



COMMISSION EUROPÉENNE

DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances

Egalité Femmes/Hommes, Action contre la discrimination, Société civile
Egalité Femmes/Hommes

Contrat de service pour étude

Intitulé du contrat

Etude sur les initiatives non législatives à l'intention des entreprises, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

N° de réf. du contrat

VC/2008/0191

L'intitulé et le numéro de référence ci-dessus **doivent** impérativement être rappelés dans **toute** correspondance adressée à la Commission.

Contractant

.....
.....

Autres renseignements administratifs

Service **DG EMPL/G/1**

Avis de pré-information n° de réf. de la publication au JO:
Appel d'offres n° de réf.: DG EMPL n°: VT/2008/037 du
Avis de marché n° de réf. de la publication au JO:
CIAME n° d'enregistrement:/.../.....
Bases de données n° d'enregistrement SMART:
Catégorie de service n°: A11

Autres renseignements comptables

N° de l'engagement

SI2.

Ce numéro d'engagement **doit** impérativement être rappelé dans toute correspondance concernant les **factures / paiements**.

Type de contrat

V/SE/STUSEC02

La Communauté européenne (ci-après dénommée “**la Communauté**”),
représentée par la Commission des Communautés européennes (ci-après dénommée “**la Commission**”),
elle-même représentée en vue de la signature du présent contrat par Fay DEVONIC, Chef
d'unité - EMPL/G/1, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances,

d'une part,

ET

.....(*dénomination officielle complète*),
forme juridique officielle:,
numéro d'enregistrement légal:,
adresse officielle complète:,
n° du registre de la TVA:,
(ci-après dénommé(e) “**le contractant**”),
représenté(e) en vue de la signature du présent contrat par(*nom et prénom*),-
(*fonction*),

d'autre part,

SONT CONVENU(E)S

des **Conditions particulières** et des **Conditions générales**, ainsi que des **Annexes** suivantes:

- **Annexe I** Cahier des charges (appel d'offres n° VT/2008/037 du) et suivi
- **Annexe II** Offre du Contractant (réf. Registre CAD n° du)
- **Annexe III** Détail des prix
- **Annexe IV** CV et classification des experts
- **Annexe V** Dispositions fiscales concernant la facturation par le Contractant

qui font partie intégrante du présent Contrat (ci-après dénommé “**le Contrat**”).

Les dispositions des Conditions particulières prévalent sur celles des autres parties du Contrat. Les dispositions des Conditions générales prévalent sur celles des Annexes. Les dispositions du Cahier des charges (Annexe I) et du Détail des prix (Annexe III) prévalent sur celles de l'Offre (Annexe II).

Sous réserve de ce qui précède, les différents documents formant le Contrat sont réputés s'expliquer mutuellement. Toute ambiguïté ou divergence à l'intérieur d'une même partie ou entre parties distinctes sera explicitée et corrigée par une instruction écrite de la Commission, sans préjudice des droits mentionnés à l'article 1.7 si le Contractant conteste une telle instruction.

I. Conditions particulières

Article I.1 **Objet**

I.1.1. Le contrat a pour objet l'étude suivante: **Etude sur les initiatives non législatives à l'intention des entreprises, pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.**

I.1.2. Le contractant exécute les tâches qui lui sont confiées conformément au cahier des charges joint en Annexe au Contrat (Annexe I).

Article I.2 **Durée**

I.2.1. Le Contrat entre en vigueur à la date de sa signature par la dernière des parties contractantes. La date de signature du Contrat est celle du cachet du département des archives de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances appliqué en page de couverture du Contrat après signature par les deux parties.

I.2.2. L'exécution des tâches ne peut en aucune circonstance commencer avant la date d'entrée en vigueur du Contrat.

I.2.3. La durée des tâches ne doit pas dépasser 20 mois. Cette période, ainsi que toutes autres périodes mentionnées dans le Contrat, sont calculées en jours calendriers. L'exécution des tâches commence à la date d'entrée en vigueur du Contrat. Le délai d'exécution des tâches ne peut être prolongé que moyennant l'accord écrit des parties avant l'expiration du délai.

La Commission n'est pas tenue de répondre aux demandes de prorogation du délai d'exécution reçues moins de 30 jours avant son expiration ou alors qu'il reste moins d'un tiers du délai d'exécution à courir, la plus courte de ces deux durées étant retenue.

Article I.3 **Prix contractuel**

I.3.1. *Montant total maximum*

Le montant total maximum à verser par la Commission en vertu du contrat s'élève à (*montant en chiffres*) EUR et couvre l'ensemble des tâches exécutées.

I.3.2. *Révision des prix*

Non applicable.

I.3.3. *Frais de voyage, de séjour et d'expédition*

Non applicable.

Article I.4 **Délais et modalités de paiements**

Les paiements au titre du Contrat sont effectués conformément à l'article II.4. Les règlements ne sont effectués que si le Contractant a rempli toutes ses obligations contractuelles à la date d'envoi de sa facture. Les demandes de paiement sont irrecevables si des paiements dus au titre de périodes précédentes n'ont pas été effectués en raison d'un manquement ou d'une faute du Contractant.

I.4.1. 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 de la facture correspondante, un préfinancement d'un montant correspondant à 20 % du montant total mentionné à l'article I.3.1 est versé.

I.4.2. Paiement(s) intermédiaire(s)

Pour être valable, chaque demande de paiement intermédiaire de la part du Contractant doit être accompagnée:

- d'un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'Annexe I;
- 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 pour approuver ou refuser le rapport, 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, jusqu'à maximum 60 % du montant total mentionné à l'article I.3.1, est effectué.

I.4.3. Paiement du solde

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

- du rapport technique final établi conformément aux instructions de l'Annexe I;
- 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 pour approuver ou refuser le rapport, 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 solde du montant total mentionné à l'article I.3.1 est versé.

I.4.4. Garantie de bonne fin

Non applicable.

Article I.5 Compte bancaire

Les paiements sont effectués sur le compte bancaire du Contractant, libellé en euros ¹ et identifié ² comme suit:

- nom de la banque:
- adresse complète de l'agence bancaire:
- identification précise
du titulaire du compte:
- numéro de compte complet,
y compris les codes bancaires:
- code IBAN
ou, le cas échéant, code BIC: —

¹ Ou en monnaie locale lorsque le pays destinataire n'autorise pas les transactions en euros.

² Par un document délivré ou certifié par la banque.

Article I.6 Dispositions administratives générales

Toute communication relative au contrat est effectuée par écrit et mentionne le numéro du contrat. Tout envoi normal sera considéré être reçu par la Commission à la date où il est enregistré par le service responsable mentionné ci-dessous. Toutes communications doivent être envoyées aux adresses suivantes:

Commission

Commission européenne
Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances
EMPL/G/1
B-1049 Bruxelles (Belgique)

Contractant

..... (M/Mme + prénom et nom)
..... (fonction)
..... (dénomination sociale)
..... (adresse officielle complète)

Article I.7 Loi applicable et règlement des litiges

I.7.1. Le Contrat est régi par le droit matériel interne belge.

I.7.2. Tout litige entre les parties résultant de l'interprétation ou de l'application du Contrat et ne pouvant être réglé à l'amiable est porté devant les tribunaux de Bruxelles.

Article I.8 Autres conditions particulières

Définition de la notion "demande de paiement" concernant les intérêts de retard

Il est entendu que la demande de paiement, mentionnée à l'article II.5.3, ne sera considérée comme complète que si elle est accompagnée de tous les documents nécessaires, tels que prévus par les dispositions de l'article I.4. Si ces documents nécessaires ne sont pas envoyés à la Commission en même temps que la demande de paiement, la période de 60 jours ne courra qu'à compter de la date à laquelle le dernier document rendant la demande de paiement complète est enregistré pour la première fois par la Commission. Si, conformément aux dispositions de l'article I.4, un paiement est subordonné à l'approbation préalable d'un rapport (ou à la signature d'un certificat d'acceptation pour les fournitures) par la Commission, la période de 60 jours calendrier ne courra qu'à compter de la date à laquelle la demande de paiement complète est reçue et le rapport final approuvé (ou le certificat d'acceptation final signé) par la Commission, pour autant que la Commission ait elle-même respecté les délais prévus au présent Contrat et ses annexes pour ce type d'approbation.

Protection des données

Les données à caractère personnel mentionnées dans le Contrat sont traitées conformément au règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données. Elles ne peuvent être traitées qu'aux fins de l'exécution, de la gestion et du suivi du Contrat par la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, sans préjudice de leur éventuelle transmission aux organes chargés d'une mission de contrôle ou d'inspection en application du droit communautaire. Le Contractant dispose d'un droit d'accès et de rectification aux données à caractère personnel le concernant. Pour toute question concernant ces dernières, le Contractant s'adresse à la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances. Le Contractant a le droit de saisir à tout moment le contrôleur européen de la protection des données.

Autres conditions particulières additionnelles

La demande de paiement intermédiaire peut être soumise seulement après que la Commission ait approuvé le deuxième rapport intermédiaire présentant les études de cas réalisées tel que décrit au point 6 (et sous la tâche n° 3 au point 4) de l'Annexe I.

II. Conditions générales

Article II.1 Exécution du contrat

II.1.1. Le Contractant exécute le Contrat selon les meilleures pratiques professionnelles. Le Contractant est seul responsable du respect de toutes les obligations légales qui lui sont applicables, notamment celles découlant du droit du travail, du droit fiscal et du droit social.

II.1.2. Les démarches nécessaires à l'obtention de tous permis et autorisations requis pour l'exécution du Contrat, en vertu des lois et règlements en vigueur au lieu où les tâches confiées au Contractant doivent être exécutées, incombent exclusivement au Contractant.

II.1.3. Sans préjudice de l'article II.3, toute référence au personnel du Contractant dans le Contrat renvoie exclusivement à des personnes participant à l'exécution du Contrat.

II.1.4. Le Contractant doit veiller à ce que toute personne prenant part à l'exécution du Contrat ait les qualifications et l'expérience professionnelles requises pour l'accomplissement des tâches qui lui sont assignées.

II.1.5. Le Contractant ne peut pas représenter la Commission ni se comporter d'une manière susceptible de donner cette impression. Il est tenu d'informer les tiers qu'il n'appartient pas à la fonction publique européenne.

II.1.6. Le Contractant est seul responsable du personnel exécutant les tâches qui lui sont confiées.

