



Département des infrastructures  
et des ressources humaines  
(DIRH)

Le Secrétaire général

Place de la Riponne 10  
1014 Lausanne

Lausanne, le 3 février 2014  
Révisé le 1<sup>er</sup> juillet 2015

### **Dispositif relatif à la protection des travailleurs, aux conditions de travail et de salaire, ainsi qu'à l'égalité de traitement entre hommes et femmes**

La modification du règlement d'application de la loi sur les marchés publics (RLMP-VD) du 18 décembre 2013, dont l'entrée en vigueur est fixée au **1<sup>er</sup> février 2014**, instaure toute une série de dispositions destinées à lutter efficacement contre les dérives de la sous-traitance.

Parmi elles, figure l'article 6, alinéa 6, dont la teneur est la suivante : « *Pour assurer le respect des obligations du soumissionnaire et de ses sous-traitants, l'adjudicateur inclut des peines conventionnelles dans le contrat qu'il conclut avec l'adjudicataire* ».

Le modèle de clause contractuelle reproduit, ci-après, permet à l'adjudicateur de répondre aux exigences de l'article 6, alinéa 6, RLMP-VD. Il devra, pour cela, faire figurer expressément la clause-type dans le contrat qu'il conclura avec l'adjudicataire au terme de la procédure et veiller à la mettre en évidence (par exemple : en gras, en la plaçant juste avant les signatures).

En pratique et en amont de la conclusion du contrat, l'adjudicateur fera également figurer cette clause-type dans ses documents de soumission ainsi que dans ses conditions générales, pour assurer sa prévisibilité auprès des soumissionnaires. L'adjudicateur qui insère un projet de contrat dans ses documents de soumission, devra également introduire dans ce dernier la clause-type en respectant les exigences susmentionnées.

## **Clause relative à la protection des travailleurs, aux conditions de travail et de salaire, ainsi qu'à l'égalité de traitement entre hommes et femmes**

- §1 Pour les prestations fournies en Suisse, l'adjudicataire s'engage à respecter les dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail et de salaire, ainsi que l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les conditions de travail et de salaire sont celles fixées par les conventions collectives et les contrats-types de travail ; en leur absence, ce sont les prescriptions usuelles de la branche professionnelle qui s'appliquent.
- §2 L'adjudicataire déclare avoir payé les cotisations sociales et les primes d'assurance, ainsi que les autres contributions prévues par les conventions collectives de travail étendues et les contrats-types de travail.
- §3 Pour les prestations exécutées à l'étranger, l'adjudicataire s'engage à observer au minimum les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail mentionnées à l'annexe 2 du règlement du 7 juillet 2004 d'application de la loi du 24 juin 1996 sur les marchés publics (RSV 726.01.1 ; RLMP-VD).
- §4 Si l'adjudicataire fait appel à des tiers, notamment à des sous-traitants, pour l'exécution du contrat, il s'assure que ceux-ci respectent toutes les obligations mentionnées aux paragraphes qui précèdent, en les surveillant et en organisant des contrôles à cet effet. L'adjudicataire oblige par contrat ses sous-traitants à respecter les obligations susmentionnées.
- §5 Sur demande, l'adjudicataire doit prouver que lui et ses sous-traitants respectent les dispositions relatives à la protection des travailleurs et aux conditions de travail et de salaire, et que leurs cotisations aux institutions sociales et leurs impôts ont été payés.
- §6 Pour chaque violation par l'adjudicataire ou par l'un de ses sous-traitants de l'une des obligations mentionnées aux paragraphes qui précèdent, l'adjudicataire doit payer à l'adjudicateur une peine conventionnelle s'élevant à...[\*]..%, de la rémunération hors TVA indiquée au chiffre.[\*\*].. (montant net après rabais) du présent contrat. → **pour un exemple de concrétisation du § 6, cf. page suivante.**
- §7 En cas de récidive [\*\*\*], le pouvoir adjudicateur a la faculté de majorer le montant de la peine conventionnelle de 25%.
- §8 La peine conventionnelle est exigible au jour de la violation desdites obligations.

[\*] A compléter par l'adjudicateur ; nous recommandons de ne pas dépasser 10%

[\*\*] A compléter par l'adjudicateur : la référence du contrat au chiffre traitant du prix (montant de l'offre adjudicataire)

[\*\*\*] Il y a récidive lorsqu'une ou plusieurs violations ont été sanctionnées par application de la peine conventionnelle et qu'une nouvelle violation intervient.

**Nota bene : cette clause-type doit être insérée dans le contrat conclu entre l'adjudicateur et l'adjudicataire et y être mise en évidence.**

Michel Rubattel

*signé*

Secrétaire général

**Exemple de concrétisation du § 6 de la clause-type par la DGMR et le SIPAL :**

§6  *Pour chaque violation par l'adjudicataire ou par l'un de ses sous-traitants de l'une des obligations mentionnées aux paragraphes qui précèdent, l'adjudicataire doit payer à l'adjudicateur une peine conventionnelle s'élevant à...[\*].., de la rémunération hors TVA indiquée au chiffre..[\*\*].. (montant net après rabais) du présent contrat.*

[\*]

- **10%** par violation pour les contrats (travaux de second œuvre, travaux de gros œuvre, fournitures ou services) **inférieurs à CHF 250'000.- HT** ;
- **un montant fixe de CHF 25'000.-** par violation pour les contrats (travaux de second œuvre, travaux de gros œuvre, fournitures ou services) **entre CHF 250'000 et 500'000.- HT** ;
- **5 %** par violation pour les contrats (travaux de second œuvre, travaux de gros œuvre, fournitures ou services) **supérieurs à CHF 500'000.- HT jusqu'à un montant maximal de CHF 100'000.- par violation (cf. graphique page suivante).**

Par violation, l'on entend notamment celle d'une disposition légale, d'une disposition issue d'une convention collective de travail (étendue ou non) ou d'une disposition issue d'un contrat-type de travail (édicte ou non en application de l'art. 360a CO), relative à la protection des travailleurs<sup>1</sup>, aux conditions de travail et de salaire<sup>2</sup> et/ou à l'égalité de traitement entre hommes et femmes<sup>3</sup>.

**Illustration :** Si, lors d'un même contrôle de chantier, il est constaté que trois travailleurs sont rémunérés en dessous du tarif minimal applicable, on considèrera que cela fait l'objet d'une **seule violation**, et non de trois. En revanche, s'il est constaté que l'un des trois travailleurs n'est pas rémunéré selon le tarif minimal applicable et qu'il accomplit en plus des travaux au mépris de mesures nécessaires à assurer sa sécurité et la protection de sa santé, l'on sera en présence de **deux violations**.

[\*\*] A compléter par l'adjudicateur : la référence du contrat au chiffre traitant du prix (montant de l'offre adjudicataire)

<sup>1</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr, RS 822.11) et ses ordonnances d'application (OLT 1 à OLT 5, RS 822.111 à 822.115), ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnels (OPA, RS 832.30), ordonnance du 29 juin 2005 sur la sécurité et la protection de la santé des travailleurs dans les travaux de construction (OTConst, RS 832.311.141), ordonnance du 27 septembre 1999 sur les conditions de sécurité régissant l'utilisation des grues (RS 832.312.15), et la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA, RS 832.20).

<sup>2</sup> Ex. rémunération minimale, durée du travail et du repos, durée minimale des vacances, etc.

<sup>3</sup> Ex. interdiction de discrimination portant sur la rémunération, l'attribution de tâches, l'aménagement des conditions de travail, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail (cf. art. 3, al. 2 loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1).

### Travaux (gros œuvre et second œuvre), fournitures et services

