

concernant un contrat relatif à l'élaboration d'un rapport sur la situation actuelle des systèmes de maladies professionnelles dans les États membres de l'UE et les pays de l'AELE/EEE¹, notamment eu égard à la recommandation 2003/670/CE² de la Commission concernant la liste européenne des maladies professionnelles, et la collecte de données sur les aspects pertinents associés.

1. INTITULE DU MARCHÉ

Contrat relatif à l'élaboration d'un *rapport sur la situation actuelle des systèmes de maladies professionnelles dans les États membres de l'UE et les pays de l'AELE/EEE, notamment eu égard à la recommandation 2003/670/CE de la Commission concernant la liste européenne des maladies professionnelles, et la collecte de données sur les aspects pertinents associés.*

2. CONTEXTE

2.1. Introduction au programme PROGRESS

PROGRESS³ est le programme pour l'emploi et la solidarité sociale créé par l'Union européenne afin d'appuyer financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, tels qu'énoncés dans l'agenda social⁴. La mise en œuvre de l'agenda social repose sur une combinaison d'instruments associant la législation de l'Union, la mise en œuvre de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d'action et des incitations financières, par exemple du Fonds social européen.

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

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

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutient:

- la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi (section 1);
- la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection sociale et de l'intégration sociale (section 2);
- l'amélioration du milieu et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (section 3);

¹ Toute référence aux «États membres», dans le présent appel d'offres, englobe également les pays de l'AELE/EEE.

² Recommandation 670/CE de la Commission du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles.

³ Décision n° 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 2006 établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale — Progress, JO L 315 du 15.11.2006.

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions — Un agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXI^e siècle (COM/2008/0412 final du 2.7.2008).

- l'application effective du principe de non-discrimination et la valorisation de son intégration dans toutes les politiques de l'UE (section 4);
- l'application effective du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques de l'UE (section 5).

Le présent appel d'offres est publié dans le contexte de la mise en œuvre du programme de travail annuel 2010, qui peut être consulté à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=658&langId=fr>.

2.2. Contexte propre au marché⁵

Une maladie professionnelle est un problème de santé causé par l'exposition à un risque sanitaire sur le lieu de travail. Elle peut résulter d'une exposition aux poussières, aux gaz, aux fumées, au bruit, aux vibrations, aux substances toxiques, aux températures ou pressions anormales, etc. L'effet peut être plus ou moins immédiat, progressif (dans le cas, par exemple, de douleurs pulmonaires, de problèmes cutanés ou de lésions dues au travail répétitif) ou différé (dans le cas, par exemple, de cancers). Les maladies professionnelles sont également définies dans le module ad hoc de l'étude sur les forces de travail (EFT) de 1999, selon lequel les problèmes de santé causés par le travail couvrent les maladies, incapacités ou autres problèmes de santé d'ordre physique ou psychique, à l'exception des lésions accidentelles, causés ou aggravés par le travail. Aux fins du rapport à élaborer dans le cadre du présent appel d'offres, le contractant se concentrera principalement sur les affections couvertes par les annexes I et II de la recommandation 670/2003/CE.

Il y a lieu de penser que le processus accéléré d'innovation et de progrès techniques a accru le nombre de risques sur le lieu de travail, et il convient de s'intéresser à ces risques du fait que certains d'entre eux pourraient être à l'origine de «nouvelles» maladies professionnelles.

Parmi les affections reprises dans toute liste, nationale ou internationale, de maladies professionnelles figurent les problèmes de santé très graves qui occasionnent de grandes souffrances tant au travailleur concerné qu'à sa famille. Ce facteur pourrait à lui seul justifier la prise de mesures visant à réduire le coût à long terme des maladies professionnelles, indépendamment de toute considération économique du point de vue des autorités des États membres (impact sur les systèmes nationaux de santé et d'indemnisation) ou des employeurs (frais d'assurance).

La Commission européenne travaille dans ce domaine en vue de promouvoir en particulier l'adoption de mesures préventives ainsi que la mise en place de cadres nationaux permettant d'obtenir gain de cause en cas de demande d'indemnisation. Elle craint cependant que les considérations de nature économique puissent inciter les autorités des États membres et les employeurs à s'opposer à toute avancée en la matière dès lors que les mesures de protection risquent d'avoir une incidence sur les finances des systèmes de sécurité sociale (en raison d'une hausse théorique des demandes d'indemnisation) ou sur la rentabilité des entreprises/employeurs (frais d'assurance). Ces réticences peuvent être dues à de l'ignorance et à des inquiétudes quant aux coûts des mesures de prévention (dont la formation des travailleurs) et des indemnisations que les employeurs et, en dernier ressort, les autorités des États membres pourraient devoir supporter dans le cas, théorique, d'une augmentation du nombre d'affections incluses dans les listes de maladies professionnelles. Toutefois, l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail est un objectif qui ne devrait pas être subordonné à des considérations d'ordre économique lorsque celles-ci portent gravement atteinte aux droits légitimes des travailleurs. Les autorités des États membres et les employeurs sont les principaux décideurs dans le domaine de la mise en œuvre pratique des mesures de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Il importe donc également de leur fournir les outils et les informations nécessaires pour faciliter leur travail de prévention (même si les avantages peuvent ne pas se faire sentir avant un certain temps), tout en veillant, le cas échéant, à ne pas saper les droits légitimes des travailleurs à une indemnisation.

⁵ Pour un meilleur aperçu de tous les aspects à prendre en considération, voir aussi l'annexe IV.

Concernant la question de la charge de la preuve et de l'indemnisation qui en résulte, la recommandation 670/2003/CE (ci-après la «recommandation») aborde certains aspects de ce problème en recommandant aux États membres, à l'article 1^{er}, point 2), de prévoir un droit à l'indemnisation au titre des maladies professionnelles pour le travailleur souffrant d'une affection ne figurant pas dans la liste de l'annexe I, en particulier si cette affection figure dans l'annexe II de la recommandation (affection soupçonnée d'être d'origine professionnelle). Le respect de tels principes est d'autant plus important que les travailleurs se trouvent généralement dans une position de faiblesse particulièrement importante du fait que non seulement ils sont aux prises avec une maladie grave, mais qu'en outre ils doivent assumer le poids de batailles juridiques à un moment de leur vie où ils ont le plus besoin de temps, d'énergie et d'argent.

2.3 La recommandation 670/2003/CE de la Commission et son contexte

En 1990, la Commission européenne a adopté une recommandation concernant l'adoption d'une liste européenne des maladies professionnelles (90/326/CEE). Depuis lors, les progrès scientifiques et techniques ont permis de mieux connaître les mécanismes d'apparition de certaines maladies professionnelles ainsi que les rapports de causalité impliqués. Il en est résulté une nouvelle recommandation (2003/670/CE), publiée en 2003.

Non contraignante sur le plan juridique, cette recommandation contient deux annexes. La première (la liste européenne des maladies professionnelles) contient une liste des maladies professionnelles qui, selon la Commission, devraient être reconnues dans l'ensemble des États membres. L'annexe II énumère les maladies soupçonnées d'être d'origine professionnelle, qui devraient faire l'objet d'une déclaration et dont l'inscription à l'annexe I pourrait être envisagée ultérieurement.

Les principaux éléments de la recommandation de 2003 aux États membres sont les suivants:

- **la reconnaissance:** introduire la liste européenne dans la législation nationale des États membres. La liste comprend les maladies reconnues scientifiquement comme étant d'origine professionnelle, susceptibles d'indemnisation et devant faire l'objet de mesures préventives;
- **l'indemnisation:** œuvrer à l'introduction dans la législation nationale d'un droit à l'indemnisation au titre des maladies professionnelles pour les travailleurs souffrant de maladies professionnelles dont l'origine et la nature professionnelles peuvent être prouvées;
- **des statistiques améliorées:** rendre les statistiques nationales concernant les maladies professionnelles progressivement compatibles avec la liste;
- **les mesures préventives:** développer des mesures de prévention, en impliquant tous les acteurs concernés et en recourant, le cas échéant, à des échanges d'information, d'expérience et de bonnes pratiques par l'intermédiaire de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail;
- **la définition d'objectifs:** établir des objectifs nationaux quantifiés visant à la réduction des taux de maladies professionnelles reconnues;
- **le transfert d'informations:** instaurer un système de collecte et d'échange de données concernant l'épidémiologie des maladies et promouvoir la recherche;
- **la sensibilisation:** encourager les systèmes de santé nationaux à contribuer activement à la prévention des maladies professionnelles, notamment par une sensibilisation accrue du personnel médical, pour améliorer la connaissance et le diagnostic de ces maladies.

2.4 Communication COM(2007) 62 final de la Commission du 21 février 2007: «Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail»

Depuis 2003, et en particulier dans sa communication COM(2007) 62 final du 21 février 2007 intitulée *«Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail»*, la Commission, confortée par les deux résolutions du Conseil et du Parlement européen, souligne le rôle majeur que peut jouer l'amélioration de la qualité du travail dans la promotion de la croissance économique et de l'emploi. Elle reconnaît la nécessité de politiques efficaces de promotion de la sécurité et de la santé au travail pour empêcher que les coûts économiques des problèmes liés aux affections d'origine professionnelle n'affaiblissent la croissance économique et n'affectent la compétitivité des entreprises au sein de l'UE.