Dans le cadre des relations de travail ou de service avec son personnel, le Contractant est tenu de préciser:

- que le personnel exécutant les tâches confiées au Contractant ne peut recevoir d'ordres directs de la Commission,
- que la Commission ne peut en aucun cas être considérée comme l'employeur dudit personnel et que ce dernier s'engage à n'invoquer à l'égard de la Commission aucun droit résultant de la relation contractuelle entre la Commission et le Contractant.

II.1.7. En cas d'incident lié à l'action d'un membre du personnel du Contractant travaillant dans les locaux de la Commission, ou en cas d'inadéquation de l'expérience et/ou des compétences d'un membre du personnel du Contractant avec le profil requis par le Contrat, le Contractant procède à son remplacement sans délai. La Commission a le droit de demander, en exposant ses motifs, le remplacement du membre du personnel en cause. Le personnel de remplacement doit posséder les qualifications nécessaires et être capable de poursuivre l'exécution du Contrat dans les mêmes conditions contractuelles. Le Contractant est responsable de tout retard dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées imputable à un remplacement de personnel opéré conformément au présent article.

II.1.8. Si un événement imprévu, une action ou une omission entrave directement ou indirectement l'exécution des tâches, partiellement ou totalement, le Contractant, sans délai et de sa propre initiative, l'enregistre et le signale à la Commission. Le rapport contient une description du problème, une indication de la date à laquelle il est apparu et des mesures prises par le Contractant pour respecter toutes ses obligations contractuelles. Dans un tel cas, le Contractant accorde la priorité à la résolution du problème plutôt qu'à la détermination des responsabilités.

II.1.9. Si le Contractant n'exécute pas ses obligations contractuelles conformément aux dispositions du Contrat, la Commission peut - sans préjudice de son droit de résilier ledit Contrat - réduire ou récupérer ses paiements proportionnellement à l'inexécution constatée. La Commission peut en outre appliquer des sanctions, ou des dommages-intérêts comme le stipule l'article II.16.

Article II.2 Responsabilité

II.2.1. Sauf en cas de faute intentionnelle ou de faute grave de sa part, la Commission ne peut être tenue pour responsable des dommages survenus au Contractant à l'occasion de l'exécution du Contrat.

II.2.2. Le Contractant est responsable des pertes, dommages et dégâts causés par sa personne lors de l'exécution du Contrat, y compris dans le cadre des sous-contrats prévus à l'article II.13. La Commission ne peut pas être tenue responsable d'actes ou de manquements commis par le Contractant lors de l'exécution du Contrat.

II.2.3. Le Contractant assume toute indemnisation en cas d'action, de réclamation ou de procédure engagée par un tiers contre la Commission à la suite de tout dommage causé par le Contractant lors de l'exécution du Contrat.

II.2.4. Lors de toute action intentée par un tiers contre la Commission, en relation avec l'exécution du Contrat, le Contractant prête assistance à la Commission. Les frais encourus à cette fin par le Contractant peuvent être supportés par la Commission.

II.2.5. Le Contractant souscrit les assurances couvrant les risques et dommages relatifs à l'exécution du Contrat requises par la législation applicable. Il souscrit les assurances complémentaires qui sont d'usage dans son secteur d'activité. Une copie de tous les contrats d'assurance concernés est transmise à la Commission, si elle le demande.

Article II.3 Conflit d'intérêts

II.3.1. Le Contractant prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir toute situation susceptible de compromettre l'exécution impartiale et objective du Contrat. Un conflit d'intérêts peut résulter notamment d'intérêts économiques, d'affinités politiques ou nationales, de liens familiaux ou sentimentaux, ou de toutes autres relations ou tous intérêts communs. Tout conflit d'intérêts surgissant pendant l'exécution du Contrat doit être signalé sans délai et par écrit à la Commission. En cas de conflit de cette nature, le Contractant prend immédiatement toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin.

La Commission se réserve le droit de vérifier que lesdites mesures sont appropriées et d'exiger, le cas échéant, que des mesures complémentaires soient prises dans le délai qu'elle prescrit. Le Contractant s'assure que les membres de son personnel et de ses organes d'administration et de direction ne se trouvent pas dans une situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Sans préjudice de l'article II.1, le Contractant remplace, immédiatement et sans exiger de la Commission une quelconque compensation, tout membre de son personnel qui serait exposé à une telle situation.

II.3.2. Le Contractant s'abstient de tout contact de nature à compromettre son indépendance.

II.3.3. Le Contractant déclare

- qu'il n'a pas fait, et s'engage à ne pas faire, d'offre, de quelque nature que ce soit, dont un avantage pourrait être tiré au titre du Contrat,
- qu'il n'a pas consenti, recherché, cherché à obtenir ou accepté, et s'engage à ne pas consentir, rechercher, chercher à obtenir ou accepter, d'avantage, financier ou en nature, en faveur ou de la part d'une quelconque personne lorsque cet avantage constitue une pratique illégale ou relève de la corruption, directement ou indirectement, en ce qu'il revient à une gratification ou une récompense liée à l'exécution du Contrat.

II.3.4. Le Contractant répercute par écrit toutes les obligations pertinentes auprès des membres de son personnel et de ses organes d'administration et de direction, ainsi qu'auprès des tiers participant

à l'exécution du Contrat. Une copie des instructions données et des engagements conclus à cet égard est envoyée à la Commission, si elle le demande.

Article II.4 Paiements

II.4.1. Préfinancement

Le Contractant constitue la garantie financière éventuellement exigée à l'article I.4.1, sous la forme d'une garantie bancaire ou d'une garantie équivalente fournie par une banque ou un établissement financier agréé (le garant), pour un montant égal à celui indiqué au même article, afin de couvrir le préfinancement prévu dans le Contrat. Cette garantie peut être remplacée par le cautionnement solidaire d'un tiers. Le garant paie à la Commission, à sa demande, un montant correspondant aux sommes versées par elle au Contractant et non encore couvertes par des prestations équivalentes de ce dernier. Le garant intervient en qualité de garant à première demande et ne peut exiger que la Commission poursuive le débiteur principal (le Contractant). La garantie doit stipuler qu'elle entre en vigueur au plus tard à la date à laquelle le Contractant reçoit le préfinancement. La Commission libère le garant de ses obligations dès que le Contractant a démontré que le préfinancement concerné a été couvert par des prestations équivalentes. La garantie est conservée jusqu'à ce que le préfinancement ait été déduit des paiements intermédiaires ou du paiement du solde au Contractant. Elle est libérée le mois suivant. Les frais occasionnés par la fourniture de cette garantie sont à la charge du Contractant.

II.4.2. Paiements intermédiaires

À la fin de chacune des périodes indiquées à l'Annexe I, le Contractant présente à la Commission une demande officielle de paiement, accompagnée de ceux des documents suivants qui sont prévus par les Conditions Particulières:

- un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'Annexe I;
- les factures concernées, mentionnant le numéro de référence du Contrat auquel elles se rapportent;
- les relevés de frais remboursables au titre de l'article II.7.

Si le paiement est subordonné à la remise du rapport, à compter de sa réception, la Commission dispose du délai stipulé dans les Conditions Particulières, pour:

- l'approuver, avec ou sans observations ou réserves, ou suspendre le délai et demander des informations complémentaires; ou
- le refuser et demander un nouveau rapport.

En l'absence de réponse de la Commission dans le délai prescrit, le rapport est réputé approuvé. L'approbation du rapport n'emporte reconnaissance ni de sa régularité, ni du caractère authentique, complet ou exact des déclarations et informations qui y sont contenues. Si, après avoir refusé le document qui lui a été soumis, la Commission demande un nouveau rapport, celui-ci lui est présenté dans le délai stipulé dans les Conditions Particulières. Le nouveau rapport est également soumis aux dispositions précitées.

II.4.3. Paiement du solde

Dans les soixante jours suivant l'achèvement des tâches visées à l'Annexe I, le Contractant présente à la Commission une demande officielle de paiement, accompagnée de ceux des documents suivants qui sont prévus par les Conditions Particulières:

- un rapport technique final établi conformément aux instructions de l'Annexe I;
- les factures concernées, mentionnant le numéro de référence du Contrat auquel elles se rapportent;
- les relevés de frais remboursables au titre de l'article II.7.

Si le paiement est subordonné à la remise du rapport, à compter de sa réception, la Commission dispose du délai stipulé dans les Conditions Particulières, pour:

- l'approuver, avec ou sans observations ou réserves, ou suspendre le délai et demander des informations complémentaires; ou
- le refuser et demander un nouveau rapport.

En l'absence de réponse de la Commission dans le délai prescrit, le rapport est réputé approuvé. L'approbation du rapport n'emporte reconnaissance ni de sa régularité, ni du caractère authentique, complet ou exact des déclarations et informations qui y sont contenues. Si, après avoir refusé le

document qui lui a été soumis, la Commission demande un nouveau rapport, celui-ci lui est présenté dans le délai stipulé dans les Conditions Particulières. Le nouveau rapport est également soumis aux dispositions précitées.

Article II.5 Dispositions générales concernant les paiements

II.5.1. Les paiements sont réputés effectués à la date de débit du compte de la Commission.

II.5.2. Les délais de paiement stipulés à l'article I.4 peuvent être suspendus par la Commission à tout moment, par la notification au Contractant que sa demande de paiement n'est pas recevable, soit parce que la créance n'est pas exigible, soit parce qu'elle n'est pas étayée par les pièces justificatives requises. En cas de doute sur l'éligibilité de la dépense mentionnée dans la demande de paiement, la Commission peut suspendre le délai de paiement aux fins de vérifications complémentaires, notamment un contrôle sur place, afin de déterminer, avant le règlement, si la dépense est éligible.

La Commission notifie cette suspension au Contractant par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par un moyen équivalent. La suspension prend effet à compter de la date d'envoi de la lettre. Le reste du délai visé à l'article I.4 recommence à courir à la levée de la suspension.

II.5.3. En cas de paiement tardif, le Contractant a droit au versement d'intérêts de retard lorsque le montant de ceux-ci excède EUR 200. Pour les montants inférieurs ou égaux à EUR 200, le Contractant peut demander à bénéficier d'intérêts de retard, dans les deux mois suivant la date de réception du paiement. L'intérêt est calculé au taux appliqué en dernier lieu par la Banque centrale européenne à ses principales opérations de refinancement ("*le taux de référence*"), majoré de sept points de pourcentage ("*la marge*"). Le taux de référence applicable est celui en vigueur le premier jour du mois où le paiement est exigible. Ce taux est publié au Journal officiel de l'Union européenne, série C. L'intérêt porte sur la période écoulée entre le jour calendrier suivant la date limite de paiement et la date du paiement incluse. Une suspension des paiements par la Commission ne peut être considérée comme un retard de paiement.

