

# Engagement du participant PME Boost

Le présent engagement s'applique aux organisations participantes au programme **PME Boost** de 42 Lausanne, soutenu par l'État de Vaud. Ce soutien est indirectement soumis à la loi sur l'appui au développement économique (LADE ; BLV 900.05), la loi sur les subventions (LSubv ; BLV 610.15) et des décrets portant sur la création de fonds de soutien.

## Engagements :

1. Conditions de travail et protection des travailleurs
2. Égalité salariale entre femmes et hommes
3. Impôts et charges sociales
4. Faillite et concordat
5. Travail au noir et travailleurs détachés
6. Protection de l'environnement et préservation des ressources naturelles

## Engagement du bénéficiaire

Ce document doit être signé par tout candidat à un appel à projet soutenu de manière directe ou indirecte par des financements cantonaux.

En signant ce document, le bénéficiaire confirme qu'il respecte toutes les exigences listées ci-dessus et qu'il s'engage à les respecter durant l'exécution ultérieure du projet pour lequel il aura reçu un soutien de la part de l'État de Vaud. L'organisateur se réserve le droit d'exiger, à tout moment et dans un délai de 10 jours, l'une ou l'autre attestation ou preuve, voire la totalité des attestations et preuves.

## Mesures et sanctions

En cas de non-respect de ces exigences minimales par le bénéficiaire, l'organisateur se réserve le droit, après vérification, de supprimer ou réduire la subvention ou d'exiger sa restitution totale ou partielle (art 29, al. 1, let. c, LSubv).

## A compléter par le bénéficiaire :

Raison sociale de la personne morale :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Commentaires du bénéficiaire :

*Si nécessaire, expliquez ici, les raisons justifiant que le bénéficiaire ne répond pas encore entièrement à une exigence donnée et en détaillant ce qui est mis en place pour se mettre en conformité avec cette exigence.*

Date :

Signature(s)\* : \_\_\_\_\_

\* Ne sont valables que les signatures des personnes qui possèdent le pouvoir de signature pour engager l'entreprise, voire le consortium d'entreprises le cas échéant.

## 1. Respect des conditions de travail et des dispositions relatives à la protection des travailleurs

### Engagement

Pour les prestations fournies en Suisse, le bénéficiaire déclare respecter les dispositions relatives à la protection des travailleurs ainsi que les conditions de travail. Les conditions de travail 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 (art. 37, al. 2 LADE).

Pour les prestations exécutées à l'étranger, le bénéficiaire déclare respecter au minimum les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

### Documents pouvant être requis

- Preuve de la signature d'une Convention collective de travail (CCT) ou d'un contrat type de travail (CTT) applicable
- Attestation de conformité délivrée par la commission professionnelle paritaire compétente

## 2. Égalité salariale entre femmes et hommes

### Bases légales

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 3, 3e phr. Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]) et dans la loi fédérale sur l'égalité (art. 3, al. 1 et 2 LEg [loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1]). Seules les entités respectant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes peuvent recevoir de manière directe ou indirecte des subventions de l'État de Vaud (art. 3, al. 2 LSubv).

### Etablir un système salarial et analyser l'égalité salariale

L'outil en ligne « Logib système salarial », gratuit, permet aux PME de concevoir ou d'optimiser un système salarial selon les exigences et les charges des fonctions. Il permet d'établir les bases d'un système salarial non discriminatoire dans son entreprise : [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) > Égalité dans le monde du travail > Égalité salariale > Promouvoir l'égalité salariale avec Logib > Établir un système salarial avec Logib

Logib permet aussi de réaliser gratuitement, facilement et en toute sécurité, une analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans une grande entreprise (module 1) ou petite entreprise (module 2). L'outil repose sur des méthodes scientifiques et conformes au droit : [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) > Égalité dans le monde du travail > Égalité salariale > Promouvoir l'égalité salariale avec Logib > Analyser l'égalité salariale avec Logib

## 3. Impôts et charges sociales

### Engagement

Le bénéficiaire déclare avoir payé les impôts exigibles suivants : impôts cantonaux et communaux, impôts fédéraux directs, TVA, impôt à la source pour le personnel étranger.

Le bénéficiaire déclare avoir payé les cotisations sociales exigibles (AVS, AI, APG, AC, AF, LPP et LAA), y compris les parts "employé" déduites du salaire.

### Documents pouvant être requis

Attestations du paiement des cotisations sociales (AVS, AI, APG, AC, AF, LPP ou équivalents), preuves cotisations assurance-accident, attestations fiscales d'entreprise et à la source pour le personnel étranger, preuve assujettissement TVA, ceci y compris pour les sous-traitants, sur simple réquisition. Les organes qui engagent la responsabilité de

l'entreprise doivent pouvoir prouver qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour faute professionnelle grave. Les indépendants fournissent uniquement les attestations AVS et fiscale, ainsi que la preuve du paiement de la cotisation de l'assurance accident et de l'assujettissement à la TVA qui, en outre, prouvent leur statut d'indépendant. Éventuellement attestation multipack.

## **4. Faillite, concordat et saisie**

### **Engagement**

Le bénéficiaire déclare ne pas faire l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure concordataire au cours des douze derniers mois.