La communication était donc l'occasion pour la Commission de démontrer une nouvelle fois qu'elle reconnaît l'importance des maladies professionnelles⁶ et d'exprimer son intention de poursuivre ses travaux dans ce domaine. *Ibid.: La Commission évaluera les mesures prises à la suite des recommandations concernant la liste européenne des maladies professionnelles.*

3. OBJET DU MARCHÉ

Le présent appel d'offres concerne la sélection de propositions pour l'élaboration d'un rapport intitulé **«Rapport sur la situation actuelle des systèmes de maladies professionnelles dans les États membres de l'UE et les pays de l'AELE/EEE, notamment eu égard à la recommandation 2003/670/CE de la Commission concernant la liste européenne des maladies professionnelles, et la collecte de données sur les aspects pertinents associés»**.

Les aspects pertinents associés sont, par exemple, le rôle et l'importance des instances internationales, les processus de prise de décision au niveau national, les progrès scientifiques, les nouveaux risques liés au lieu de travail, les données/statistiques. Il s'agit des aspects pour lesquels il est nécessaire de recueillir des informations en vue d'une bonne caractérisation de ce domaine de travail dans l'UE.

De manière générale, le rapport visera à montrer dans quelle mesure la recommandation 670/2003/CE de la Commission, ses annexes et les documents associés (orientations sur les critères de diagnostic) auront encouragé les systèmes nationaux des États membres à s'attaquer au problème des maladies professionnelles, **en s'appuyant sur les objectifs de la recommandation comme référence, conformément à ses articles 1^{er} (dont tous les points – 1 à 10 – devront être pris en compte dans la comparaison) et 2; le rapport devra vérifier tous ces aspects.**

Partant de l'hypothèse que chaque État membre de l'UE ainsi que les acteurs concernés (par exemple, les employeurs et les travailleurs via leurs représentants légitimes ou autres, le monde universitaire, la communauté scientifique associée au processus de prise de décision, les comités nationaux de santé et de sécurité) contribuent au modelage du (des) système(s) selon une approche différente, **l'objectif consistera également à clarifier les processus de prise de décision dans les États membres et à faire ressortir des cas possibles de bonnes/meilleures pratiques à la lumière des résultats atteints en matière de prévention des maladies professionnelles.**

⁶ Certains types de maladies professionnelles sont de plus en plus fréquents (les troubles musculo-squelettiques, les infections et les maladies liées au stress psychologique) et la nature des risques professionnels évolue avec l'accélération de l'innovation, l'émergence de nouveaux facteurs de risque (la violence au travail, y compris le harcèlement sexuel et moral, ainsi que les dépendances à divers types de substances) et la modification des schémas de travail (la fragmentation croissante de la vie professionnelle). Ces changements requièrent une meilleure compréhension du problème, acquise via des études spécialisées qui permettront de mettre en lumière des mesures de prévention efficaces.

De plus, il conviendra de profiter de l'occasion pour aborder l'avenir, notamment en ce qui concerne la couverture des maladies professionnelles non incluses jusqu'ici dans les annexes de la recommandation en tenant compte des nouveaux risques liés au lieu de travail et des maladies qu'ils sont susceptibles de faire apparaître.

Sur la base des données qui seront compilées, le contractant élaborera un rapport qui devra contenir une analyse critique des aspects les plus importants, tels que décrits en détail au point 5, ainsi que, compte tenu des aspects positifs et négatifs de la (des) situation(s)/des scénarios ainsi détaillés, **une série d'options portant sur l'évolution possible du système des maladies professionnelles tel qu'il est actuellement organisé par l'UE et sur les raisons éventuelles d'une telle évolution.**

Les tâches à effectuer sont décrites au point 5.

4. PARTICIPATION

Rappel:

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

Dans les cas où s'applique l'accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'OMC, le marché est aussi ouvert aux ressortissants des États qui ont ratifié cet accord, dans les conditions prévues par celui-ci. Cet accord ne porte pas sur les services de recherche et de développement, qui relèvent de la catégorie 8 de l'annexe II A de la directive 2004/18/CE.

5. TACHES INCOMBANT AU CONTRACTANT

5.1. Aspects et principes à prendre en considération lors de l'exécution des tâches

Lors de l'élaboration du rapport, le contractant utilisera comme «liste de contrôle» la recommandation 670/2003/CE.

Par conséquent, il exécutera ses tâches sur la base des éléments suivants:

- **la recommandation 670/2003/CE de la Commission et ses annexes.** Comme indiqué dans la section OBJET DU MARCHÉ ci-dessus, l'objectif du rapport sera de montrer dans quelle mesure la recommandation 670/2003/CE de la Commission aura fourni des informations/encouragements aux systèmes nationaux des États membres pour s'attaquer au problème des maladies professionnelles, **en s'appuyant sur les objectifs de la recommandation comme référence, conformément à ses articles 1^{er} (dont tous les points – 1 à 10 – devront être pris en compte dans la comparaison) et 2; en d'autres termes, le rapport devra vérifier/comparer tous ces aspects;**
- **le document «*Information Notices on Occupational Diseases – a guide to diagnosis*» (Notes informatives sur les maladies professionnelles – Un guide de diagnostic)** (soit la version précédente, soit celle publiée en 2009⁷);

⁷ Disponible sur la page <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=fr&intPageId=229> en cliquant sur le document de 2009, sous la rubrique «Documents connexes» dans la colonne de droite.

- **les informations relatives aux mesures prises pour donner suite à la recommandation 670/2003/CE de la Commission, envoyées par les États membres conformément à l'article 4 de cette recommandation.** La Commission transmettra au contractant ces informations dans la mesure où elle les possède. Toutefois, ces informations relatives aux différents États membres ne dispensent pas le contractant d'obtenir par lui-même les preuves nécessaires y afférentes, étant donné que ces informations fournies par la Commission peuvent s'avérer insuffisantes et peu susceptibles d'offrir le degré d'exhaustivité nécessaire pour réaliser l'analyse approfondie requise;
- **toute information pertinente dans le domaine des maladies professionnelles disponible au niveau international, émanant** par exemple de l'OSHA, de l'EIRO (dépendant de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) et, en particulier, de tout système tel que celui de l'OIT, ainsi que toute information disponible auprès du ou des systèmes nationaux des États membres, qui semble, au premier abord, suffisamment fiable pour être utile et permettre une comparaison judicieuse avec la recommandation. Lors de l'accomplissement de cette tâche, le contractant réalisera une analyse critique des points positifs et des points négatifs des cas qu'il jugera, au sein des États membres choisis (voir ci-dessous), suffisamment pertinents pour faire l'objet d'une telle analyse et faire figure d'exemples.

Les méthodes à employer pour obtenir les informations voulues sont les méthodes dites classiques, à savoir la recherche documentaire, les entretiens, la consultation de la littérature sur le sujet, la consultation par l'internet, etc. Les sources utilisées doivent être mentionnées dans le rapport.

5.2 Tâches spécifiques

5.2.1. Le contractant analysera et caractérisera la façon dont la prise de décision a lieu, étant entendu que (en présence notamment d'un mécanisme tripartite associant, par exemple, le gouvernement, les représentants des travailleurs et ceux des employeurs) un mécanisme d'arbitrage devrait être en place pour trancher en cas de difficulté à dégager un consensus sur l'inclusion d'une maladie dans la liste des maladies professionnelles.

5.2.2. Le contractant s'informerait également auprès des acteurs concernés (autorités nationales, représentants des travailleurs, employeurs, médecins du travail, comités pour la sécurité et la santé) des difficultés qu'ils rencontrent actuellement avec le système européen en vigueur et/ou les systèmes nationaux. Ci-après figure une série de pistes/questions sur la façon dont le contractant peut accomplir cette tâche, en établissant à cette fin un questionnaire pertinent, adaptable, au besoin, aux différents environnements/circonstances.

- Les acteurs concernés sont-ils globalement satisfaits du système [recommandation de la Commission et/ou système(s) national(aux)] et quels sont ses principaux avantages et inconvénients selon eux?
- Compte tenu de la question précédente, quels changements souhaiteraient-ils voir éventuellement apportés et, plus spécifiquement, que suggèrent-ils de modifier et pourquoi?
- Approuveraient-ils ou accepteraient-ils en particulier une approche plus harmonisée, à l'échelle de l'Union européenne, avec des listes UE de maladies professionnelles plus contraignantes d'un point de vue juridique? Le contractant réalisera une analyse tant des réponses affirmatives que des réponses négatives à cette question. Il devra en effet analyser la façon dont les différents types d'acteurs concernés envisagent cette question et examiner, pour chacun, si le fait de séparer l'établissement de listes européennes de maladies professionnelles de toute mesure connexe, en particulier le versement d'indemnités, rendrait ce changement plus «acceptable». Le contractant caractérisera les listes nationales de maladies professionnelles en fonction de l'organisation de leurs catégories, en les comparant

aux annexes de la recommandation. Par exemple, l'annexe I de la recommandation 670/2003/CE est divisée en cinq catégories:

1. *Maladies provoquées par les agents chimiques suivants*
2. *Maladies de la peau causées par des substances et agents non compris sous d'autres positions*
3. *Maladies provoquées par l'inhalation de substances et agents non compris sous d'autres positions*
4. *Maladies infectieuses et parasitaires*
5. *Maladies provoquées par les agents physiques suivants*

Le contractant vérifiera dans quelle mesure les systèmes des États membres suivent ce «modèle», mettra en lumière toute différence importante détectée (autres formes d'organisation des différentes catégories apparaissant dans les systèmes nationaux) par rapport à l'annexe I de la recommandation et, dans la mesure du possible, et expliquera les raisons de ces différences (éventuellement déterminées par la caractérisation des différents processus décisionnels).