Article II.6 Recouvrement

II.6.1. Lorsque le total des versements effectués est supérieur au montant effectivement dû au titre du Contrat ou lorsqu'un recouvrement est justifié aux termes du Contrat, le Contractant rembourse le montant correspondant en euros dès la réception de la note de débit, selon les modalités et dans les délais fixés par la Commission.

II.6.2. À défaut de paiement dans le délai indiqué dans la demande de remboursement, la somme due porte intérêt au taux mentionné à l'article II.5.3. L'intérêt est dû à compter du jour calendrier suivant la date d'exigibilité jusqu'au jour calendrier où la dette est intégralement remboursée.

II.6.3. La Commission peut, après notification au Contractant, recouvrer des créances certaines, liquides et exigibles par voie de compensation lorsque, de son côté, le Contractant détient une créance certaine, liquide et exigible sur les Communautés. Elle peut également les prélever sur la garantie, s'il en est prévu.

Article II.7 Remboursements

II.7.1. Si les Conditions Particulières ou l'Annexe I le prévoient, la Commission rembourse les frais qui sont directement liés à l'exécution des tâches, sur présentation des pièces justificatives originales, notamment les reçus et les tickets utilisés.

II.7.2. Les frais de voyage et de séjour sont remboursés, le cas échéant, sur la base de l'itinéraire le plus court.

- II.7.3.** Les frais de voyage sont remboursés comme suit:
- les voyages aériens sont remboursés jusqu'à concurrence du prix maximum d'un billet en classe économique au moment de la réservation;
 - les voyages par bateau ou par chemin de fer sont remboursés jusqu'à concurrence du prix maximum d'un billet de première classe;
 - les déplacements en voiture sont remboursés au prix d'un seul billet de train en première classe pour le même parcours et dans la même journée;
 - les déplacements en dehors du territoire communautaire sont remboursables aux conditions générales susmentionnées, sous réserve de l'accord préalable écrit de la Commission.
- II.7.4.** Les frais de séjour sont remboursés sur la base d'une indemnité journalière, comme suit:
- pour les déplacements inférieurs à 200 km (aller-retour), aucune indemnité journalière n'est versée;
 - les indemnités journalières ne sont dues qu'après réception d'une pièce justificative prouvant la présence de la personne concernée au lieu de destination;
 - les indemnités journalières couvrent forfaitairement la totalité des frais de séjour, y compris le logement, les repas, le transport local, les assurances et les menues dépenses;
 - les indemnités journalières sont versées, le cas échéant, au taux stipulé à l'article I.3.3.
- II.7.5.** Le coût du transport des équipements ou des bagages non accompagnés est remboursé à condition que la Commission ait donné son autorisation écrite au préalable.

Article II.8 Propriété des résultats – Propriété intellectuelle et industrielle

Tous les résultats ou droits y afférents, notamment les droits d'auteur et autres droits de propriété intellectuelle ou industrielle, obtenus dans le cadre de l'exécution du Contrat sont la propriété exclusive de la Communauté, qui peut les exploiter, les publier ou les céder à son gré, sans limitation géographique ou d'une autre nature, sous réserve de l'existence de droits antérieurs à la conclusion du Contrat.

Article II.9 Confidentialité

II.9.1. Le Contractant s'engage à traiter de manière strictement confidentielle toute information et tout document liés à l'exécution du Contrat, et à ne pas les utiliser ni les divulguer à des tiers. Le Contractant demeure tenu par cet engagement après l'achèvement des tâches.

II.9.2. Le Contractant obtient de tous les membres de son personnel et de ses organes d'administration et de direction l'engagement de respecter le caractère confidentiel de toute information liée, directement ou indirectement, à l'exécution des tâches, et de ne divulguer à des tiers, ou d'utiliser pour leur profit personnel ou celui de tiers, aucun document ni aucune information qui n'auraient pas été rendus publics, même après l'achèvement desdites tâches.

Article II.10 Utilisation, diffusion et publication d'informations

II.10.1. Le Contractant autorise la Commission à traiter, à utiliser, à diffuser et à publier, à toutes fins, par tous moyens et sur tous supports, les données figurant dans le Contrat ou en rapport avec ce dernier, notamment l'identité du Contractant, l'objet et la durée du Contrat, le montant versé et les rapports. Lorsqu'il s'agit de données à caractère personnel, l'article I.8 est applicable.

II.10.2. Sauf disposition contraire des Conditions Particulières, la Commission n'est pas tenue de diffuser ou de publier les documents et informations livrés en exécution du Contrat. Si elle décide de ne pas publier les documents ou informations ainsi livrés, le Contractant ne peut les diffuser ou les faire publier ailleurs qu'avec l'autorisation préalable écrite de la Commission.

II.10.3. Toute diffusion ou publication par le Contractant d'informations relatives au Contrat doit être préalablement autorisée par écrit par la Commission et doit mentionner le montant versé par la

Communauté. Elle précise que les points de vue qui y sont exposés reflètent exclusivement l'opinion du Contractant et ne constituent pas une prise de position formelle de la Commission.

II.10.4. L'utilisation d'informations dont le Contractant a eu connaissance à l'occasion du Contrat à d'autres fins que l'exécution de ce dernier est interdite, sauf autorisation préalable expresse et écrite de la Commission.

Article II.11 Dispositions fiscales

II.11.1. Le Contractant est seul responsable du respect de la législation fiscale applicable. Tout manquement invalide les factures présentées.

II.11.2. Le Contractant reconnaît que la Commission est, en principe, exonérée de tous droits et taxes, notamment de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), en application des dispositions des articles 3 et 4 du Protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes.

II.11.3. A cette fin, le Contractant effectue les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes afin de s'assurer de l'exemption des droits et taxes, notamment de la TVA, pour les biens et services nécessaires à l'exécution du Contrat.

II.11.4. Les factures présentées par le Contractant indiquent son lieu d'assujettissement à la TVA et mentionnent séparément les montants hors TVA et les montants TVA incluse.

Article II.12 Force majeure

II.12.1. On entend par "*force majeure*" toute situation ou tout événement imprévisible et exceptionnel, indépendant de la volonté des parties et non imputable à la faute ou à la négligence de l'une d'elles ou d'un sous-traitant, qui empêche l'une des parties d'exécuter une ou plusieurs de ses obligations contractuelles et qui n'a pas pu être surmonté en dépit de toute la diligence déployée. Les défauts des équipements, du matériel ou des matériaux, leur mise à disposition tardive, les conflits du travail, les grèves et les difficultés financières ne peuvent être invoqués comme cas de force majeure que s'ils sont la conséquence directe d'un cas de force majeure établi.

II.12.2. Sans préjudice de l'article II.1.8, si l'une des parties contractantes est confrontée à un cas de force majeure, elle en avertit sans délai l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par un moyen équivalent, en précisant la nature, la durée probable et les effets prévisibles de cet événement.

II.12.3. Aucune des parties contractantes n'est considérée comme ayant manqué ou contrevenu à ses obligations contractuelles si elle n'a pu les exécuter en raison d'une force majeure. Lorsque le Contractant est empêché, par un cas de force majeure, de remplir ses obligations contractuelles, son droit au paiement de la rémunération se limite aux tâches effectivement exécutées.

II.12.4. Les parties contractantes prennent toutes mesures nécessaires pour réduire au minimum leurs éventuels dommages.

Article II.13 Sous-contrats

II.13.1. Le Contractant ne peut, sans l'autorisation préalable écrite de la Commission, conclure des sous-contrats ni faire exécuter, de facto, le Contrat par des tiers.

II.13.2. Même lorsque la Commission autorise le Contractant à conclure des sous-contrats avec des tiers, il n'est pas libéré pour autant des obligations qui lui incombent envers la Commission en vertu du Contrat et il assume seul l'entière responsabilité de sa bonne exécution.

II.13.3. Le Contractant veille à ce que le sous-contrat n'affecte pas les droits et garanties dont la Commission bénéficie en vertu du Contrat, et notamment de son article II.17.

Article II.14 **Cession**

II.14.1. Le Contractant ne peut céder tout ou partie des droits et obligations découlant du Contrat sans l'autorisation préalable écrite de la Commission.

II.14.2. En l'absence de l'autorisation visée au paragraphe 1er ou en cas de non-respect des conditions dont elle est assortie, la cession effectuée par le Contractant n'est pas opposable à la Commission et n'a aucun effet à son égard.

Article II.15 **Résiliation par la commission**

II.15.1. La Commission peut résilier le présent contrat dans les cas suivants:

- a) si le Contractant est en état ou fait l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou s'il est dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;
- b) si le Contractant a fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée, pour tout délit affectant sa moralité professionnelle;
- c) si, en matière professionnelle, le Contractant a commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;
- d) si le Contractant n'a pas 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 où il est établi, ou celles du pays dont le droit est applicable au Contrat ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;
- e) si le Contractant fait l'objet, de la part de la Commission, de graves soupçons de fraude, de corruption, de participation à une organisation criminelle ou de toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;
- f) si le Contractant ne respecte pas ses obligations stipulées à l'article II.3;
- g) si le Contractant s'est rendu coupable de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par la Commission pour sa participation au marché, ou n'a pas fourni ces renseignements;
- h) lorsqu'une modification de la situation juridique, financière, technique ou de l'organisation chez le Contractant est susceptible, selon la Commission, d'affecter l'exécution du Contrat de manière substantielle;
- i) si l'exécution des tâches n'a pas effectivement débuté dans les trois mois suivant la date prévue à cet effet et que la nouvelle date proposée, le cas échéant, est considérée comme inacceptable par la Commission;
- j) si le Contractant ne peut, par sa propre faute, obtenir un permis ou une autorisation nécessaire à l'exécution du Contrat;
- k) si le Contractant persiste à ne pas remplir ses obligations contractuelles, même après avoir reçu une mise en demeure écrite indiquant la nature du manquement supposé et lui laissant un délai raisonnable pour y remédier.

II.15.2. En cas de force majeure, notifiée conformément à l'article II.12, chaque partie contractante peut résilier le Contrat si son exécution ne peut être assurée pendant une durée correspondant à au moins un cinquième de la durée visée à l'article I.2.3.

