

# L'utilisation du critère du CV comme critère de jugement des offres

Cet article a fait l'objet d'une publication sur le site de la Gazette des Communes

## I-Sur la possibilité d'utiliser les CV comme critère de jugement des offres

Lorsque les compétences particulières des personnes chargées de l'exécution des prestations prévues par le marché présentent un intérêt essentiel pour la qualité de son exécution, l'acheteur public peut exiger des soumissionnaires qu'ils fournissent des renseignements précis concernant les compétences professionnelles ou l'expérience des agents qu'ils prévoient d'affecter à l'exécution du marché. L'acheteur public peut demander que ces éléments soient justifiés par un curriculum vitae.

**Sous l'empire de l'ancienne réglementation**, le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion de rappeler qu'un acheteur public pouvait retenir un critère de jugement des offres reposant sur l'expérience des candidats lorsque sa prise en compte était rendue objectivement nécessaire par l'objet du marché et la nature des prestations à réaliser et n'avait pas d'effet discriminatoire (CE 2 août 2011, Parc Naturel régional des Grands Causses, req.n°348254). Cette possibilité était toutefois limitée aux seules procédures adaptées (CE 29 décembre 2006, Sté BERTELE SNC, req.n°273783, CE 8 février 2010, Commune de La Rochelle, req.n°314075).

**Sous l'empire de la nouvelle réglementation**, l'article 62-II-2° du décret 2016-360 du 25 mars 2016 n'opère plus de distinction entre procédure adaptée et procédure formalisée et autorise expressément l'acheteur public à utiliser comme critère de jugement des offres « *les qualifications et l'expérience du personnel assigné à l'exécution du marché public lorsque la qualité du personnel assigné peut avoir une influence significative sur le niveau d'exécution du marché public* ». Les CV peuvent désormais être utilisés comme critère de jugement des offres pour apprécier l'expérience et l'expertise du candidat dans le domaine visé par l'objet du marché notamment pour des contrats de prestations intellectuelles (marché de maîtrise d'œuvre, de services juridiques, d'audit, tec...) mais pas uniquement, certaines prestations de travaux pouvant également justifier le recours à cet élément de notation des offres. L'article 57-V du décret du 25 mars 2016 confirme cette possibilité en indiquant que l'acheteur public peut imposer aux soumissionnaires qu'ils précisent dans leur offre les noms et les qualifications professionnelles pertinentes des personnes physiques qui seront chargées de l'exécution du marché public en question, lorsque la qualité de l'offre est évaluée sur la base du savoir-faire, de l'efficacité, de l'expérience ou de la fiabilité de l'équipe dédiée à l'exécution du marché public.

## II-Sur la difficulté d'évaluer objectivement le critère des CV

Pour être régulier au sens de l'article 62-II 2° du décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, le critère du CV ne doit pas être formulé de façon vague afin d'éviter qu'il ne donne une liberté de choix inconditionnée à l'acheteur public. Afin d'éviter toute critique de la part des soumissionnaires, les modalités de mise en œuvre du critère du CV doivent être clairement annoncés dans le règlement de la consultation. Dans la pratique, il convient d'indiquer les éléments de notation du critère du CV, autrement dit, les différents sous-critères qui vont être utilisés pour le noter chaque critère de jugement des offres et de pondérer les différents sous-critères s'ils n'ont pas la même importance (CE 25 mars 2013, Sté Cophignon, Req.n°364951- CE 6 avril 2016, Commune de la Bohalle, Req. n° 388123). L'acheteur public est libre d'utiliser tant des éléments de notation d'ordre quantitatif (nombre d'année d'expérience par exemple) ou qualitatif (certificat de spécialisation ou équivalent, niveau de qualification dans un domaine particulier attesté par un diplôme ou une certification) pour noter ce critère.

## III-Sur la nécessaire vigilance de l'acheteur public en cours d'exécution du marché

L'attention des acheteurs public doit cependant être appelée sur les difficultés qui peuvent survenir en cours d'exécution du marché lorsque les offres ont été sélectionnées sur la base des CV des agents appelés à exécuter les prestations lorsque certaines d'entre eux quittent l'entreprise. Afin de prévenir de telles difficultés, il paraît utile de prévoir dans le CCAP du marché une clause spécifique aux termes de laquelle en cas de départ d'un agent affecté à l'exécution des prestations prévues par le marché, celui-ci devra immédiatement être remplacé par le titulaire du marché, après accord du pouvoir adjudicateur, par un agent justifiant de compétences d'un niveau équivalent.