- Quelles sont les conséquences de la forme/structure et du contenu de ses annexes, en particulier concernant les maladies et risques professionnels ou liés au lieu de travail nouveaux ou émergents non inclus (par exemple, les nanotechnologies, le stress au travail, les radiations électromagnétiques, ainsi que tout élément que le contractant estime susceptible d'être inclus dans une éventuelle liste/annexe consacrée aux risques professionnels non encore répertoriés)?
- Les acteurs concernés sont-ils en général satisfaits de la portée actuelle des annexes de la recommandation ou seraient-ils favorables à une modification ou une extension de leur portée (et dans pareil cas, quelle modification souhaitent-ils et quelles affections/troubles devraient également être couverts)?
- À supposer qu'il soit possible d'étendre les annexes de la recommandation, voire d'envisager la création d'un autre type d'annexe(s) (qui prennent par exemple en considération les nouveaux risques, les nouveaux schémas et pratiques de travail, les nouvelles technologies employées sur le lieu de travail ou la mobilité accrue des travailleurs), estiment-ils qu'un tel changement pourrait avoir lieu dans le cadre de l'«instrument juridique» actuel (la recommandation) ou qu'il serait préférable d'adopter un autre instrument (et dans l'affirmative, quel type de nouvel instrument et pourquoi)?

5.2.3. Dans le cadre de la collecte des données nécessaires à l'élaboration du rapport, il conviendra de réaliser une analyse critique des éventuelles bonnes ou meilleures pratiques existantes, c'est-à-dire de mettre en lumière les systèmes nationaux et/ou les accords-cadres, les codes de pratique et/ou les pactes sociaux conclus entre les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs qui, à la lumière de principes respectant à la fois les droits des travailleurs et ceux des employeurs, peuvent être considérés comme des exemples de bonnes/meilleures pratiques, tout en respectant la logique de la prééminence des preuves scientifiques, même si, en l'absence de dispositions législatives plus formelles, ces «exemples» peuvent avoir été mis en place pour un nombre limité d'affections/de maladies.

5.2.4. Il importera également, dans la mesure du possible, d'effectuer, dans le cadre de la sélection des bonnes/meilleures pratiques, une analyse coût-avantage détaillée évaluant le coût des divers types de problèmes de santé liés au travail ainsi que les avantages supplémentaires que tirent les entreprises de la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace. Cette analyse doit se fonder sur des recherches documentaires et des études de cas prenant en considération les différents régimes d'assurance nationaux.

5.2.5. Conformément aux dispositions visées à l'article 1^{er}, point 5, de la recommandation, lors de l'examen des systèmes nationaux, une attention particulière devra être accordée aux systèmes/mécanismes de notification et à la caractérisation de chacun. Le contractant évaluera les conséquences d'un statu quo - c'est-à-dire de l'absence de tout modification des

dispositions de la recommandation ou de ses annexes - à divers niveaux, par exemple en ce qui concerne la compatibilité transfrontalière des systèmes, y compris au niveau des droits des travailleurs à une indemnisation, la question de la compatibilité avec les objectifs d'une Europe censée garantir la libre circulation des biens, des capitaux et des personnes ainsi que les incidences internationales plus générales liées à la présence de certains États membres de l'UE dans des instances internationales où des questions similaires sont débattues et peuvent faire l'objet de décisions juridiquement contraignantes, avec les implications juridiques qui en découlent.

Cette analyse critique, qui fera ressortir les avantages et les inconvénients de chaque option et présentera une solution «idéale» proposée par le contractant, devrait évaluer les conséquences de l'adoption ou non d'un instrument juridique différent ou d'une combinaison d'un élément contraignant et d'un élément non contraignant.

5.2.6. Le contractant préparera donc une proposition et des documents informatifs connexes exposant les solutions pouvant servir de base à un éventuel nouveau mode de gestion des divers aspects de l'administration des maladies professionnelles à l'échelle européenne, comme décrit dans les exigences du point 5.

5.2.7. Toutes les étapes susmentionnées déboucheront sur l'élaboration par le contractant d'un rapport d'au moins 100 pages (plus probablement bien davantage), hors annexes, intitulé **«Rapport sur la situation actuelle des systèmes de maladies professionnelles dans les États membres de l'UE et les pays de l'AELE/EEE, notamment eu égard à la recommandation 2003/670/CE de la Commission concernant la liste européenne des maladies professionnelles, et la collecte de données sur les aspects pertinents associés»**, à soumettre à la Commission. Le rapport traitera tous les thèmes abordés dans l'ensemble du point 5 du présent cahier des charges. Selon la méthode proposée par le contractant (et ensuite approuvée par la Commission) pour traiter les divers aspects, le rapport pourra être divisé en chapitres. Outre une introduction/présentation du contexte, une synthèse et un résumé, le rapport contiendra une description des approches des différents États membres, des études de cas, des exemples de meilleures pratiques, une analyse de la pertinence et de l'influence des systèmes internationaux, la structure des annexes/listes de maladies professionnelles, la définition des critères de diagnostic, les nouveaux risques liés au lieu de travail ainsi que les options pour l'avenir.

5.3 Structure du travail / pistes sur la méthode à adopter

5.3.1. Le contractant collectera et analysera les informations provenant de sources existantes (des États membres, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, de la Commission, etc. – voir le point 5.1 ci-dessus) et, sur cette base, décrira/caractérisera les principales particularités des systèmes nationaux de gestion des maladies professionnelles, en examinant en particulier dans quelle mesure leur concepteurs se sont laissés inspirer par les dispositions de la recommandation 670/2003/CE de la Commission. Si leur conception a également ou essentiellement été influencée par d'autres systèmes internationaux (par exemple l'OIT), le contractant décrira et caractérisera cet état de fait de manière suffisamment détaillée, si possible également sous forme de tableaux.

5.3.2. Par défaut, tous les États membres et les pays de l'AELE/EEE seront couverts; toute offre ne proposant pas la couverture de l'ensemble de ces États devra contenir une justification valable.

Les informations devront être collectées auprès de divers types d'acteurs concernés (par exemple les autorités des États membres, les représentants des employeurs, les représentants des travailleurs), c'est pourquoi, lors de la sélection des divers échantillons et concernant les deux dernières catégories d'acteurs, les représentants des employeurs et des travailleurs actifs/représentés dans les

différents États membres devront être ciblés de manière à permettre la collecte d'informations fiables sur les divers types de solutions identifiées par rapport aux objectifs européens initiaux.

- 5.3.3.** Ultérieurement, le contractant mettra en lumière les cas évidents de maladies considérées différemment en ce qui concerne l'établissement ou non d'un lien de causalité entre les facteurs professionnels et leur survenue, c'est-à-dire les exemples de maladies répertoriées dans les listes nationales de maladies professionnelles de certains États membres mais pas dans celles d'autres États membres. Ces cas devront être clairement identifiés et les arguments généralement avancés par chacune des parties pour justifier leur inscription ou leur non-inscription sur des listes devront être présentés de manière détaillée dans des tableaux.

Ces cas sélectionnés pourraient également être accompagnés d'explications concernant les moyens traditionnels de prévention qui auraient pu être utilisés ainsi que d'une estimation des coûts des mesures qui auraient permis d'éviter leur survenue. Ils devraient constituer un échantillon représentatif d'un ensemble suffisamment varié de problèmes de santé dans, si possible, des secteurs classiques mais variés de l'activité économique en ce qui concerne la taille et les processus de travail appliqués. L'âge, le sexe, le statut professionnel, etc. du travailleur seront représentatifs de la distribution de ces paramètres dans les secteurs sélectionnés.

Dans le cadre de cette tâche, le contractant prendra en considération les obligations des employeurs et leur devoir de prendre les mesures générales nécessaires pour prévenir les maladies professionnelles préoccupantes. Parmi celles-ci peuvent notamment figurer des mesures visant à combattre les risques inévitables à leur source, l'adaptation du travail à l'individu et l'adaptation aux progrès techniques. Le contractant analysera également, en premier lieu, si l'employeur a, le cas échéant, respecté la règle consistant à remplacer les éléments dangereux par des éléments non dangereux ou moins dangereux et a privilégié les mesures de protection collectives aux mesures de protection individuelles. Il examinera en second lieu comment de telles mesures peuvent être mises en œuvre par comparaison avec le ratio coût-avantage marginal.