II.15.3. Préalablement à toute résiliation en application des points e), h) et k), le Contractant aura la possibilité de soumettre ses observations.

La résiliation prend effet à compter de la date de réception de la lettre recommandée avec accusé de réception résiliant le Contrat, ou à compter de toute autre date mentionnée dans la lettre de résiliation.

II.15.4. Effets de la résiliation

Si la Commission résilie le Contrat conformément au présent article, et sous réserve des autres dispositions du Contrat, le Contractant renonce à réclamer l'indemnisation des préjudices indirects, notamment la perte de bénéfices attendus consécutive à l'inachèvement des travaux. Dès la réception de la lettre de résiliation du Contrat, le Contractant prend toutes mesures nécessaires pour réduire les coûts au minimum, pour éviter les dommages et pour annuler ou réduire ses engagements. Il établit

les documents requis par les Conditions Particulières pour les tâches exécutées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation, dans un délai maximum de soixante jours à compter de celle-ci.

La Commission peut exiger l'indemnisation de tout dommage occasionné et peut récupérer toute somme versée au Contractant dans le cadre du Contrat.

Après la résiliation, la Commission peut engager tout autre contractant pour achever les travaux. La Commission est en droit de réclamer au Contractant le remboursement de tout coût supplémentaire occasionné par l'achèvement desdits travaux, sans préjudice de tout autre droit ou de toute autre garantie stipulé en faveur de la Commission dans le présent Contrat.

Article II.16 **Dommmages-intérêts**

Si le Contractant n'exécute pas ses obligations contractuelles dans le délai fixé par le Contrat, la Commission peut décider de lui imposer le paiement de dommages-intérêts équivalents à 0,2% du montant stipulé à l'article I.3.1 par jour calendrier de retard, et ce indépendamment de la responsabilité contractuelle réelle ou potentielle du Contractant et du droit de la Commission de résilier le Contrat. Le Contractant peut contester cette décision dans les trente jours de sa notification, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout moyen équivalent. En l'absence de réaction de sa part ou d'annulation écrite par la Commission dans les trente jours suivant la réception de la contestation, la décision imposant le paiement des dommages-intérêts devient exécutoire. Ces dommages-intérêts ne sont pas appliqués s'il est prévu des intérêts en cas de retard d'achèvement. La Commission et le Contractant reconnaissent expressément que toute somme payable au titre du présent article correspond à des dommages-intérêts et non à une sanction, et qu'elle représente une compensation raisonnable des pertes susceptibles d'être occasionnées par l'inexécution des obligations.

Article II.17 **Contrôles et audits**

II.17.1. En vertu de l'article 142 du règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes, la Cour des comptes européenne est habilitée à contrôler les documents détenus par les personnes physiques ou morales bénéficiant de paiements issus du budget des Communautés européennes dès la signature du Contrat jusqu'au cinquième anniversaire de la date de paiement du solde.

II.17.2. La Commission ou un organe externe de son choix a les mêmes droits que la Cour des comptes européenne en ce qui concerne les vérifications et les contrôles portant sur le respect des dispositions contractuelles dès la signature du Contrat jusqu'au cinquième anniversaire de la date de paiement du solde.

II.17.3. En outre, l'Office européen de lutte antifraude est susceptible d'effectuer des contrôles et vérifications sur place, conformément au règlement (CE, Euratom) n° 2185/96 du Conseil et au règlement (CE) n° 1073/1999 du Parlement et du Conseil, dès la signature du Contrat jusqu'au cinquième anniversaire de la date de paiement du solde.

Article II.18 **Avenants**

Toute modification du Contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit conclu par les parties contractantes. Aucun accord verbal ne peut lier les parties contractantes à cet effet.

Article II.19 **Suspension du contrat**

Sans préjudice de son droit de résiliation, la Commission peut, à tout moment et pour toute raison, suspendre l'exécution de tout ou partie des tâches prévues par le Contrat. Cette suspension prend effet à la date à laquelle le Contractant en reçoit notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout moyen équivalent, ou à une date ultérieure indiquée dans la notification. À la suite d'une suspension, la Commission peut demander à tout moment au Contractant de reprendre

les travaux concernés. Le Contractant ne peut exiger d'indemnisation en cas de suspension de tout ou partie des tâches prévues au Contrat.

Signatures

1. Pour le contractant,

..... (prénom et nom)

..... (fonction)

..... (dénomination sociale)

2. Pour la Commission,

Fay DEVONIC

Chef d'unité - EMPL/G/1

DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances

Fait à (place), Fait à Bruxelles,

..... (date) (date)

En deux exemplaires, en français.

Projet
Projet

Cahier des charges et suivi

ANNEXE I Appel d'offres n° VT/2008/037 du

1. Historique

L'agenda social (2005-2010) s'est fixé comme objectif stratégique global 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 la mise en œuvre de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d'action, en passant par des incitations financières telles que le Fonds social européen.

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

Le programme PROGRESSSS vise à soutenir les fonctions essentielles de la Communauté européenne dans le cadre de la réalisation 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 en matière d'emploi et d'affaires sociales. PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements et dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:

- fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;
- assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;
- promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et
- relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutiendra:

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

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

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

2. Contexte

La situation des hommes et des femmes sur le marché du travail

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union Européenne et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'UE. L'emploi des femmes a fortement progressé au cours de ces dernières années, et constitue le moteur de la croissance de l'emploi en Europe. Cependant la situation sur le marché de l'emploi demeure défavorable aux femmes. Les disparités dans les modalités de travail et la ségrégation du marché de l'emploi ne reculent pas, ce qui se reflète dans un écart de rémunération toujours important.

Comme le souligne le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2008³, le taux d'activité des femmes (57.2% dans l'UE 25 en 2006), bien qu'en augmentation, demeure inférieur à celui des hommes (71.6%).

Le marché du travail demeure cloisonné. L'augmentation de l'emploi des femmes se fait principalement dans des secteurs d'activité et des professions déjà majoritairement féminins tels que l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale. *En effet, près de 80 % des personnes travaillant dans la santé et l'action sociale et plus de 70 % des personnes occupées dans l'éducation, sont des femmes, celles-ci représentant aussi plus de 60 % de l'emploi total dans le commerce de détail⁴. De plus, la moitié des salariées sont cantonnées dans des professions peu valorisées et moins bien rémunérées. En effet, en 2005 dans l'UE -25, les «vendeurs et démonstrateurs en magasin» constituaient la première catégorie professionnelle pour les femmes dans l'ensemble de l'UE, avec 8 % de l'emploi féminin total, mais seulement la dixième pour les hommes (avec moins de 3 %). De même, les plus grandes catégories arrivant ensuite, les «aides de ménage» et le «personnel soignant», occupent environ 7-8 % des femmes, mais seulement 1 % ou moins d'hommes. Étant donné que 4 % supplémentaires de femmes sont employées comme «intendants et personnel des services de restauration», plus de 25 % des femmes occupées travaillent dans seulement quatre catégories professionnelles à main d'œuvre relativement peu qualifiée². Ces quatre professions représentent tout juste 6 % des emplois occupés par les hommes. Ainsi l'évolution des indices de ségrégation «occupationnelle» et sectorielle⁵ par sexe ne montre aucun signe de baisse significative.*

Par ailleurs, il existe un déséquilibre persistant entre les femmes et les hommes dans la présence aux postes décisionnels. En 2006 les femmes ne représentent que 32.6% des cadres. Bien que les femmes soient de plus en plus qualifiées (elles représentent près de 60% des nouveaux diplômés universitaires dans l'UE), elles se heurtent toujours à des difficultés majeures pour accéder à des postes à responsabilité dans le domaine politique et économique et, en particulier, aux postes de plus haut niveau⁶.

La disparité entre les sexes persiste également en matière de travail à temps partiel : en 2007, 31,4% des femmes actives travaillent à temps partiel dans l'Union européenne,

³ COM (2008)10

⁴ EUROSTAT, statistiques en bref "La concentration des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activités" 2007

⁵Pour calculer la ségrégation sectorielle entre les sexes, la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes est appliquée à chaque secteur ; les différences sont additionnées pour obtenir le déséquilibre total entre les sexes, exprimé en pourcentage de l'emploi total (nomenclature NACE). De même, la ségrégation professionnelle entre les sexes est obtenue en additionnant les différences de la part nationale moyenne de l'emploi des femmes et des hommes appliquée à chaque profession (nomenclature CIP).

⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm

contre seulement 7,8% des hommes actifs. Bien que le recours à ce mode de travail puisse refléter des préférences personnelles, l'écart marqué entre les sexes montre également que les hommes et les femmes n'ont pas la même utilisation du temps. Il montre également que la prise en charge des membres de la famille dépendants est essentiellement assumée par les femmes et que ces dernières ont plus de mal à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

La ségrégation du marché du travail, le manque de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la perpétuation de stéréotypes aussi bien dans le choix des filières d'éducation que sur le marché du travail et dans l'entreprise sont des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération persistant entre les femmes et les hommes. Dans l'Union européenne, les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes pour chaque heure travaillée.

Le cadre d'action communautaire :

Au niveau communautaire les réponses politiques à ce déséquilibre sont nombreuses. Un acquis législatif conséquent s'est développé pour lutter contre les discriminations et garantir l'égalité de traitement. Des mesures non législatives ont également contribué à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

Dès 1997 l'égalité entre les hommes et les femmes a été un élément important de la Stratégie européenne de l'emploi et ceci est toujours le cas depuis qu'elle est encadrée (2005) dans la "Stratégie renouvelée pour la croissance et l'emploi" avec des Lignes directrices intégrées pour la période 2005-08, ainsi qu'avec les nouvelles Lignes directrices proposées par la Commission pour 2008-10⁷.

Sous le cinquième programme d'action⁸ relatif à la stratégie cadre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2006)⁹, la Commission Européenne a financé de nombreux projets abordant des problématiques diverses (écarts de salaire¹⁰, conciliation, stéréotypes¹¹...).

La Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹² qui fixe le cadre de travail de la Commission, identifie les domaines prioritaires pour l'action de l'Union européenne relative à l'égalité des genres. L'indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, la conciliation du travail, de la vie privée et familiale, la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, l'élimination des stéréotypes liés au genre dans la société et sur le marché du travail constituent quatre domaines prioritaires où les actions menées doivent contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

La base de données communautaire sur les hommes et les femmes dans la prise de décision¹³ permet de disposer de statistiques pertinentes et à jour, et contribue à la sensibilisation relative à la situation inégale des femmes et des hommes au pouvoir. Une action de sensibilisation des entreprises à la lutte contre les stéréotypes de genre est en cours.