### **Documents pouvant être requis**

Extrait de l'office des poursuites ou des faillites

## **5. Travail au noir et travailleurs détachés**

### **Engagement et bases légales**

Le bénéficiaire déclare ne pas faire l'objet d'une décision d'exclusion des marchés publics ou de réduction d'aides financières prononcée à son encontre en vertu de l'art. 13 LTN (loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir [Loi sur le travail au noir] du 17 juin 2005 ; RS 822.41) et s'engage à respecter ses obligations en matière d'annonce et d'autorisation prévues dans la LTN.

Le bénéficiaire déclare ne pas faire l'objet d'une décision d'interdiction d'offrir ses services en Suisse prononcée à son encontre en vertu de l'art. 9 LDét (loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail du 8 octobre 1999 ; RS 823.20) et s'engage à respecter les conditions minimales de travail et de salaire énoncées à l'art. 2 LDét.

### **Documents pouvant être requis**

Copie des permis de séjour et de travail en cours de validité en sus des éléments mentionnés à la section « Impôts et charges sociales »

### **Contrôle**

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) est l'organe de contrôle institué par LTN.

Il y a travail au noir lorsqu'une des obligations d'annonce ou d'autorisation relative au droit des assurances sociales, des étrangers et/ou de l'imposition à la source n'a pas été respectée.

En cas d'infraction à la LTN, l'autorité peut facturer des frais de contrôle (CHF 150.-/h), rendre des décisions administratives (sommation ou non-entrée en matière) et/ou dénoncer pénalement l'employeur.

### **Condamnation pénale**

Le bénéficiaire atteste avoir connaissance de l'obligation d'informer l'autorité d'octroi de la subvention de toute procédure en cours et condamnation entrée en force prononcée à l'encontre de l'un de ses responsables ayant agi en qualité d'organe de la personne morale, en lien avec la LTN, le droit des étrangers (LEI [loi fédérale sur les étrangers et l'intégration] du 16 décembre 2005 ; RS 142.20) et le droit des assurances sociales (en particulier LAVS [loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants] du 20 décembre 1946 ; RS 831.10).

Le bénéficiaire autorise l'autorité d'octroi de la subvention à se renseigner auprès de l'autorité compétente sur les éventuelles enquêtes et condamnations de ce type et s'engage à fournir l'extrait du casier judiciaire des responsables agissant en qualité d'organe de la personne morale sur demande de l'autorité d'octroi de la subvention.

## 6. Respect des prescriptions légales relatives à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles

### Engagement et bases légales

Le bénéficiaire déclare respecter les dispositions du droit suisse en matière d'environnement pour les prestations exécutées en Suisse, notamment les dispositions en matière de lutte contre les nuisances sonores, la protection des eaux, la protection de l'air et la gestion des déchets.

### Annexes

#### Bases légales des exigences en matière de durabilité

Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.)

Art. 8 al. 3 : consacre le principe de l'égalité entre hommes et femmes, en particulier le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Loi sur l'appui au développement économique du 12 juin 2007 (LADE ; BLV 900.05)

Art. 37, al. 2 : « L'octroi d'une subvention directe ou indirecte est conditionné au respect des conventions collectives de travail en vigueur ou, à défaut, des usages locaux et de branche en matière de conditions de travail. »

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg ; RS 151.1)

*Art. 3, al. 1 : interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans les relations de travail.*

Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét ; RS 823.20)

Art. 2, al. 1 : « Les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO dans les domaines suivants :

- a. rémunération minimale, y compris les suppléments ;
- b. la durée du travail et du repos ;
- c. la durée minimale des vacances ;
- d. la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- e. la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes ;
- f. la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes. »

Loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41)

Art. 13, al. 1 : « En cas de condamnation entrée en force d'un employeur pour cause de non-respect important ou répété des obligations en matière d'annonce et d'autorisation prévues dans la législation sur les assurances sociales ou les étrangers, l'autorité cantonale compétente exclut l'employeur concerné des futurs marchés publics au niveau communal, cantonal et fédéral pour cinq ans au plus; elle peut par ailleurs diminuer de manière appropriée, pour cinq ans au plus, les aides financières qui sont accordées à l'employeur concerné. »

Loi sur les subventions du 22 février 2005 (LSubv ; BLV 610.15)

Art 29, al. 1 :

« L'autorité supprime ou réduit la subvention ou en exige la restitution totale ou partielle :

- a. lorsque le bénéficiaire n'utilise pas la subvention de manière conforme à l'affectation prévue,
- b. lorsque le bénéficiaire n'accomplit pas ou accomplit incorrectement la tâche subventionnée,
- c. lorsque les conditions ou charges auxquelles la subvention est subordonnée ne sont pas respectées ou
- d. lorsque les subventions ont été accordées indûment, que ce soit sur la base de déclarations inexactes ou incomplètes ou en violation du droit. »

Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT ; RS 0.82)

Conventions : Interdiction du travail forcé ou obligatoire (RS 0.822.713.9), liberté syndicale et protection du droit syndical (RS 0.822.719.7), droit d'organisation et de négociation collective (RS 0.822.719.9), égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale (RS 0.822.720.0), abolition du travail forcé (RS 0.822.720.5), discrimination en matière d'emploi et de profession (RS 0.822.721.1), âge minimum d'admission à l'emploi (RS 0.822.723.8), interdiction des pires formes de travail des enfants (RS.0822.728.2).