- 5.3.4.** La comparaison des données collectées à l'aide d'études de cas - qu'il s'agisse d'exemples de systèmes nationaux ou d'exemples d'accords-cadres (dialogue social) entre représentants des employeurs et représentants des travailleurs - devra permettre au contractant de comparer le coût d'une gestion inefficace des questions de sécurité et de santé avec les gains réalisés par les entreprises grâce à une gestion efficace de ces aspects. Dans le cadre de cette tâche, le contractant pourra évidemment s'inspirer d'exemples concrets de maladies professionnelles spécifiques qui peuvent être typiques d'un certain type d'environnement/de lieu de travail ou faire l'objet d'une attention particulière en raison d'une prévalence momentanée reconnue.

- 5.3.5.** Les soumissionnaires doivent exposer la méthode qui sous-tendra la réalisation de l'analyse critique (littérature ou autre) des différentes approches possibles (qui peuvent notamment dépendre de la tradition – certains États membres peuvent avoir traité des questions liées aux maladies professionnelles avant que la Commission ne commence à s'y intéresser) et d'autres aspects tels que le rôle des organisations/représentants d'employeurs et de travailleurs, y compris internationaux, dans l'élaboration des politiques en la matière. Si l'échantillonnage comprend des entreprises spécifiques, il devra inclure des entreprises de différentes tailles, dont des PME. Les données obtenues auprès de leurs représentants légitimes seront acceptées. En outre, d'autres aspects tels que

l'exposition aux risques et les caractéristiques socio-économiques, comme les caractéristiques démographiques des travailleurs (par exemple l'âge, le sexe et le domaine d'activité), devront également être examinés, le cas échéant.

- 5.3.6.** Le contractant élaborera des tableaux comparatifs détaillés mentionnant, pour les différents États membres de l'UE et, dans la mesure où ils sont disponibles, pour les autres acteurs concernés (par exemple les représentants des employeurs et des travailleurs), les aspects couverts par la recommandation 670/2003/CE (à ses articles 1^{er} et 2) et comparant les listes officielles de maladies professionnelles applicables dans les États membres avec les annexes de la recommandation. En ce qui concerne l'article 2, le contractant déterminera dans quelle mesure les critères de diagnostic appliqués par les systèmes des États membres de l'UE contrôlés sont inspirés de l'ancienne version du document «*Information notices on diagnosis of occupational diseases*» (il est supposé que la nouvelle version, disponible depuis juin 2009, est trop récente pour avoir eu une influence significative, voire minime, sur les systèmes mentionnés, mais, si tel est le cas, toute preuve/information disponible dans ce domaine devra être rapportée).

En l'absence de lien évident entre le document susmentionné (l'ancienne ou la nouvelle version) et les critères de diagnostic existants appliqués par les États membres contrôlés, le contractant décrira la façon dont les systèmes nationaux traitent ce point, à savoir comment les critères de diagnostic des maladies professionnelles sont validés à l'échelle nationale.

- 5.3.7.** Sur la base d'une période contractuelle de quinze mois, le contractant soumettra un plan de travail détaillé contenant un calendrier d'exécution des tâches en vue de la réalisation des objectifs de l'analyse des données ainsi qu'un calendrier des réunions de travail avec les services compétents de la Commission (voir le point 7.1 ci-dessous). L'offre comprendra une description de l'approche et de la méthode adoptées tant pour la collecte que pour l'analyse des données.

Tout projet sera élaboré sous forme électronique permettant l'apport de modifications aux fins de sa publication ultérieure sur support papier et sur les sites de la DG EMPL de la Commission européenne.

5.4 EXIGENCES RELATIVES A LA REALISATION DES TACHES

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 dans le cadre de ses dispositions. En conséquence, le contractant veillera:

- à la prise en compte des aspects liés à l'égalité des sexes lorsque cela s'avère pertinent dans l'élaboration de son offre technique, en accordant l'attention nécessaire à la situation et aux besoins respectifs des femmes et des hommes;
- à l'intégration de ces aspects dans la réalisation des tâches requises, en examinant de façon systématique la situation respective des femmes et des hommes;
- à la ventilation par sexe des données recueillies et compilées pour le suivi des résultats, s'il y a lieu;
- à ce que l'équipe et/ou le personnel qu'il propose respectent l'équilibre hommes/femmes à tous les niveaux.

De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et respectés lors de l'exécution du service demandé. Par conséquent, si le contractant organise des sessions de formation ou des conférences, réalise des publications ou développe des sites web spécialisés, il veillera en particulier à ce que les personnes handicapées aient un accès égal aux installations ou aux services fournis.

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

Dans le rapport d'activité final, le contractant devra préciser les mesures prises et les résultats atteints dans l'exécution de ces obligations contractuelles.

6. QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES REQUISES

Voir également l'annexe IV du projet de contrat

Exigences supplémentaires

Afin d'être en mesure d'effectuer les analyses et les évaluations requises d'une façon garantissant à la Commission que les tâches seront effectivement réalisées de manière satisfaisante, les soumissionnaires doivent posséder une solide connaissance de base et une solide expérience dans les domaines suivants:

- l'analyse socio-économique de questions ayant trait à la protection de la sécurité et de la santé et à l'environnement de travail;
- l'évaluation des mérites techniques des mesures de prévention des risques professionnels et des maladies professionnelles;
- les méthodes d'évaluation des risques visant à faire face à des risques spécifiques pour la santé et la sécurité, de préférence dans des environnements de travail;
- l'évaluation des méthodes de gestion de la sécurité et de la santé dans un environnement professionnel en général, et en rapport avec le lieu de travail en particulier, y compris les méthodes de lutte contre les maladies professionnelles;
- la rédaction de rapports, ou au moins d'orientations, en matière de lutte contre des risques spécifiques pour la santé, de préférence dans des environnements de travail;
- l'utilisation et l'analyse d'informations statistiques.

Les soumissionnaires sont tenus de fournir des preuves de leur expérience et de leur expertise dans les domaines susmentionnés ainsi que des preuves de leur expérience en matière de communication avec:

- les services/secteurs compétents des États membres, en particulier les services/secteurs responsables des questions de santé et de sécurité sur le lieu de travail et/ou les professionnels et agents spécialisés dans ce domaine;
- la communauté responsable de l'évaluation des risques;
- les entreprises actives dans différents secteurs d'activité économique et de différentes tailles, en particulier les PME;
- leurs salariés dans les États membres concernés par le présent appel d'offres.

7. CALENDRIER ET RAPPORTS

Voir l'article I.2. du projet de contrat

7.1. Délais particuliers pour l'exécution des tâches

Le travail doit être effectué en **quinze (15)** mois maximum à compter de la date de signature du contrat. Il comprendra les étapes suivantes:

1. au maximum **trente (30) jours** après la signature du contrat, le contractant transmettra un exposé détaillé de la méthode, du plan de travail et de l'approche qu'il envisage d'utiliser,

ainsi qu'un calendrier des travaux, à la Commission européenne, Unité Santé, sécurité et hygiène au travail (ci-après l'«Unité EMPL F/4»). Il présentera ensuite ces informations lors d'une réunion avec l'Unité EMPL F/4 à Luxembourg. Le contractant communiquera les renseignements relatifs aux méthodes, à l'approche adoptée et au plan de travail, ainsi que le calendrier des travaux, en langue anglaise;

2. dans les **quatre (4) mois** suivant la signature du contrat, le contractant transmettra à la Commission européenne (Unité EMPL F/4), et présentera ensuite lors d'une réunion avec l'Unité EMPL F/4 à Luxembourg, un rapport intermédiaire décrivant l'état d'avancement des travaux par rapport au calendrier établi. Ce rapport intermédiaire contiendra une synthèse des résultats obtenus à ce stade ainsi qu'un premier compte rendu des conclusions. Il devra contenir suffisamment d'informations pour permettre une réorientation des travaux si celle-ci est nécessaire ou requise, et notamment:

- a) des informations sur les travaux restant à effectuer;
- b) des informations sur tout problème particulier rencontré qui risque d'avoir une incidence notable sur les tâches à exécuter;
- c) des informations et des références claires sur les sources d'information qui ont été utilisées ou seront utilisées.

Le rapport intermédiaire doit être rédigé en anglais;

3. **huit (8) mois** après la signature du contrat, le contractant soumettra à la Commission européenne (Unité EMPL F/4), à Luxembourg, un rapport intermédiaire rédigé en anglais. Ce rapport intermédiaire devra par ailleurs être présenté et examiné, lors d'une réunion avec l'Unité EMPL F/4 à Luxembourg, dans les quatre semaines suivant son dépôt;
4. **douze (12) mois** après la signature du contrat, le contractant soumettra un projet de rapport final à la Commission européenne (Unité EMPL F/4). Ce projet de rapport final présentera la méthode de travail employée ainsi que tous les éléments d'information et documents utilisés pour la rédaction dudit projet, décrits aux points 3 et 5.2. Il contiendra également l'avant-projet de version électronique de la publication prévue au point 5.2 du présent cahier des charges. Tant le projet de rapport final que les avant-projets de publications seront fournis en langue anglaise. Le projet de rapport final sera examiné lors d'une réunion avec l'Unité EMPL F/4 à Luxembourg dans les quatre semaines suivant son dépôt;
5. **quinze (15) mois** après la signature du contrat, le contractant soumettra le rapport final et la publication finale rédigés en anglais.