⁷ La Ligne directrice 18 vise à favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, notamment en accroissant l'activité professionnelle des femmes, réduisant les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération. La nécessaire meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est aussi mentionnée, notamment via des structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge.

⁸ Décision 2001/51/CE

⁹ COM(2000)335 final

¹⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7606199_en.pdf

¹¹ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/index_fr.cfm

¹² COM(2006)092

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_fr.htm

Dans sa communication sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes¹⁴, la Commission met en avant et encourage les initiatives des États membres qui soutiennent les efforts des employeurs notamment par la promotion de labels attribués aux entreprises dont les pratiques en matière d'égalité professionnelle et de gestion des ressources humaines valorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux européens :

En mars 2005 les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁵. Les deux rapports de suivi établis en 2006¹⁶ et 2007¹⁷ relatent un grand nombre d'actions visant à contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

A noter aussi qu'au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, le concept de la diversité dans l'emploi ¹⁸est devenu une question de débat public dans les 27 pays de l'UE ces dernières années. En 2005 une étude sur "le cas économique en faveur de la diversité"¹⁹ a été réalisée pour la Commission européenne et une nouvelle étude est en cours²⁰ portant notamment sur la gestion de la diversité au sein d'entreprises y inclus sur les chartes de la diversité.

Les actions menées au niveau national à l'intention des entreprises sur l'égalité entre les femmes et les hommes

De nombreuses législations nationales ont été développées sur la base de l'acquis communautaire. Cependant les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail persistent. La prise de conscience accrue des impacts économiques et sociaux des inégalités sur le marché du travail et dans l'entreprise ont amené les autorités nationales, les partenaires sociaux et autres acteurs du marché du travail à développer des instruments permettant de gérer, mesurer, communiquer, récompenser les bonnes pratiques en matière sociale et dans le domaine de l'égalité femmes/hommes en particulier.

Parmi ces instruments, peuvent être cités en premier lieu ceux de type "label", se présentant sous diverses formes et appellations (certification, audit, prix, programme....). Nous pouvons citer à titre d'exemple : "le label égalité" en France, "the certification scheme of family-friendly companies" en Slovénie, ou encore "the family and professional career audit" en Autriche.

Ces instruments impliquent la définition d'une stratégie et la mise en place de mesures. Ce sont des instruments qui favorisent l'engagement des entreprises dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes de manière plus ou moins durable.

Ces instruments sont le plus souvent gérés par les autorités nationales. Ce sont parfois des initiatives indépendantes. Par exemple, "the total e-quality award" en Allemagne est géré par Total e-quality Deutschland e.v. dont les membres fondateurs représentent différentes organisations telles que la Confédération des syndicats, la Fédération des employeurs, certains ministères fédéraux et des instituts.

¹⁴ COM52007)424

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_fr.pdf

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/fram_actions_gender_1streport06_en.pdf

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/fram_actions_gender_2ndreport07_en.pdf

¹⁸ La gestion de la diversité dans l'emploi s'entend comme un mode de gestion des ressources humaines permettant de prévenir les discriminations liées au sexe mais aussi à la race/ l'origine ethnique, la religion/croyance ; le handicap , l'âge et/ ou l'orientation sexuelle)

¹⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/basicase_fr.pdf

²⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_fr.cfm?id=1265

Ces labels ou autre prix ou certificat peuvent être décernés à des entreprises publiques ou privées. Ils sont basés sur une démarche volontaire de l'entreprise.

La procédure d'évaluation est plus ou moins complexe : il peut s'agir d'une simple "checklist" à remplir par l'entrepreneur et évaluée par un jury indépendant, comme c'est le cas avec le "Total e-quality award". Parfois, l'entreprise peut aussi avoir à se soumettre à un diagnostic réalisé par l'autorité gérant le label, comme dans le cas du programme OPTIMA en Espagne: des objectifs, un plan d'action et des critères d'évaluation sont fixés d'un commun accord et l'obtention du label ne se produit qu'après une évaluation réussie de la mise en œuvre du plan d'action.

Certains de ces instruments existent depuis une dizaine d'année ; d'autres en sont au stade de projet pilote, tel que le "label égalité diversité" en Belgique ; d'autres encore ne sont tout juste qu'annoncés, comme le "bollino rosa SONO" en Italie.

Il existe aussi d'autres types d'instruments dont la liste ci-après, loin d'être exhaustive, donne un aperçu de la diversité des approches. Parmi ceux-ci figurent les instruments de type "charte" qui ne s'adressent pas exclusivement aux entreprises et qui constituent une déclaration d'intentions ou une marche à suivre pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il existe également des instruments tels que les classements d'entreprises, guides d'achats, prix ... qui ne sont, pour la plupart, pas gérés par des autorités nationales et dont le principal objectif est d'informer le consommateur soucieux de mieux connaître les pratiques des sociétés commercialisant les produits de grande consommation ou le salarié recherchant une entreprise avec une culture lui étant favorable.

De nombreux autres instruments ont été développés dans une approche de responsabilité sociale des entreprises²¹. Leur gamme est large et s'étend des principes régulateurs et codes de conduite à des méthodes de screening plus complexe tels que l'investissement socialement responsable, mais ceux-ci ne font pas l'objet du présent marché.

Les instruments à l'intention des entreprises visant à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'amélioration de la place des femmes sur le lieu de travail sont de plus en plus développés par les Etats Membres. Nous pouvons faire le constat de leur diversité. Si certains apparaissent crédibles et bénéficient d'une certaine visibilité en raison de leur ancienneté, d'autres sont beaucoup moins connus. Qu'est-ce qui a prévalu à leur mise en place ? Quel est leur fonctionnement ? Quel sont leurs impacts ? La mise en place de tels instruments procure –t-elle un avantage compétitif aux entreprises en permettant par exemple à leur personnel de réaliser pleinement son potentiel productif ? La mise en œuvre de pratiques d'égalité femmes/hommes au sein de l'entreprise permet-elle l'accès à un nouveau réservoir de main d'œuvre permettant de faire face aux pénuries ? Offre-t-elle la probabilité d'attirer et de conserver un personnel de haute qualité ? D'autres avantages se mesurent-ils aussi en termes de reconnaissance et d'image et/ou en termes de débouchés nouveaux ? Quel est l'intérêt pour une entreprise de mener de telles pratiques de manière indépendante ou de s'inscrire dans une démarche "contraignante" en vue de l'obtention d'un label ou d'un autre type de reconnaissance ?

L'ensemble de ces instruments et initiatives mérite d'être analysés de manière approfondie afin d'avoir, d'une part, une vue exhaustive de ce qu'il existe, de leur origine et leur fonctionnement, et de pouvoir juger, d'autre part, de leur efficacité, de leur impact et de leur valeur ajoutée sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de

²¹ En 2004 la Commission a réalisé un ABC des principaux instruments de RSE : http://ec.europa.eu/employment_social/social/csr/csr_abc.pdf En 2007 elle a également mis à jour un compendium des politiques nationales en matière de RSE : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/csr-matrix/csr_matrix_en.cfm

travail. Il est également important de pouvoir mettre en évidence les arguments économiques, pour les entreprises, à s'inscrire dans de telles démarches.

3. Objet du contrat

Objectifs

L'objectif de cette étude est donc de disposer d'un inventaire et d'une analyse des initiatives, de type label ou autres, qui, en encourageant et en donnant de la visibilité aux pratiques exemplaires des entreprises, visent la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. L'analyse portera aussi bien sur l'origine, le fonctionnement, et les résultats de ces initiatives que sur leur efficacité, leur impact et leur valeur ajoutée sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Elle mettra également en évidence les arguments et avantages économiques et sociaux, pour les entreprises, à s'inscrire dans de telles démarches.

Résultats attendus

Cette analyse doit permettre de :

- Avoir une vue exhaustive des initiatives existantes menées par les autorités nationales, les partenaires sociaux, les réseaux d'entreprises et autres acteurs pertinents ;
- Améliorer la connaissance sur le fonctionnement, la pertinence et la valeur ajoutée de ces différentes initiatives ;
- Pouvoir comparer les différents types d'initiatives entre eux en termes d'impact économique, social et sur l'égalité femmes/hommes en particulier, tout en prenant en compte les différents contextes ;
- Connaître les arguments économiques et sociaux qui incitent les entreprises à s'inscrire dans une démarche de type label ou à l'inverse les incitent à mettre en œuvre des pratiques en faveur de l'égalité hommes- femmes de manière indépendante.

Champ de l'étude

Les initiatives ciblées :

Il s'agit des initiatives menées par les autorités nationales, les partenaires sociaux, les réseaux d'entreprises et autres acteurs pertinents pour encourager et donner de la visibilité aux pratiques exemplaires des entreprises.

On s'intéressera dans un second temps aux initiatives prises par les entreprises elles-mêmes qui ne s'inscrivent pas dans une démarche reconnue (et prise par plusieurs acteurs) ; ceci afin d'avoir un panorama complet et de pouvoir établir une comparaison en termes d'impact. Ainsi ces initiatives prises par les entreprises elle-même devront s'inscrire dans une approche globale de moyen à long terme dans plusieurs domaines (recrutement, formation, communication, dialogue social, culture d'entreprise, conciliation...) et ne pas se cantonner à des actions isolées afin d'être comparables aux initiatives citées ci-avant.

Ces initiatives peuvent être destinées à tous types d'entreprises (PME, multinationales) et/ou aux entreprises publiques.

Ces initiatives peuvent porter sur des problématiques diversifiées à partir du moment où l'impact sur le genre peut être mesuré.

Les initiatives où l'égalité femmes/ hommes est traité au sein d'une problématique plus large (la diversité, la famille...) doivent être également analysées en tenant compte de ce contexte plus large dans lequel elles sont mises en œuvre. Le(la) contractant(e) analysera alors l'incidence du contexte sur l'impact en termes d'égalité femmes/hommes.

Toutefois, les initiatives dont l'objectif principal est la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes font l'objet central de ce marché. Les instruments et initiatives où l'égalité entre les hommes et les femmes est englobée dans une perspective trop large pour pouvoir mesurer l'impact sur le genre ainsi que les initiatives et instruments déjà examinés dans le cadre des études sur "le cas économique en faveur de la diversité" (étude réalisée en 2005²² et étude en cours²³ portant notamment sur les chartes de la diversité) sont à exclure de ce marché.

