERES D'ATTRIBUTION

Parmi les offres ayant satisfait aux exigences des points 11 et 12 ci-dessus, le contrat sera attribué à l'offre qui représente le meilleur rapport qualité/prix, compte tenu des critères suivants :

- | | |
|--|-----|
| - compréhension des objectifs et des tâches : | 20% |
| - qualité et rigueur de l'approche technique et méthodologique (dont aptitude à refléter correctement la situation réelle) : | 30% |
| - qualité du plan de travail proposé : | 30% |
| - organisation des travaux et gestion du projet : | 20% |

Il est à noter que le contrat **ne sera pas** attribué à une offre qui recevrait moins de (70 %) pour les critères d'attribution.

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

14. CONTENU ET PRESENTATION DES OFFRES

14.1 Contenu des offres

L'offre doit comprendre:

- une lettre de présentation dûment signée par le représentant légal,
- les documents exigés au point 11 ci-dessus,
- 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 12 et 13 ci-dessus),
- un formulaire d'identification bancaire dûment complété et signé par la banque,
- le formulaire « Entité légale » dûment complété,
- le prix,
- les CV détaillés 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),
- une preuve d'admissibilité: les soumissionnaires doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège ou sont établis, en produisant les pièces justificatives requises conformément à leur droit national.

14.2 Présentation des offres

- L'offre doit être déposée en triple exemplaire (un original et deux copies).
- Elle doit inclure toutes les informations requises par la Commission (voir les points 9, 10, 11 et 12 ci-dessus).
- Elle doit être claire et concise.
- Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire. **Toute offre non signée sera écartée.**
- Elle doit être présentée conformément aux conditions précisées dans l'invitation à soumissionner et dans les délais fixés.

Annexe I

Critères d'exclusion (art.93, § 1, du RF)	Moyens de preuve à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer		
	Passation de marchés (art.93, § 2, du RF; 134 du RE)		
1. Exclusion d'une procédure d'attribution d'un marché, art. 93, § 1, du RF: « Sont exclus de la participation à un marché les candidats ou les soumissionnaires:			
1.1. (point a) <i>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 nationales²;</i>	– Extrait récent du casier judiciaire ou document récent équivalent délivré 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 professionnelle³;</i>	Voir ci-dessus les moyens de preuve pour l'art. 93, § 1, point a, du RF.		
1.3. (point c) <i>qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation.		
1.4. (point d) <i>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'exécuter⁴;</i>	Certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné prouvant que le candidat ne se trouve pas dans la situation mentionnée 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		
1.5. (point e) <i>qui ont fait l'objet d'un jugement ayant</i>	Voir ci-dessus les moyens de preuve pour l'art. 93, § 1, point a, du RF.		

² Voir aussi l'article 134, paragraphe 3, du RE: 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.

³ Voir la note de bas de page n° 1.

⁴ Voir la note de bas de page n° 1.

<p>autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés⁵;</p>			
<p>1.6. (point f) <i>qui, suite à la procédure de passation d'un autre marché ou à la procédure d'octroi d'une subvention financée sur le budget communautaire, ont été déclarés en défaut grave d'exécution en raison du non-respect de leurs obligations contractuelles.</i></p>	<p>Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation.</p>		

⁵ Voir la note de bas de page n° 1.

Critères d'exclusion (art. 94 du RF)	Moyens de preuve à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer	
	Passation de marchés	Subventions
2. Exclusion de l'attribution d'un marché ou d'une subvention, art. 94 du RF: «Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché:		
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 soumettre avec 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 renseignements⁶.</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Aucun moyen de preuve 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 complets⁷ et, le cas échéant, de constater les fausses déclarations. – 	

⁶ Voir l'article 146, paragraphe 3, des modalités d'exécution du RF: « ...le comité d'évaluation 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 peut inviter un demandeur à compléter ou expliciter les pièces justificatives établissant sa capacité financière et opérationnelle, dans le délai qu'il fixe. »

⁷ Voir la note de bas de page n° 1.

Annexe II

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e), M./Mme.....

en qualité de.....

atteste que.....

(indiquez votre fonction dans l'entreprise),

(indiquez le nom de l'entreprise)

Article 93

- a) n'est pas en état ou n'a pas fait l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire, *ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou n'est pas dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales* ;
- b) n'a pas fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant sa moralité professionnelle;
- c) n'a pas commis, en matière professionnelle, une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;
- d) a rempli ses obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou ses obligations relatives au paiement de ses impôts selon les dispositions légales du pays dans lequel l'entreprise est établie ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;
- e) n'a pas 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) n'a pas été déclarée, suite à la procédure de passation d'un autre marché ou de la procédure d'octroi d'une subvention financés par le budget communautaire, en défaut grave d'exécution en raison du non-respect de ses obligations contractuelles.

Article 94

- a) ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêts.

Date:

Signature: