

CONVENTION (N° 94) ET
RECOMMANDATION (N° 84)
SUR LES CLAUSES DE TRAVAIL
(CONTRATS PUBLICS), 1949

Guide pratique

Bureau international du Travail Genève 2008

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

OIT Convention (n° 94) et recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949: guide pratique / Organisation internationale du Travail - Genève: OIT, 2008

ISBN 978-92-2-221686-4

Bureau international du Travail; Département des normes internationales du travail
guide / conditions de travail / conclusion de contrats / recommandation de l'OIT / convention de l'OIT / commentaire

13.03.1

Egalement disponible en anglais: Labour Clauses (Public contracts) Convention, 1949 (No. 94) and Recommendation (No. 84) - A practical guide. (ISBN 978-92-2-121686-5), Geneva, 2008, et en espagnol: Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 - Guía práctica. (ISBN 978-92-2-321686-3), Ginebra, 2008.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Conception et photocomposition, Bureau international du Travail
Imprimé au Bureau international du Travail, Genève, Suisse.

DTP

Remerciements

Le Département des normes internationales du travail remercie le Bureau de Genève de la **Friedrich-Ebert Stiftung (FES)**, qui a financé la publication de ce guide, pour son généreux soutien.

La Friedrich-Ebert Stiftung est une institution culturelle privée à but non lucratif. Elle a été fondée en 1925, en tant que legs politique de Friedrich Ebert, premier président de l'Allemagne démocratiquement élu. La FES défend les idées et les valeurs fondamentales de la social-démocratie et mène des programmes de coopération internationale par l'intermédiaire des représentations qu'elle compte dans presque 100 pays. Par ses programmes éducatifs, ses projets de recherches et les plates-formes de dialogue qu'elle offre, la FES vise à contribuer:

- à la promotion de la paix et de la compréhension entre les peuples;
- à l'appui apporté à la démocratisation des Etats et au renforcement de la société civile;
- à l'amélioration des conditions politiques, sociales et économiques générales;
- au renforcement des syndicats libres;
- au développement de structures médiatiques indépendantes;
- aux initiatives visant à faciliter la coopération régionale et mondiale;
- à la reconnaissance des droits de l'homme.

Le Bureau de Genève de la FES travaille, en partenariat avec les Nations Unies, les organisations internationales et les ONG, sur les dimensions économique et sociale de la mondialisation, les droits de l'homme, la gouvernance mondiale et la prévention des conflits.



Les marchés publics font référence à l'activité du gouvernement consistant à acheter les produits et les services dont il a besoin pour exercer ses fonctions – et cela va du papier aux missiles, de la construction au nettoyage des rues, de l'entretien des véhicules aux services des technologies de l'information.

(S. Arrowsmith et A. Davies (éditeurs): *Public procurement: Global revolution*, 1998)

1. La convention n° 94 et la recommandation n° 84 sur les clauses de travail (contrats publics)

La convention sur les clauses de travail dans les contrats publics et la recommandation qui l'accompagne ont leur origine dans un texte de loi promulgué au début du XXe siècle en Grande-Bretagne et dans une législation similaire adoptée par la suite aux États-Unis et se rapportant à l'utilisation de clauses de «salaire équitable» dans les marchés passés par les gouvernements. La convention n° 94 et la recommandation n° 84 ont été adoptées en 1949, à l'époque de la reconstruction qui a suivi la seconde guerre mondiale, peu de temps après la création des Nations unies et de la Banque mondiale. Il fallait alors mener un gigantesque effort de reconstruction des infrastructures publiques et promouvoir le développement d'économies ruinées, ce qui a conduit à une multiplication des contrats publics.

La raison d'être de l'adoption de la convention n° 94 et de la recommandation n° 84 repose sur la volonté d'empêcher les autorités publiques de conclure des contrats impliquant l'emploi de travailleurs – que ce soit pour la construction d'ouvrages publics, la fabrication de biens ou la fourniture de services – dans des conditions inférieures à un niveau de protection sociale acceptable et, par ailleurs, d'encourager ces mêmes autorités publiques à relever la barre en se comportant en employeurs modèles.

La convention traite de la bonne gouvernance. Elle aborde la question des marchés publics socialement responsables, en exigeant des soumissionnaires et adjudicataires qu'ils s'alignent sur les rémunérations et autres conditions de travail en vigueur au niveau local, telles que fixées par les conventions collectives ou la législation nationale.

En septembre 2008, 58 États membres étaient liés par la convention n° 94, la dernière ratification ayant été enregistrée en 2005. Le Royaume-Uni a dénoncé la convention en septembre 1982.

Après examen de la pertinence actuelle de la convention n° 94 par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a décidé, en novembre 1998, (a) d'inviter les États membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 94 et (b) que le groupe de travail (ou la Commission LILS du Conseil d'administration) réexaminerait la situation de la convention n° 94 en temps opportun.¹ Il faut aussi noter qu'en 2007, la Commission des entreprises durables de la Conférence internationale du

¹ Documents GB.273/LILS/4 (Rev. 1), paragr. 26 et GB.272/8/2, paragr. 7.



travail a conclu que «l'OIT devrait promouvoir la ratification et l'application des conventions internationales du travail concernant la promotion d'entreprises durables», y compris la convention n° 94, et qu'elle devrait «collaborer avec des institutions internationales, multilatérales et bilatérales afin de garantir des pratiques durables en matière de passation de marchés et de crédit qui attestent une compréhension et une application des principes contenus dans les normes internationales du travail et dans la Déclaration sur les EMN».²