A noter que les prix ou autres gratifications récompensant les compétences ou les parcours individuels ne sont pas à prendre en compte, étant donné que l'étude s'intéresse aux pratiques des entreprises et non pas aux mérites des personnes.

L'étude portera sur les initiatives menées dans les 27 Etats membres et les pays de l'EEE/AELE (Norvège, Islande et Lichtenstein).

4. Tâches devant être accomplies par le contractant

(y compris la description des documents à établir par le contractant et à soumettre à la Commission pour approbation)

Description des tâches

Tâche n°1 : inventaire exhaustif et détaillé par pays

Le (la) contractant(e) réalisera un inventaire exhaustif des initiatives, telles que définies au point 3, passées et en cours dans chaque pays tel que mentionnés également au point 3. Il s'agit ici des initiatives de niveau national ou régional (en particulier pour les pays de type fédéral).

Le (la) contractant(e) devra décrire précisément pour chaque initiative :

- Le contexte : quelle est la situation qui prévaut, quels sont les moteurs de la mise en place ?
- Les acteurs : qui est à l'origine, qui gère, qui est impliqué, qui contrôle ?
- Les structures ciblées : à qui est destinée l'initiative : entreprises (taille, secteur), publiques / privées ... ?
- Les objectifs de l'initiative et les domaines d'intervention (recrutement, formation, communication, dialogue social, culture d'entreprise, conciliation, politique d'achat...).
- Les principes de fonctionnement : en quoi consiste-t-elle, quelles sont les modalités de participation, quelle est la procédure, quels sont les critères, quel est

²² http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/basicase_fr.pdf

²³ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/tenders_fr.cfm?id=1265

le cahier des charges, est-elle contrôlée, qu'offre-t-elle en termes d'avantages pour les participants ?

- Les résultats : combien de participants en nombre d'entreprises et/ou d'organismes et en nombre d'employés concernés ?

Il (elle) devra pour cela se servir notamment de toutes les analyses existantes sur le sujet, sans pour autant se limiter à celles-ci., et en fournir une bibliographie à la Commission.

Tâche n°2 : Inventaire détaillé des initiatives individuelles prises par les entreprises qui ne s'inscrivent pas dans une démarche reconnue

En complément de la tâche N°1, le (la) contractant(e) réalisera un inventaire des initiatives mises en place par les entreprises à titre individuel.

Il (elle) devra décrire précisément par initiative :

- Le contexte : quelle est la situation qui prévaut, quels sont les moteurs de la mise en place ?
- Les acteurs : qui est à l'origine, qui gère, qui est impliqué, qui contrôle ?
- Les objectifs de l'initiative et les domaines d'intervention (recrutement, formation, communication, dialogue social, culture d'entreprise, conciliation, politique d'achat...).
- Les principes de fonctionnement : en quoi consiste-t-elle, quelles sont les mesures actions/pratiques mises en place ?
- Les résultats : quel est le champ d'application (maison mère /filiales), combien de salariés en bénéficient-ils ?

Pour réaliser cet inventaire, le/la contractant(e) pourra s'appuyer sur des classements d'entreprises lui permettant notamment de disposer de la liste des plus grosses entreprises européennes. Il (elle) complètera son inventaire en s'appuyant sur des analyses et études existantes, sans pour autant se limiter à celles-ci. A noter que les travaux réalisés dans le cadre de l'Alliance européenne pour la responsabilité sociale des entreprises²⁴ constituent une base intéressante.

Tâche n°3: Analyse détaillée de la mise en œuvre dans les entreprises d'une sélection d'initiatives

Le (la) contractant(e) proposera une sélection d'initiatives significatives prises au niveau national, régional (telles que décrites à la tâche N°1). L'ensemble des initiatives choisies devra être représentatif des différents types d'initiatives existants, des contextes politique, économique et culturel et devra permettre une comparaison entre le maximum de pays possible. Le(a) contractant(e) inclura également des initiatives individuelles prises par les entreprises (telles que décrites à la tâche N°2). Cette liste devra être validée par la Commission. Le(la) contractant(e) procédera ensuite à une analyse détaillée de chacune des initiatives sélectionnées. Il (elle) pourra pour cela employer diverses méthodes, telles que, pour les initiatives les plus pertinentes, des enquêtes et des interviews auprès des dirigeants et si possible du personnel des entreprises concernées, des interviews auprès des différentes parties prenantes de l'initiative (organismes de gestion, organismes de contrôle, partenaires sociaux...). Les différents

²⁴ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0136fr01.pdf

outils développés pour cette analyse (questionnaires d'enquêtes, listes d'indicateurs...) devront être soumis à l'approbation de la Commission.

Cette analyse devra mettre en avant pour chaque initiative:

- les différentes étapes dans sa mise en place, les obstacles rencontrés, les causes d'échec éventuel, les facteurs clés de succès, les principaux défis qui ont été ou qui sont encore à relever ;
- les avantages perçus par les employeurs, les employés ;
- les impacts économiques et sociaux pour les entreprises ;
- les impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

Le (la) soumissionnaire devra indiquer dans son offre les critères sur lesquels il(elle) sélectionnera les initiatives les plus pertinentes en vue de cette analyse approfondie. Il(elle) devra, dans la mesure du possible, donner une indication des pays et des initiatives qui feront l'objet de cette analyse approfondie. Il(elle) devra présenter, dans la mesure du possible, la méthodologie qui sera employée pour faire l'analyse requise, en particulier l'analyse des impacts.

Tâche n°4: Inventaire détaillé des initiatives de niveau européen et international

Des instruments et initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'intention des entreprises, ont également été développés à l'échelle européenne et internationale. Afin de disposer d'un panorama le plus complet possible, le (la) contractant(e) réalisera un état des lieux des initiatives qui ont été menées au niveau européen par les partenaires sociaux ou autres acteurs pertinents, pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il (elle) réalisera également un état des lieux des initiatives pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes qui ont été menées au niveau international par les organisations telles que l'OCDE ou l'OIT. Bien que ces initiatives ne soient pas du même ordre que les précédentes, leur inventaire portera dans la mesure du possible sur les mêmes critères que ceux décrits à la tâche N°1.

Tâche n°5 : Rapport de synthèse, publication et dissémination des résultats

Le (la) contractant(e) rédigera un rapport de synthèse dans lequel il(elle) présentera une analyse comparative des différentes initiatives et de leurs résultats.

Ce rapport rendra compte des travaux réalisés au titre des tâches 1 à 4. Il inclura notamment une typologie des initiatives, une fiche par pays, ainsi que la présentation des études de cas.

Il inclura également une analyse comparative. Cette analyse devra mettre en avant les différences et le dénominateur commun de toutes ces initiatives. Elle comparera également l'efficacité et la pertinence entre les initiatives reconnues de niveau national et régional et les initiatives prises individuellement par les entreprises. Le (la) contractant(e) tirera des conclusions sur la pertinence et la valeur ajoutée de telles initiatives par rapport, d'une part à la compétitivité des entreprises et d'autre part, aux objectifs européens d'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Une partie de l'analyse sera spécifiquement dédiée à l'analyse des arguments économiques et des bénéfices liés à la mise en œuvre de ces initiatives, pour les entreprises. Il (elle) devra également analyser dans quelles mesures ces initiatives sont transférables d'un pays à

l'autre ou au niveau européen. Il (elle) pourra également formuler des recommandations concernant l'échange de bonnes pratiques relatives à ces initiatives.

Ce rapport fera l'objet d'une publication. Il devra être rédigé de façon claire et didactique et devra satisfaire aux conditions suivantes :

- le texte sera rédigé en anglais ;
- le texte sera remis à la Commission Européenne au format Word et les tableaux au format Excel ;
- le(la) contractant(e) devra sécuriser les droits et fournir à la Commission 5 photos illustrant le texte;
- le présent appel d'offres ne portant pas sur la mise en page, l'impression et la diffusion du rapport, ces tâches devront être exécutées par l'entreprise titulaire du contrat cadre relatif aux publications de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, ainsi que par l'office des publications des communautés européennes.
- un projet de publication devra pouvoir être diffusé lors de la conférence à organiser au titre de la tâche n° 6. Le rapport devra donc être validé par la Commission avant cette conférence.

Le(la) contractant(e) rédigera également un résumé exécutif de 15 pages environ, en anglais, allemand et français.

Il (elle) pourra également, à la demande de la Commission, être amené à préparer du matériel sur certaines parties du rapport en vue d'une diffusion au grand public (le texte pour une brochure en anglais, allemand et français).

Tâche n° 6: Organisation d'une conférence pour la diffusion des résultats

Le (la) contractant(e) devra organiser, en étroite collaboration avec la Commission, une conférence d'une durée d'une journée, pour la diffusion des résultats auprès des milieux intéressés. L'objectif est de bien faire comprendre quels sont les différents instruments existants et les résultats de leur mise en œuvre par la présentation de cas pratiques. Cette conférence se tiendra à Bruxelles.

Le contractant sera chargé de l'ensemble de l'organisation de l'évènement y compris :

- de trouver et réserver un site approprié à Bruxelles ;
- de l'organisation (programme, modération...) avec la participation effective de minimum 100 personnes, (en assurant l'interprétariat anglais / français / allemand);
- d'identifier et d'inviter les intervenants, les modérateurs et les participants potentiels;
- de prendre en charge les coûts éventuellement encourus par ces intervenants et modérateurs, ainsi par les participants;
- de rédiger et traduire (en anglais, allemand et en français) le programme et les actes de la conférence.

La conférence devra être organisée, après l'approbation par la Commission du rapport de synthèse mentionné à la tâche N°5 et suffisamment de temps avant la clôture du contrat pour que les frais de traduction des actes puissent être engagés pendant la période contractuelle. Les frais de voyage et d'hébergement des intervenants,

modérateurs, et participants ainsi que l'ensemble des frais générés par l'organisation devront être budgétisés dans l'offre soumise au titre du présent appel.

Guide et indications concernant l'exécution et la méthodologie des tâches

Dans le cadre de l'exécution de ce marché, le (la) contractant(e) travaillera en étroite collaboration avec la Commission.

Le(la) contractant(e) désignera une personne responsable des tâches de coordination qui constituera le point de contact de la Commission.