Les méthodes et le plan de travail détaillés ainsi que les divers rapports et publications mentionnés dans la présente section seront soumis à la Commission européenne (Unité EMPL F/4) à la fois sur support papier (en trois exemplaires) et dans un format électronique courant adapté au traitement de texte. Les graphiques et autres illustrations doivent également être présentés sous un format électronique courant compatible avec les systèmes utilisés par la Commission et doivent être soumis séparément afin de faciliter leur publication soit sur support papier, soit sur les sites de la Commission (DG EMPL). Le contractant doit également fournir une copie des informations recueillies et utilisées pour l'élaboration du rapport final. À la demande du contractant, ces informations seront traitées de manière confidentielle. Le contractant autorisera par ailleurs la publication de toutes les illustrations et/ou de tous les graphiques contenus dans les publications sans revendiquer de droits d'auteur.

7.2. Exigences en matière de publicité et d'information

Conformément aux conditions générales, tous les contractants sont tenus de mentionner que les présents services sont cofinancés par l'Union dans tous les documents et supports médiatiques produits, en particulier les réalisations résultant des activités et les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc. s'y rapportant, ainsi que lors de conférences ou séminaires. Dans le cadre du programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS, la formulation suivante est à utiliser:

La présente (publication, conférence, séance de formation, etc.) est réalisée dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour soutenir financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

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

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'Union et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements. PROGRESS contribuera:

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

De plus amples informations sont disponibles sur le site suivant:
<http://ec.europa.eu/progress>

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

En ce qui concerne la publication et tout plan de communication lié à la présente activité, le contractant devra insérer le logo de l'Union européenne et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou tout matériel connexe élaboré au titre du présent contrat.

7.3 Exigences en matière de rapports

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

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

Le cadre stratégique de mise en œuvre du programme PROGRESS défini en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile établit la logique d'intervention pour les dépenses liées au programme et définit le mandat du programme et ses résultats à court et à long terme. Il est complété par des mesures des performances qui servent à déterminer si le programme PROGRESS a donné les résultats escomptés. Le récapitulatif du cadre de mesure des performances de PROGRESS figure en annexe. Pour de plus amples informations sur le cadre stratégique, veuillez consulter le site web de PROGRESS (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=659&langId=fr>).

La Commission assure un suivi régulier de l'incidence des initiatives soutenues ou commandées dans le cadre du programme PROGRESS et détermine dans quelle mesure ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Dans cette optique, le contractant sera invité à travailler, de manière soutenue, en étroite collaboration avec la Commission ou les personnes habilitées par celle-ci pour définir la contribution attendue et l'ensemble des indicateurs de performance à l'aune desquels cette contribution sera évaluée. Le contractant sera invité à recueillir des données et à faire rapport sur ses propres performances, à la Commission ou aux personnes désignées par celle-ci, sur la base d'un modèle qui sera joint au contrat. En outre, le contractant mettra à la disposition de la Commission ou des personnes désignées par elle tout document ou information permettant de mesurer correctement les résultats du programme PROGRESS et leur accordera les droits d'accès nécessaires.

8. PAIEMENTS ET MODELE DE CONTRAT

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

8.1. Préfinancement

Après la signature du contrat par la dernière des parties contractantes, un préfinancement d'un montant correspondant à 30 % du montant total mentionné à l'article I.3.1 du modèle de contrat est versé dans les 30 jours suivant la date de réception d'une demande de préfinancement accompagnée de la facture correspondante.

8.2. Paiement intermédiaire

Le contractant peut introduire une demande de paiement intermédiaire, qui est recevable à condition d'être accompagnée:

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

et à condition que le rapport intermédiaire soit approuvé par la Commission.

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

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

8.3. Paiement du solde

Pour être recevable, la demande de paiement du solde introduite par le contractant doit être accompagnée:

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

et le rapport doit être approuvé par la Commission.

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

Le paiement du solde est effectué dans les 30 jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission.

9. PRIX

Aux termes des articles 3 et 4 du protocole sur les privilèges et immunités de l'Union européenne, celle-ci est exonérée de tous impôts, taxes et droits, y compris de la taxe sur la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent donc entrer dans le calcul du prix de l'offre. Le montant de la TVA doit être indiqué séparément.

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

Partie A: honoraires et frais directs

- Honoraires, exprimés en nombre de jours-personnes et prix unitaire journalier pour chaque expert proposé. Le prix unitaire couvre les honoraires des experts ainsi que les dépenses administratives, mais ne peut inclure les frais remboursables mentionnés ci-dessous.
- Autres frais directs (veuillez préciser).

Partie B: frais remboursables

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

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

10. GROUPEMENTS D'OPERATEURS ECONOMIQUES OU CONSORTIUMS

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires ou de fournisseurs qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du présent marché. Néanmoins, le groupement retenu pourra être contraint d'adopter une forme juridique déterminée lorsque le marché lui aura été attribué, si cette transformation est nécessaire à la bonne exécution du marché⁸. Un groupement d'opérateurs économiques devra toutefois désigner une partie chargée de la réception et du traitement des paiements pour les membres du groupement, de la gestion administrative du service, ainsi que de la coordination. Les documents requis et énumérés aux points 11 et 12 ci-après doivent être fournis par chaque membre du groupement.

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

11. CRITERES D'EXCLUSION ET PIECES JUSTIFICATIVES

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

Les articles en question sont libellés comme suit:

«Article 93

Sont exclus de la participation aux procédures de passation de marchés les candidats ou les soumissionnaires:

- a) qui sont en état ou font l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;
- b) qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle;
- c) qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;
- d) qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;
- e) qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;
- f) qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96, paragraphe 1⁹.

⁸ L'entité peut avoir ou non la personnalité juridique, mais doit garantir une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un consortium ou d'une association momentanée).

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

⁹ Article 96, paragraphe 1: «Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:

- a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);
- b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget.

[...]»

[...]

Article 94

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

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

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

Article 134 des modalités d'exécution – Moyens de preuve

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

Lorsque le document ou le certificat [...] n'est pas délivré par le pays concerné, [...] il peut être remplacé par une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance.

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

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

- 3) Le pouvoir adjudicateur peut exonérer un candidat ou un soumissionnaire de l'obligation de produire les preuves documentaires visées à l'article 134 des modalités d'exécution si ces preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marché de la DG Emploi, et pour autant que les documents en question n'aient pas été délivrés plus d'un an auparavant et qu'ils soient toujours valables.

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

12. CRITERES DE SELECTION

Toutes les offres doivent également contenir les documents énumérés ci-dessous, attestant la situation financière et économique du soumissionnaire ainsi que sa capacité technique et ses qualifications professionnelles. La Commission vérifiera notamment les éléments suivants:

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

- chiffre d'affaires réalisé au cours de l'exercice précédent (déclaration concernant le chiffre d'affaires global – au moins deux fois la valeur du marché, à savoir 700 000 EUR);
- bilans et comptes de pertes et profits pour les trois derniers exercices financiers, si leur publication est exigée par la législation du pays où le soumissionnaire est établi;
- comptes périodiques pour le trimestre précédant celui où l'avis a été publié, si les comptes complets pour le dernier exercice ne sont pas encore disponibles.

Si, pour une raison exceptionnelle que le pouvoir adjudicateur estime justifiée, le soumissionnaire ou candidat n'est pas en mesure de produire les références demandées, il est autorisé à prouver sa capacité économique et financière par tout moyen jugé approprié par le pouvoir adjudicateur.

12.2 Capacité technique du soumissionnaire:

- description de la capacité technique et de l'expérience pratique du soumissionnaire dans le domaine visé au point 6 du présent cahier des charges. Dans le cas de consortiums d'entreprises ou de groupes de prestataires de services, cette description doit porter spécifiquement sur les tâches incombant à chacun de leurs membres;
- échantillons démontrant l'expérience pratique du soumissionnaire dans le domaine visé au point 6 du présent cahier des charges;
- le soumissionnaire doit fournir le nom et le curriculum vitae (limité à 3 pages chacun) des personnes chargées des tâches spécifiques décrites au point 5 du présent cahier des charges, en vue d'établir leur expérience pratique et leur aptitude à communiquer avec les entreprises et/ou établissements;
- description des parties des services à assurer par chaque consortium de sociétés ou groupe de prestataires de services (le cas échéant).

13. CRITERES D'ATTRIBUTION

Parmi les offres satisfaisant aux exigences des points 11 et 12 ci-dessus, le marché sera attribué à l'offre économiquement la plus avantageuse, compte tenu des critères suivants:

- | | |
|---|------|
| - compréhension des objectifs et des tâches | 25 % |
| - qualité et rigueur de l'approche méthodologique | 40 % |
| - qualité du plan de travail proposé | 15 % |
| - organisation des travaux et gestion du projet | 20 % |

Le marché **ne sera pas attribué** à un soumissionnaire dont l'offre recevrait moins de 70 % pour les critères d'attribution.