L'exécution du contrat sera supervisée par un comité de pilotage composé de personnes représentant le(la) contractant(e), les services concernés de la Commission et autre(s) personne(s) compétente(s) désignée(s) par la Commission. Le (la) contractant(e) participera à un minimum de 4/5 réunions avec ce comité de pilotage à Bruxelles pendant la durée du contrat. En outre des réunions bilatérales entre le (la) contractant(e) et la Commission peuvent être programmées. Il (elle) devra également se rendre disponible pour venir présenter les résultats de l'étude lors de réunions ou groupes de travail organisés à l'initiative de la Commission, maximum 3 fois. Des ressources budgétaires pour ces participations doivent donc être prévues dans l'offre, en conséquence.

Sur demande de la Commission, le (la) contractant(e) peut être amené(e) à consulter certains groupes et organes de la Commission qui travaillent dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le(la) contractant(e) sera également amené(e) à consulter les partenaires sociaux aux niveau européen.

Le (la) contractant(e) devra s'assurer, en cas de recours aux services de sous-traitants, que le travail de sous-traitance est exécuté de façon satisfaisante. Le (la) contractant(e) conserve la responsabilité du travail de sous-traitance et du respect des délais convenus avec la Commission. La sous-traitance doit être autorisée par la Commission, conformément à l'article II, point 13 du projet de contrat. Les sous-traitants inclus dans l'offre sont réputés avoir été autorisés par la Commission en cas d'attribution du marché.

Le programme PROGRESS vise à promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans ses cinq sections ainsi que dans les activités commandées ou financées. En conséquence, le(la) contractant(e) prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que:

- lors de l'élaboration de l'offre technique, les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, y inclus la situation et les besoins des hommes et des femmes, sont prises en compte quand de besoin ;
- lors de la fourniture du service, la dimension du genre soit systématiquement prise en compte ;
- dans le cadre de la mesure de la performance, des données désagrégées par sexe, quand nécessaire, sont collectées et rassemblées ;
- l'équipe et/ou le personnel qu'il(elle) propose respecte l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et satisfaits lors de l'exécution du service demandé. À cet effet, il faudra en particulier veiller à ce

que, si le(la) contractant(e) organise des sessions de formation, des conférences, l'édition de publications ou s'il développe des sites Web spécialisés, les personnes handicapées disposent du même accès aux installations ou aux services fournis.

Enfin, le pouvoir adjudicateur encourage le(la) contractant(e) à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour l'ensemble de son personnel et de son équipe. À cet effet, le(la)contractant(e) favorisera un brassage approprié de personnes, indépendamment de leur origine ethnique, de leurs religions, de leur âge et de leurs qualifications.

Dans son rapport d'activité accompagnant sa demande relative au versement de la dernière tranche, le(la) contractant(e) sera invité(e) à préciser les réalisations et les mesures prises pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

5. Qualification professionnelle requise ²⁵

Voir Annexe IV.

Exigences complémentaires autres que celles mentionnée à l'Annexe IV

Le(la) contractant(e) devra avoir une connaissance approfondie des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le(la) contractant(e) devra avoir une expertise dans les relations industrielles et une expérience appropriée en entreprise.

Il(elle) devra avoir la capacité de s'appuyer sur des compétences et/ou expériences nationales afin de recueillir l'information nécessaire de manière exhaustive et approfondie pour l'ensemble des pays tels que mentionnés au point 3.

Il(elle) devra avoir les capacités de rédiger une telle étude de façon claire, synthétique et didactique.

Il(elle) devra démontrer sa capacité à gérer les aspects administratifs et financiers d'un tel marché.

Voir également le point 13.2 du cahier des charges et l'annexe IV du projet de contrat.

6. Calendrier des rapports – Conditions d'approbation, structure et contenu

Cf. article I.2. du projet de contrat.

Le marché est conclu pour une durée de vingt mois à compter de la date de son entrée en vigueur. La date de commencement du contrat prévue à titre indicatif est décembre 2008

Exigences complémentaires autres que celles mentionnées à l'article I.4 (e.a. dates limites de remise des rapports intérimaires)

Chaque étape de l'étude (correspondant à chacune des tâches décrites au point 4) devra être validée par la Commission. L'offre contiendra un plan de travail détaillé incluant la validation des différentes étapes par la Commission et un système de compte rendu efficace afin que le (la) contractant(e) lui(elle)-même et la Commission aient entièrement connaissance de l'avancement des tâches. Le (la) contractant(e) devra notamment :

²⁵ Veuillez vous référer à l'article II.1 du contrat en ce qui concerne le remplacement d'experts.

- Avoir une réunion avec les services de la Commission concernés à Bruxelles, à la suite de la signature du contrat, afin de faire le point sur le démarrage des travaux.
- Fournir un rapport de démarrage 1 mois après la signature du contrat décrivant la méthodologie qui sera utilisée tout au long de l'étude.
- Fournir un rapport intermédiaire 4 mois après la signature du contrat présentant notamment l'inventaire tel que décrit sous les tâches n°1 et 2 au point 4, ainsi qu'une proposition de liste des initiatives devant faire l'objet d'une analyse approfondie telle que décrite sous la tâche n°3 au point 4.
- Fournir un deuxième rapport intermédiaire dans les 10 mois après la signature du contrat, présentant les études de cas réalisées (telles que décrites sous la tâche n°3 au point 4). Il sera éventuellement accompagné d'un rapport technique présentant les progrès accomplis dans l'exécution des tâches prévues dans le cas d'une demande de paiement intermédiaire.
- Fournir le rapport de synthèse final tel que décrit à la tâche n°5, 15 mois après la signature du contrat.
- Fournir les actes de la conférence en anglais, allemand et français avant la fin du délai d'exécution prévue dans le contrat.
- Fournir un rapport technique final, dans les 3 mois suivant la fin du délai d'exécution prévue dans le contrat (ce rapport est lié au paiement du solde). Il reprendra les éléments du rapport technique intermédiaire si celui-ci a été fait et un bilan de tout l'exercice. En particulier, comme mentionné dans la section "Guide et indications concernant l'exécution et la méthodologie des tâches", il sera demandé au (à la) contractant(e) d'inclure, dans ce rapport technique final, des informations détaillées sur les résultats obtenus en vue de respecter les provisions contractuelles relatives à l'égalité des chances.

Tous les rapports doivent être soumis, en anglais, à la Commission européenne.

Exigences relatives à l'information et à la publicité

1.- En principe, pour faciliter un suivi et une valorisation appropriés, par la Commission européenne, de tous les résultats obtenus et des produits présentés au titre du programme PROGRESS, le (la) contractant(e) sera invité(e) à fournir – sur demande spécifique ou, en tout cas, avec le rapport final –, pour chacune des tâches requises par le présent appel d'offres, les éléments suivants:

- une présentation de leurs éléments clés en une seule page. Les éléments clés seront concis, nets et faciles à comprendre. Ils doivent être rédigés en anglais, français et allemand. D'autres langues communautaires seront appréciées, même si cela n'est pas obligatoire,
- et un résumé de 5/6 pages en anglais, français et allemand sauf s'il en est décidé autrement, de façon précise, dans la section «tâches à mener à bien».

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

La présente (publication, conférence, étude) est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.

Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

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

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements, dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:

- fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;*
- assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;*
- promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et*
- relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.*

Pour tout complément d'information, veuillez consulter:

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

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 service, le(la) contractant(e) 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, et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou matériel connexe élaboré au titre du présent contrat de service.

Exigences relatives au reporting :

La mise en œuvre du programme PROGRESS sera présidée par le principe de la gestion basée sur les résultats (GBR). La gestion axée sur les aboutissements et les résultats vise à maximiser les résultats pour les citoyens européens et suppose:

- d'identifier les résultats les plus importants pour les citoyens européens;*
- de gérer en vue de ces résultats, notamment en fixant des objectifs clairs, en mettant en œuvre des plans basés sur ces résultats et en apprenant 'ce qui fonctionne' dans le processus;*

- de saisir les occasions de travailler ensemble qui contribuent à obtenir les résultats.

En guise de première étape, un cadre stratégique de mise en œuvre du programme PROGRESS a été développé en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile. Il constitue le cadre pour mettre en œuvre le programme PROGRESS et est complété par la mesure de performance, qui définit le mandat du programme PROGRESS, ses résultats spécifiques et à long terme. Le récapitulatif du cadre de mesure de performance de PROGRESS est repris en annexe. Pour tout complément d'information concernant le cadre stratégique, veuillez consulter le site Web de PROGRESS.

Dans ce contexte, la Commission assurera le suivi de l'impact des initiatives soutenues ou commandées par le programme PROGRESS et examinera comment ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Dans ce contexte, le(la) contractant(e) sera invité(e) à travailler en étroite collaboration avec la Commission et/ou les personnes autorisées par celle-ci pour définir les contributions attendues et l'ensemble des mesures de performance à l'aune desquelles la contribution sera évaluée. Le(la) contractant(e) sera invité(e) à collecter des données et faire rapport régulièrement à la Commission et/ou aux personnes désignées, concernant ses propres performances. En outre, le(la) contractant(e) mettra à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées, tous les documents ou informations permettant de mesurer correctement la performance du programme PROGRESS et leur donnera les droits d'accès.

7. Calendrier des audits à réaliser conformément à l'article II.17 du contrat

/

8. Informations complémentaires au Cahier des charges et suivi

Voir le(s) document(s) joint(s): pages.

Offre du Contractant

ANNEXE II

Réf. Registre CAD n° du

Voir document joint: pages.

Projet -
Projet -

ANNEXE III **Détail des prix**

1. **Détail des prix**

<i>Description</i>	<i>Prix unitaire en €</i>	<i>Nombre max. d'unités</i>	<i>Type d'unité</i>	<i>Sous-total par poste</i>	<i>Totaux en €</i>
HONORAIRES ET COÛTS DIRECTS (<i>prix fixes</i>)					
<i>Honoraires d'experts (à préciser pour chaque expert)</i>					<i>0,00</i>
Détails	0,00	0	j.t.	0,00	
<i>Frais de voyages</i>					<i>0,00</i>
Voyages pour experts prévus à l'Annexe I					
Détails	0,00	0	voy.	0,00	
<i>Frais d'hébergement</i>					<i>0,00</i>
Hôtel pour experts prévus à l'Annexe I					
Détails	0,00	0	pers.	0,00	
<i>Frais de séjours</i>					<i>0,00</i>
Séjours pour experts prévus à l'Annexe I					
Détails	0,00	0	j.t.	0,00	
<i>Transport (à préciser)</i>					<i>0,00</i>
Détails	0,00	0	unités	0,00	
<i>Traductions</i>					<i>0,00</i>
Détails	0,00	0	unités	0,00	
<i>Frais de l'ensemble de l'organisation de la conférence</i>					<i>0,00</i>
Détails	0,00	0	unités	0,00	
<i>Autres frais (à préciser)</i>					<i>0,00</i>
Détails	0,00	0	unités	0,00	
Total général					0,00

j.t. = 1 jour de travail d'1 expert

Renseignements complémentaires concernant le détail des prix

Voir document joint: pages.

2. **Calcul de certains montants dus au titre du présent Contrat**

2.1. **Honoraires**

Calcul initial basé sur le(s) prix unitaire(s) par jour de travail de l'(des) expert(s) fixé(s) en fonction du niveau de qualification de l'(des) expert(s) exécutant la mission. Le prix unitaire doit couvrir les honoraires d'expert(s), les frais administratifs du Contractant, ainsi que le coût de production du nombre contractuel d'exemplaires du ou des rapports requis ²⁶ au(x) format(s) voulu(s), mais il n'inclut pas les frais remboursables définis ci-après.

N.B. Durée des services: elle inclut, outre le temps nécessaire à l'accomplissement des services eux-mêmes, le temps nécessaire au travail de préparation, aux voyages et déplacements aller et retour entre les locaux du Contractant et/ou de l'(des) expert(s) et les lieux où les services sont rendus, et le temps réservé aux réunions avec les services de la Commission, de même que le temps nécessaire à la préparation des rapports et à la production des documents liés aux travaux.

²⁶ Tous les détails relatifs au suivi et à la remise des rapports doivent figurer dans le cahier des charges.

2.2. Remboursements

Si le remboursement des frais est prévu dans les Conditions particulières, la Commission remboursera uniquement:

- les frais de séjours du Contractant et de son personnel,
- les frais de voyages (autres que les frais de transports locaux),
- les frais transport des équipements ou des bagages non accompagnés,

directement liés à l'exécution des tâches précisées à l'article I.1 du présent Contrat.

2.2.1 Indemnités journalières (IJ)

L'indemnité journalière (IJ) de mission est forfaitaire et couvre le petit déjeuner et les deux repas principaux, ainsi que les déplacements locaux, frais de télécommunication, y compris fax et Internet, et toute autre dépense pouvant entrer dans les menues dépenses. Elle est versée pour chaque jour calendrier passé en mission en dehors du lieu de travail habituel, pour autant qu'il s'agisse d'une mission de courte durée. L'indemnité journalière (IJ) varie en fonction du pays dans lequel les missions doivent être effectuées.

Le calcul des indemnités journalières (IJ) se fait en fonction de la durée du déplacement selon les règles suivantes:

- durée inférieure ou égale à 6 heures: frais réels (sur présentation des pièces justificatives);
- plus de 6 heures à 12 heures inclus: 0,5 IJ;
- plus de 12 heures à 24 heures inclus: 1 IJ;
- plus de 24 heures à 36 heures inclus: 1,5 IJ;
- plus de 36 heures à 48 heures inclus: 2 IJ;
- plus de 48 heures à 60 heures inclus: 2,5 IJ, etc...

Les barèmes adoptés (en EUR par jour calendrier) qui doivent être utilisés aux fins du présent Contrat sont les suivants:

Destinations		IJ en EUR	Plafond pour hébergement (hôtel) en EUR	Destinations		IJ en EUR	Plafond pour hébergement (hôtel) en EUR
AT	Autriche	95,00	130,00	IT	Italie	95,00	135,00
BE	Belgique	92,00	140,00	LT	Lituanie	68,00	115,00
BG	Bulgarie	58,00	169,00	LU	Luxembourg	92,00	145,00
CY	Chypre	93,00	145,00	LV	Lettonie	66,00	145,00
CZ	République Tchèque	75,00	155,00	MK	A.R.Y de Macédoine	50,00	160,00
DE	Allemagne	93,00	115,00	MT	Malte	90,00	115,00
DK	Danemark	120,00	150,00	NL	Pays-Bas	93,00	170,00
EE	Estonie	71,00	110,00	PL	Pologne	72,00	145,00
EL	Grèce	82,00	140,00	PT	Portugal	84,00	120,00
ES	Espagne	87,00	125,00	RO	Roumanie	52,00	170,00
FI	Finlande	104,00	140,00	SE	Suède	97,00	160,00
FR	France	95,00	150,00	SI	Slovénie	70,00	110,00
HR	Croatie	60,00	120,00	SK	Slovaquie	80,00	125,00
HU	Hongrie	72,00	150,00	TR	Turquie	55,00	165,00
IE	Irlande	104,00	150,00	UK	Royaume-Uni	101,00	175,00

2.2.2 Frais de voyages

Les frais de voyages seront remboursés conformément aux dispositions de l'article II.7.3.

3. Dispositions complémentaires

Il est entendu que les montants des parties “Honoraires et coûts directs” et “Frais remboursables” ne sont que des sommes indicatives; elles constituent un maximum pour la valeur cumulée globale des services rendus par le Contractant au titre du présent Contrat. Elles ne seront dues que si les services sont effectivement rendus à la Commission conformément au présent Contrat et à ses annexes, tant en quantité qu'en qualité.

Projet -
Projet -

ANNEXE IV CV et classification des experts

1. Classification des experts suivant le niveau de qualification professionnelle

Niveau de qualification	Catégorie de personnel
I	Expert hautement qualifié ayant assumé des responsabilités importantes dans sa profession, recruté pour ses capacités de gestion/supervision, de réflexion et de créativité dans l'exercice de sa profession. L'expert doit justifier d'au moins 15 années d'expérience professionnelle, dont 7 au moins dans le cadre du secteur professionnel concerné et des tâches à accomplir.
II	Expert hautement qualifié ayant assumé des responsabilités dans sa profession, recruté pour ses capacités de gestion/supervision, de réflexion et de créativité dans l'exercice de sa profession. L'expert doit justifier d'au moins 10 années d'expérience professionnelle, dont 4 au moins dans le cadre du secteur professionnel concerné et des tâches à accomplir.
III	Expert confirmé ayant reçu une formation de haut niveau dans sa profession, recruté pour ses capacités de réflexion et de créativité dans l'exercice de sa profession. L'expert doit justifier d'au moins 5 années d'expérience professionnelle, dont 2 au moins dans le cadre du secteur professionnel concerné et des tâches à accomplir.
IV	Expert débutant, nouveau venu dans la profession mais titulaire d'un diplôme universitaire ou d'une formation équivalente dans le cadre du secteur professionnel concerné et des tâches à accomplir.

2. Liste des experts affectés

Nom complet des experts affectés	Niveau de qualification (I à IV, voir ci-dessus)

3. CV des experts affectés

Voir Annexe II.

Dispositions fiscales concernant la facturation par le contractant

Choisissez 1 des 4 options suivantes:

- **(option 1: le contractant est assujéti à la TVA et que le lieu d'imposition fiscale est la Belgique)**

Achat local de fournitures et services

Fournisseur imposable en Belgique – lieu de livraison en Belgique

1. Exonération TVA – Seuil d'exonération

En Belgique, les dispositions figurant dans le présent contrat valent présentation d'une demande d'exemption de la TVA n° 450 (exonération de la TVA – article 42, § 3.3, du code de la TVA). La Commission européenne est exonérée de la TVA pour toute facture à partir d'un montant (hors TVA) égal ou supérieur à 123,95 EUR..

2. Facturation à la Commission

Une facture doit être établie pour chaque paiement relatif au présent contrat. Le taux et le montant de la TVA appliquée seront clairement mentionnés.

En vue de l'exonération directe, la facture adressée à la Commission doit contenir la mention suivante:

“Exonération de la TVA, article 42, § 3.3, du code de la TVA” ou

“Vrijstelling van BTW, artikel 42, § 3.3, BTW-Wetboek”.

Ces informations sont données uniquement à titre indicatif. Le fournisseur doit se référer aux lois nationales belges.

- **(option 2: le contractant est assujéti à la TVA et que le lieu d'imposition est un État membre autre que la Belgique)**

Achat intra-communautaire de fournitures et service

Fournisseur imposable dans un État membre autre que la Belgique – lieu de livraison en Belgique

1. Seuil d'exonération TVA

La Commission européenne est exonérée de la TVA pour toute facture à partir d'un montant (hors TVA) égal ou supérieur à 123,95 EUR.

2. Utilisation du formulaire 15.10

Afin de permettre au contractant de justifier vis-à-vis des autorités fiscales une facture à la Commission européenne utilisant un taux de TVA de 0 % (exonération directe) ou de permettre l'exonération par remboursement, il est nécessaire d'utiliser le formulaire 15.10.

Ces formulaires ont été récemment actualisés, et les nouvelles versions sont désormais les seules d'usage officiel. Elles sont entrées en vigueur le 1er avril 1997, avec une nouvelle référence: XXI/03278 – 01.04.1997.

Voir document joint: 2 pages et 1 page de notes explicatives.

3. Signature du formulaire 15.10 – Délégation de signature

Les formulaires doivent normalement être signés par les autorités fiscales belges. Cependant, une délégation de signature a été accordée par les autorités belges à la Commission européenne – réf. ET 76430 du 22.12.1992 (ce n° de réf. doit être inséré à la rubrique n° 7 du nouveau formulaire 15.10). La Commission étant représentée pour le présent contrat par le directeur général de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, le formulaire 15.10 sera donc signé par ce dernier.

4. Facturation à la Commission

Une facture doit être établie pour chaque paiement relatif au présent contrat. Le taux et le montant de la TVA appliquée seront clairement mentionnés. En outre, elle portera toute mention nécessaire quant à la justification de l'exonération TVA directe ou par remboursement.

Ces informations sont données uniquement à titre indicatif; le fournisseur doit se référer aux lois nationales de son lieu d'imposition fiscale.

Projet
Projet

- ▶ **(option 3: le contractant n'est pas assujetti à la TVA)**

Non applicable au présent contrat.

- ▶ **(option 4: le pays d'imposition fiscale est inconnu)**

Dispositions applicables selon le pays d'imposition fiscale du contractant.

Projet - Projet -