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

14. CONTENU ET PRESENTATION DES OFFRES

14.1 Contenu des offres

Toute offre doit comprendre:

- l'ensemble des informations et documents nécessaires à la Commission pour évaluer l'offre sur la base des critères de sélection et d'attribution exposés aux points 12 et 13 du présent cahier des charges;
- toutes les informations requises par la Commission (voir les points 9, 10 et 11 du présent cahier des charges);
- un «signalétique financier» dûment rempli et signé par la banque;
- un formulaire «Entité légale» dûment rempli;
- le prix;
- les CV détaillés des experts proposés;
- les nom et qualité du représentant légal du contractant (c'est-à-dire de la personne habilitée à agir légalement en son nom vis-à-vis des tiers);
- la preuve de l'admissibilité du soumissionnaire: les soumissionnaires doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège social ou sont établis, en fournissant les justificatifs nécessaires conformément à leur législation nationale;
- le programme de travail, le calendrier et la description de la stratégie envisagée (voir point 7.1).

14.2 Présentation des offres

- L'offre doit être présentée en trois exemplaires (un original et deux copies).
- Elle doit être claire et concise.
- Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire.
- Elle doit être présentée conformément aux conditions précisées dans l'invitation à soumissionner et dans le délai fixé.

Annexe I

Critères d'exclusion [Article 93, paragraphe 1, du règlement financier (RF)]	Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché sera attribué		
	Passation d'un marché [article 93, paragraphe 2, du RF; article 134 des modalités d'exécution du règlement financier (ME)]		
1. Exclusion d'une procédure de passation de marchés (art. 93, paragraphe 1, du RF): <i>«Sont exclus de la participation aux procédures de passation de marchés les candidats ou les soumissionnaires:</i>			
1.1. [point a)] <i>qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation,</i> <i>de règlement judiciaire,</i> <i>ou de concordat préventif, de cessation d'activité,</i> <i>ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales¹⁰;</i>	- Extrait récent du casier judiciaire ou document équivalent délivré récemment par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance ou - lorsqu'un tel document n'est pas délivré par le pays concerné, une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance		
1.2. [point b)] <i>qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle¹¹;</i>	Voir ci-dessus les pièces justificatives pour l'article 93, paragraphe 1, point a), du RF.		
1.3. [point c)] <i>qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation.		
1.4. [point d)] <i>qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où ils sont établis ou celles du pays du pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter¹²;</i>	Certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné confirmant que le candidat ne se trouve pas dans la situation décrite ou lorsqu'un tel document n'est pas délivré par le pays concerné, une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance		
1.5. [point e)] <i>qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés¹³;</i>	Voir ci-dessus les pièces justificatives pour l'article 93, paragraphe 1, point a), du RF.		

¹⁰ Voir aussi l'article 134, paragraphe 3, des ME: Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 2 concernent les personnes morales et/ou les personnes physiques, y compris, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.

¹¹ Voir la note de bas de page 10.

¹² Voir la note de bas de page 10.

¹³ Voir la note de bas de page 10.

1.6. [point f)] <i>qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96, paragraphe 1¹⁴.»</i>	Déclaration du candidat ou soumissionnaire attestant qu'il ne se trouve pas dans une telle situation.		
--	---	--	--

¹⁴ Article 96, paragraphe 1, du RF: «Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:

- a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);
- b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget.

Critères d'exclusion (Article 94 du RF)	Pièces justificatives à fournir par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché sera attribué		
	Passation d'un marché	Attribution d'une subvention	
2. Exclusion de l'attribution d'un marché ou d'une subvention (art. 94 du RF): «Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché:			
2.1. [point a)] se trouvent en situation de conflit d'intérêts;	Déclaration du candidat, soumissionnaire ou demandeur confirmant l'absence de conflit d'intérêts, à présenter en même temps que la candidature, l'offre ou la proposition		
2.2. [point b)] se sont rendus coupables de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par le pouvoir adjudicateur pour leur participation au marché ou n'ont pas fourni ces renseignements ¹⁵ .»	– Aucune pièce justificative spécifique ne doit être fournie par le candidat, soumissionnaire ou demandeur. – Il incombe à l'ordonnateur, représenté par le comité d'évaluation, de vérifier que les renseignements fournis sont complets¹⁶ et de détecter les fausses déclarations éventuelles.		

¹⁵ Voir l'article 146, paragraphe 3, des modalités d'exécution du RF: «[...] le comité d'évaluation [...] peut inviter le candidat ou le soumissionnaire à compléter ou à expliciter les pièces justificatives présentées relatives aux critères d'exclusion et de sélection, dans le délai qu'il fixe.» Voir aussi l'article 178, paragraphe 2, des modalités d'exécution du même règlement: «Le comité d'évaluation [...] peut inviter le demandeur à fournir des informations complémentaires ou à expliciter les pièces justificatives présentées en rapport avec la demande, notamment en cas d'erreurs matérielles manifestes.»

¹⁶ Voir la note de bas de page 15.

Annexe II

Déclaration sur l'honneur relative aux critères d'exclusion et à l'absence de conflit d'intérêts

Le/la soussigné(e) *[nom du/de la signataire du présent formulaire, à remplir]*:

- ☐ agissant en son nom propre *(si l'opérateur économique est une personne physique ou en cas de déclaration en nom propre d'un directeur ou d'une personne investie de pouvoirs de représentation, de décision ou de contrôle pour le compte de l'opérateur économique)¹⁷*
ou
- ☐ agissant en qualité de représentant de *(si l'opérateur économique est une personne morale)*

dénomination officielle complète *(uniquement pour les personnes morales)*:

forme juridique officielle *(uniquement pour les personnes morales)*:

adresse officielle complète:

N° d'identification à la TVA:

déclare que la société ou l'organisme qu'il/elle représente:

- a) n'est pas en état ou ne fait pas l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, et ne se trouve dans aucune situation analogue résultant d'une procédure de même nature prévue par une législation ou une réglementation nationale;
- b) n'a pas fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant sa moralité professionnelle;
- c) n'a pas commis de faute professionnelle grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;
- d) a rempli toutes ses obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale et au paiement de ses impôts selon les dispositions légales du pays où il/elle est établi(e), celles du pays du pouvoir adjudicateur ou celles du pays où le marché doit s'exécuter;
- e) n'a pas fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;
- f) ne fait pas l'objet d'une sanction administrative pour s'être rendu(e) coupable de fausses déclarations lors de la communication des renseignements exigés par le pouvoir

¹⁷ À utiliser en fonction de la législation nationale du pays d'établissement du candidat ou du soumissionnaire et lorsque le pouvoir adjudicateur le juge nécessaire (voir article 134, paragraphe 4, des modalités d'exécution).

adjudicateur pour sa participation à la procédure de passation du marché, pour n'avoir pas fourni ces renseignements ou pour avoir été déclaré(e) en défaut grave d'exécution des obligations lui incombant dans le cadre de marchés financés par le budget.

En outre, le/la soussigné(e) déclare sur l'honneur:

- g) qu'il/elle ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêts en liaison avec le marché; un conflit d'intérêts pourrait résulter notamment d'intérêts économiques, d'affinités politiques ou nationales, de liens familiaux ou sentimentaux, ou de tout autre type de relations ou d'intérêts communs;
- h) qu'il/elle fera connaître sans délai au pouvoir adjudicateur toute situation constitutive d'un conflit d'intérêts ou susceptible de conduire à un conflit d'intérêts;
- i) qu'il/elle n'a fait, ni ne fera aucune offre, de quelque nature que ce soit, dont il serait possible de tirer avantage au titre du marché;
- j) qu'il/elle 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'attribution du marché;
- k) que les renseignements fournis à la Commission dans le cadre du présent appel d'offres sont exacts, sincères et complets;
- l) qu'en cas d'attribution du marché, il/elle fournira sur demande la preuve qu'il/elle ne se trouve dans aucune des situations décrites aux points a), b), d) et e) ci-dessus.

Pour les cas mentionnés aux points a), b) et e), un extrait récent du casier judiciaire est requis ou, à défaut, un document équivalent récent, délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance, faisant apparaître que les exigences concernées sont remplies. Si le soumissionnaire est une personne morale et que le droit national du pays dans lequel il est établi ne prévoit pas la fourniture de tels justificatifs pour les personnes morales, ces documents sont demandés pour les personnes physiques, comme les chefs d'entreprise ou toute personne investie de pouvoirs de représentation, de décision ou de contrôle du soumissionnaire.

Pour le cas mentionné au point d) ci-dessus, des attestations ou des courriers récents émanant des autorités compétentes de l'État concerné sont requis. Ces documents doivent apporter la preuve du paiement de tous les impôts, taxes et cotisations de sécurité sociale dont le soumissionnaire est redevable, y compris, par exemple, la TVA, l'impôt sur le revenu (personnes physiques uniquement), l'impôt sur les sociétés (personnes morales uniquement) et les charges sociales.

En ce qui concerne les situations décrites aux points a), b), d) et e), lorsqu'un document visé aux deux paragraphes ci-dessus n'est pas délivré dans le pays concerné, il peut être remplacé par une déclaration sous serment ou, à défaut, une déclaration solennelle, faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance.

En signant la présente déclaration, le/la soussigné(e) reconnaît avoir pris connaissance des sanctions administratives et financières prévues aux articles 133 et 134 *ter* des modalités d'exécution [règlement (CE, Euratom) n° 2432/2002 de la Commission du 23 décembre 2002], qui pourront être appliquées s'il est établi que de fausses déclarations ont été faites ou que de fausses informations ont été fournies.

Nom, prénom(s)

Date

Signature

Annexe III: Récapitulatif du cadre de mesure de la performance du programme
PROGRESS.

Annexe IV: Considérations importantes concernant le présent appel d'offres

A. Conformité avec la recommandation 2003/670/CE de la Commission

La recommandation 2003/670/CE de la Commission établit une série de principes et de suggestions dans l'espoir que les États membres les mettront en pratique. Il est à noter, par ailleurs, que la recommandation a vu le jour juste avant le plus important élargissement de l'UE (à dix nouveaux États membres dans un premier temps, suivis de deux membres supplémentaires peu après). À supposer que les douze nouveaux États membres aient quelque chose à apprendre et une ligne à laquelle se conformer, la recommandation a sans nul doute fourni un cadre permettant d'atteindre un niveau suffisamment élevé d'harmonisation pour assurer la cohérence, à travers l'Union européenne, des politiques et mesures communautaires dans ce qui est, à coup sûr, un domaine important et sensible. Cela est de la plus haute importance dans un espace économique qui se targue de garantir la libre circulation des biens, des capitaux et des personnes (et donc, naturellement, des travailleurs), ce qui implique de garantir le respect de règles d'équité en matière de droits des travailleurs.

Aux termes de l'une des dispositions (article 4) de la recommandation, les États Membres étaient invités à informer la Commission, au plus tard le 31 décembre 2006, des mesures qu'ils avaient prises ou envisageaient de prendre pour donner suite à ladite recommandation. À l'exception notable d'un seul pays, tous les États membres n'ont envoyé les informations requises qu'après avoir reçu un rappel au terme de ce délai.

Cependant, aucune règle formelle n'ayant été établie en matière de notification à la Commission, le format, l'ampleur, la nature et le niveau de détail des informations transmises dans le cadre de cette «obligation» étaient tellement variés (sans compter toute la gamme légitime de langues officielles de l'UE employées) qu'elles formaient un ensemble très peu pratique pour formuler des conclusions pertinentes quant à la situation du moment de l'UE dans ce domaine.

Les réponses reçues n'étaient assurément pas suffisamment harmonisées pour permettre une analyse comparative entre les différents États membres et déterminer ensuite les changements potentiels à mettre en œuvre ainsi que les lignes de conduite à suivre pour améliorer «un système européen des maladies professionnelles».

L'analyse des informations à inclure dans le rapport à élaborer dans le cadre du présent appel d'offres doit permettre de combler cette lacune.

B. Comparabilité des données/statistiques et son rôle dans la définition d'objectifs

Le troisième considérant de la recommandation prévoit également que *«(l)'expérience acquise depuis 1990 grâce au suivi de la recommandation 90/326/CEE dans les États membres a permis de mieux cerner différents aspects susceptibles d'amélioration en vue d'atteindre d'une manière plus complète les objectifs de la recommandation, notamment en ce qui concerne les aspects de prévention et de collecte et comparabilité des données»*.

Le septième considérant *«... invite les États membres à définir et mettre en œuvre des politiques de prévention coordonnées, cohérentes et adaptées aux réalités nationales, en fixant dans ce contexte des objectifs mesurables au niveau de la réduction des accidents*

du travail et des maladies professionnelles, particulièrement dans les secteurs où les taux d'incidence sont supérieurs à la moyenne».

Concernant la disponibilité des données/statistiques, il est à noter qu'Eurostat a lancé, il y a quelques années, un exercice de compilation de statistiques européennes sur les maladies professionnelles (SEMP), en vue, principalement, de garantir la disponibilité d'informations sur les maladies professionnelles à l'échelle européenne¹⁸.

Les résultats (données) de cet exercice auraient été très tardifs, du moins en partie, si l'on en croit certains États membres, qui se sont plaints d'avoir manqué d'indications, de la part de la Commission, s'agissant d'établir un ensemble de critères diagnostiques suffisamment harmonisé pour déterminer ce que recouvre le terme «maladie professionnelle». Cette préoccupation des États membres participant à l'exercice SEMP indique qu'ils vont au-delà des exigences prévues à l'article 2 de la recommandation, selon lequel «(l)es États membres fixent eux-mêmes les critères de reconnaissance de chaque maladie professionnelle selon leur législation ou leurs pratiques nationales en vigueur», un aspect qui, s'il reste tel quel, ne facilitera pas la mise en place d'une meilleure harmonisation.

La publication récente, à l'été 2009, de la dernière version du document *«Information Notices on Occupational Diseases – a guide to diagnosis»*¹⁹ a clairement permis de progresser vers la sortie de ce cercle vicieux, même si ces orientations ne sont pas juridiquement contraignantes.

C. Instances internationales, progrès scientifiques et nouveaux risques liés au lieu de travail

En parallèle, les événements qui ont lieu dans les instances internationales actives dans ce domaine, en particulier l'OIT, pourraient aggraver le problème vu que certains États membres de l'UE participent activement aux réunions de ces instances, aux côtés des représentants des employeurs et des travailleurs, négociant et décidant si certaines affections doivent ou non être considérées comme des maladies d'origine professionnelle. Il se pourrait donc que l'on s'éloigne encore davantage d'une situation perçue comme souhaitable et plus harmonisée au sein de l'UE. À cet égard, la Commission a clairement le devoir de fournir aux États membres les orientations nécessaires et de créer, dans la mesure du possible, des conditions de concurrence égales à travers l'UE.

Concernant les avancées scientifiques, du fait qu'elles se produisent de manière plus ou moins constante, il importe également que la Commission fasse en sorte de «se maintenir à niveau» afin de doter l'UE d'une stratégie moderne et cohérente de lutte contre les problèmes rencontrés dans le domaine des maladies professionnelles.

Par ailleurs, les risques nouveaux ou émergents liés au lieu de travail doivent aussi être pris en considération. Leur nombre est d'ores et déjà relativement élevé et continuera probablement d'augmenter avec les changements structurels de l'économie européenne,

¹⁸ Le règlement 1338/2008 relatif aux statistiques communautaires de la santé publique et de la santé et de la sécurité au travail décrit la méthodologie SEMP à l'annexe V.

¹⁹ Disponible sur la page <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=fr&intPagId=229> en cliquant sur le document de 2009, sous la rubrique «Documents connexes» dans la colonne de droite.

l'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail et les évolutions technologiques sur le lieu de travail. En fait, il est généralement admis que l'évolution du nombre et du type de risques professionnels va de pair avec le passage d'une économie européenne centrée sur l'industrie et la production à une économie centrée sur les services, ainsi qu'avec l'accélération de l'innovation. Le rôle de plus en plus important du secteur des services en tant qu'activité productrice et créatrice d'emplois a favorisé une transition du travail manuel vers des schémas de travail plus flexibles et plus intellectuels. Cela entraîne également un accroissement de l'importance des compétences psychosociales des travailleurs et de leur aptitude à gérer des charges de travail croissantes ainsi que des tâches plus diverses, sources potentielles de stress. De même que l'introduction des nouvelles technologies telles que les nanotechnologies et le recours sans cesse croissant aux technologies de l'information, leur rôle en tant que facteurs aggravants dans des relations de causes à effets et des maladies professionnelles à ce jour largement ignorées devrait être examiné, conformément à l'approche préventive préconisée par la Commission.

D'autres éléments, tels que la violence au travail, notamment le harcèlement sexuel et psychologique, les dépendances à différentes substances, le stress au travail et divers facteurs mentaux/psychologiques, ne sont certainement pas nouveaux mais, bien qu'ils aient été progressivement reconnus comme étant d'origine professionnelle, sont loin d'avoir été intégrés dans les listes officielles et reconnues de maladies professionnelles et/ou de donner droit à une indemnisation partout dans l'Union européenne.

Autre point important, l'évolution des schémas de travail, caractérisée par une fragmentation accrue de la vie professionnelle (précarité de l'emploi accrue, mobilité accrue entre plusieurs emplois, migration des travailleurs) complique encore davantage la situation.

Il convient de se demander si tous les aspects susmentionnés doivent recevoir une attention particulière et éventuellement être inclus dans l'une des annexes des recommandations existantes, voire dans un nouveau type d'annexe peut-être plus adéquate pour s'attaquer aux nouveaux risques, qu'il s'agisse d'une nouvelle recommandation ou d'un autre instrument juridique visant un but similaire.

Ces évolutions nécessitent une meilleure compréhension du phénomène. À cette fin, des travaux de recherche spécialisés doivent être réalisés et identifier des relations de cause à effet claires, avec pour objectif ultime que des mesures efficaces de prévention puissent être prises.

D. Autres considérations générales

La charge des accidents du travail et des maladies professionnelles peut être analysé à partir de différents points de vue: celui des travailleurs, des employeurs, des assureurs ou de la société en général. Il est cependant particulièrement difficile de quantifier ou de présenter en termes monétaires le poids que doit supporter le travailleur étant donné la douleur et la souffrance, la perte d'emploi, la diminution de la qualité de vie et le décès prématuré qui peuvent intervenir dans ce genre de situation.

En raison du grand nombre de maladies professionnelles dont peuvent souffrir les travailleurs de manière générale, la mise en œuvre des moyens adéquats pour résoudre ces problèmes (par leur caractérisation appropriée dans un premier temps et par l'adoption de mesures préventives ensuite) aura pour effet, à moyen et à long terme,

d'améliorer significativement non seulement la qualité de vie mais aussi les perspectives économiques de toutes les parties concernées (réduction des coûts de l'absentéisme, des frais d'indemnisation, etc.).

Il s'agit d'un domaine dans lequel l'action communautaire peut apporter une valeur ajoutée considérable au processus, dès lors que la libre circulation des travailleurs sur l'ensemble du territoire de l'UE peut rendre la dispersion des actions/politiques hautement inefficace d'un point de vue politique et potentiellement injuste pour les travailleurs²⁰.

Le niveau de mise en œuvre concrète de la législation communautaire peut différer sensiblement d'un État membre à l'autre. Pour toutes ces raisons, les efforts doivent être maintenus et renforcés afin de promouvoir la santé et la sécurité au travail pendant toute la durée d'application de la stratégie communautaire en vigueur dans ce domaine.

Le choix d'une recommandation, et non d'un instrument juridiquement plus contraignant tel qu'une directive ou un règlement pour «régir» au niveau européen le domaine des maladies professionnelles peut au moins en partie s'expliquer par l'incidence que pourrait avoir l'ajout de certaines maladies professionnelles à/aux liste(s) «officielle(s)» sur les demandes d'indemnisation, et il est évident que les acteurs concernés préfèrent s'efforcer de contrôler leur environnement «immédiat» plutôt que de se conformer à des règles imposées à un niveau plus élevé et plus vaste, en l'occurrence l'UE. Dans cette lutte acharnée, les employeurs et les travailleurs continueront à tenter de tirer la couverture à soi, brandissant des critères scientifiques parfois, voire la plupart du temps, divergents en apparence pour expliquer ce qu'est une maladie professionnelle. Quelque part entre ces deux camps, les gouvernements nationaux ont bien souvent de la peine à faire en sorte que des décisions indépendantes et fondées sur de solides preuves scientifiques soient prises.

En fait, l'on peut sans doute affirmer que, même si une augmentation du nombre d'affections susceptibles d'être incluses dans ces listes entraînera théoriquement et proportionnellement une charge financière supplémentaire pour les pouvoirs publics et les employeurs, son objectif ultime servira les intérêts non seulement des travailleurs, mais également des entreprises pour lesquelles ils travaillent et des États membres, en raison, entre autres, du niveau plus élevé de conscientisation que ce changement théorique générera et de l'amélioration des mesures préventives qui s'ensuivra. Tout cela aura finalement un effet positif sur toute une série de facteurs économiques (par exemple, des travailleurs en meilleure santé seront à long terme plus productifs et seront susceptibles d'améliorer leur propre pouvoir d'achat, vu qu'ils sont eux-mêmes des consommateurs).

En l'absence de reconnaissance d'une influence supposée d'un dilemme économique/social comme principale raison d'être des règles actuelles en matière de processus décisionnel, seules les disparités en termes de critères scientifiques pourraient expliquer la multitude de systèmes à travers l'UE, chacun possédant ses propres listes de maladies professionnelles, comme s'il était acceptable d'appliquer potentiellement 27 ensembles de critères scientifiques en Europe. Cet argument est clairement indéfendable, ce que prouvent divers exemples de gestion de problèmes de nature similaire au niveau de l'UE. On peut citer à cet égard le mode de classification des substances chimiques dans l'UE. En réalité, ce champ d'action a évolué au point de voir

²⁰ Le scénario théorique dans lequel un travailleur souffrant d'une certaine maladie professionnelle aurait droit à une indemnisation dans un État membre mais pas dans un autre parce que le premier reconnaît cette maladie mais pas le second est possible dans la situation actuelle de l'UE et s'est peut-être déjà concrétisé dans certains cas.

apparaître, il y a peu, un ensemble international de critères de classification (le système général harmonisé), auquel la Commission a adhéré en adoptant le règlement (CE) n° 1272/2008 aux fins de la mise en œuvre, au sein de l'Union européenne, du système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques des Nations unies, démontrant ainsi qu'il est possible d'accepter que des problèmes pour lesquels le débat scientifique occupe une place centrale puissent et doivent être résolus à une très vaste échelle.

Cependant, dans le domaine des maladies professionnelles, l'état des lieux actuel contribue à semer la confusion et empêche l'adoption d'une stratégie harmonisée de définition de critères scientifiques²¹ indiquant ce que recouvre la notion de «maladie professionnelle» (tâche pour laquelle lesdits critères scientifiques devraient jouer un rôle primordial) et d'établissement de listes communes applicables au niveau européen. Les problèmes d'incompatibilité transfrontalière potentielle demeureront. Il pourra donc se produire que la maladie dont souffre un travailleur soit reconnue comme étant d'origine professionnelle dans un État membre et pas dans un autre. Dans un espace européen dont la population avoisine les 500 millions d'habitants et au vu de la mobilité sans cesse croissante des travailleurs, il ne faudra pas longtemps avant que cette incompatibilité ne commence à poser de sérieux problèmes. Il existe peut-être déjà des situations dans lesquelles les travailleurs sont les victimes d'un système incohérent.

E. Aspects/facteurs importants à garder à l'esprit lors de l'élaboration du rapport

Les aspects/facteurs à traiter dans le rapport peuvent être classés en quatre catégories principales.

1. Les aspects techniques, juridiques et administratifs, liés à la nature des instruments et textes associés existants au niveau européen (la recommandation, le guide de diagnostic des notes informatives et, le cas échéant, les directives spécifiques qui en découlent, etc.) et à la façon dont les États membres les ont ou non pris en considération. Il importe, à cet égard, de réaliser une analyse comparative afin de mettre en évidence le niveau perçu de conformité des systèmes des États membres concernant la façon dont ces derniers gèrent ou ont géré ces aspects et dans quelle mesure leurs systèmes reflètent les dispositions de la recommandation 670/2003/CE de la Commission ou en sont largement inspirés. Dans le cadre du traitement de cette catégorie et/ou des deux suivantes, le contractant est tenu non seulement de comparer les niveaux de «conformité» des systèmes des États membres avec la recommandation, mais aussi d'étudier et de caractériser les processus décisionnels nationaux dans le domaine des maladies professionnelles, en particulier concernant l'établissement de listes de maladies professionnelles, leur statut (leur caractère plus ou moins exécutoire), l'examen et la définition des critères de diagnostic ainsi que le nombre d'acteurs concernés associés aux diverses étapes du processus décisionnels et leur poids dans ces processus (les professionnels de la santé, les représentants des pouvoirs publics, les instituts/comités de la santé et de la sécurité au travail, les représentants des travailleurs et des employeurs, y compris les syndicats, et même les partenaires sociaux européens tels que l'UEAPME, le CEEP et la CES, et autres?).

2. Les facteurs économiques et politiques, concernant les comportements et les positionnements des États membres et des parties concernées quant au meilleur moyen de résoudre les difficultés actuelles. Ils peuvent résulter dans une large mesure des

²¹ À ne pas confondre avec l'avis d'un expert, qui est nécessaire lors de l'examen de cas individuels.

pressions économiques exercées «par une partie» et des pressions sociales exercées «par l'autre partie». La perspective de changements significatifs liés à un accroissement du nombre d'affections/de maladies considérées comme étant de nature professionnelle peut amener les autorités des États membres et les employeurs à craindre, de manière générale, toute implication juridique et budgétaire de tels changements (une augmentation potentielle du nombre de demandes d'indemnisation et des frais d'assurance). Les travailleurs et leurs représentants pourraient craindre, quant à eux, que l'intransigeance des groupes susmentionnés ne mette en péril leurs droits légitimes à la reconnaissance de certaines maladies comme étant d'origine professionnelle ainsi que les droits à indemnisation qui en découlent, étant donné qu'ils sont en définitive les premières victimes en cas de maladie professionnelle.

3. Les facteurs de contrôle, car ils peuvent être l'expression, étroitement liée au point 2 ci-dessus, des comportements et positionnements susmentionnés; c'est-à-dire la mesure dans laquelle les États membres, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants respectifs se sentent capables de contrôler leur «environnement». Ces facteurs peuvent être liés à et/ou influencer sur la nature de l'un ou l'autre des mécanismes décisionnels au niveau administratif central des États membres (ou les deux) ou la conclusion de possibles accords-cadres/pactes sociaux entre les employeurs et les travailleurs ainsi que la portée de ces accords (grâce aux concessions de part et d'autre permettant la «cohabitation», mais à quel coût pour chaque partie?). Lorsque des conventions collectives / pactes sociaux / instruments de dialogue social potentiels de ce type sont identifiés, le contractant les mentionne et décrit leur nature de manière suffisamment détaillée.

4. Les facteurs internationaux, tels que la nécessité éventuelle d'intégrer les systèmes et pratiques nationaux dans le cadre d'autres systèmes/instances internationaux (par exemple l'OIT), à savoir ceux sur lesquels les parties concernées ont généralement un droit de vote. Le contractant s'efforce de caractériser dans quelle mesure la participation à de tels systèmes internationaux ou la réception d'informations en provenance de ceux-ci façonne et influence également les systèmes des maladies professionnelles des États membres, en particulier, le cas échéant, au niveau des aspects liés à l'établissement de listes de maladies professionnelles et de critères de diagnostic.