En 2007, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a achevé la première étude d'ensemble exhaustive jamais réalisée sur l'application de la convention. Elle considère que, vu l'impact de la mondialisation et les pressions concurrentielles, «les objectifs de la convention ont encore plus d'intérêt aujourd'hui qu'il y a soixante ans et contribuent à répondre à l'appel de l'OIT en faveur d'une mondialisation juste».³ Considérant que la convention n° 94 est un «instrument sous-exploité», la commission d'experts est d'avis que «l'objectif poursuivi par la convention et son objet même restent fondamentalement valables» et qu'il existe «une véritable possibilité de donner un nouveau souffle à la convention et d'en faire la référence de base pour des marchés publics intégrant une dimension sociale».⁴ En juin 2008, la Commission de l'application des normes de la Conférence a consacré une partie de sa discussion générale à l'examen des conclusions de la commission d'experts, plus particulièrement en ce qui concerne la question de la pertinence actuelle de la convention n° 94 et, d'une manière plus générale, la dimension sociale des marchés publics.⁵

Le présent guide pratique a été rédigé en grande partie sur la base des conclusions de l'étude d'ensemble précitée et des débats qu'elle a suscités au sein de la Commission de la Conférence, afin d'aider à mieux comprendre les prescriptions de la convention et, en dernière analyse, d'améliorer son application dans la législation et la pratique.

² CIT, 96e session, 2007, *Compte rendu des travaux*, pp. 15/111, 15/113, paragr. 19, 25. En 2008, dans ses conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, la Conférence internationale du travail considérait que «les conclusions de la discussion de 2007 sur la promotion des entreprises durables [...], dans leur intégralité, offrent un cadre pertinent pour la promotion d'entreprises rurales durables»; voir CIT, 97e session, 2008, *Compte rendu des travaux*, p. 15/73 et 15/74, paragr. 28.

³ CIT, 97e session, 2008, *Rapport III (Partie B)*, paragr. 308.

⁴ *Ibid.*, paragr. 314-315.

⁵ CIT, 97e session, 2008, *Compte rendu des travaux*, pp. 19/25-19/46, paragr. 73-139.



Par marché public, on entend l'achat par le gouvernement auprès d'entreprises du secteur privé, généralement par des procédures d'adjudication, de biens et de services dont il a besoin. [...] Il est intéressant de voir comment les gouvernements se servent des *contrats publics* pour obtenir des résultats de justice sociale. La question est de savoir de quelle manière le gouvernement s'efforce de combiner ses trois fonctions: *participer* au marché tout en le *réglementant*, en utilisant son *pouvoir d'achat* pour promouvoir des considérations de justice sociale.

(C. McCrudden, *Buying Social Justice - Equality, Government Procurement and Legal Change*, 2007)

2. La pertinence des clauses de travail dans les contrats publics

L'investissement public par le biais de marchés publics représente toujours une part importante de l'activité économique formelle dans les pays développés comme dans les pays en développement.

Depuis quelques années, on constate une évolution marquée du secteur des marchés publics. À l'échelon international, plusieurs institutions ont lancé des initiatives visant à l'harmonisation de la réglementation et de la pratique en matière de marchés publics, avec notamment l'adoption par la Commission des Nations unies pour le droit commercial international (CNUDCI) de sa loi type sur la passation des marchés en 1994, l'entrée en vigueur de l'Accord sur les marchés publics de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 1996, le Contrat de Construction Harmonisé des Banques de développement multilatérales ou l'utilisation par la Banque mondiale de rapports analytiques sur la passation des marchés en tant qu'outils de diagnostic pour aider les pays emprunteurs à améliorer leur système d'attribution de marchés. À l'échelon national, de nouvelles formes de marchés publics ont fait leur apparition; il s'agit principalement des «partenariats public-privé» (PPP), qui supposent des mécanismes juridiques et financiers complexes pour assurer le financement et la réalisation de grands projets d'infrastructure, principalement dans les secteurs du transport, de l'énergie, des télécommunications, de la santé publique, de la gestion des déchets et de l'adduction d'eau.

Mais on note avant tout une tendance prononcée à la réforme générale des politiques et législations nationales régissant les marchés publics. L'accent est mis sur la lutte contre la corruption, le renforcement de l'efficacité et de la transparence des procédures d'adjudication, l'égalité de traitement des entreprises et l'ouverture des marchés à la concurrence internationale.

Actuellement, la tendance dominante est que le «meilleur rapport qualité-prix» doit être l'objectif premier des politiques de marchés publics. Par ailleurs, la reconnaissance grandissante de l'approche fondée sur les droits, telle que la reflètent les instruments des Nations unies relatifs aux droits de l'homme, et la prise en compte croissante par les multinationales de l'importance de la responsabilité sociale des entreprises, ont progressivement donné naissance au concept de «pratiques durables en matière de passation de marchés publics», qui fait référence à la nécessité de mettre en balance les critères économiques, sociaux et environnementaux dans

Les marchés publics représentent, en moyenne, 15 pour cent du produit national brut (PNB) mondial, et parfois davantage dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), où ce chiffre est évalué à près de 20 pour cent du PIB.

(OCDE, *Marchés publics: Le rôle des autorités de la concurrence dans la promotion de la concurrence*, Table ronde politique sur les marchés publics, juin 2007)

Les marchés publics passés dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale sont au nombre de vingt à trente mille, pour une valeur totale d'environ 20 milliards \$US chaque année.

(<http://www.worldbank.org/>)



L'achat public responsable permet d'améliorer les procédures de passation des marchés publics tout en mobilisant le pouvoir d'achat du secteur public pour agir positivement sur les aspects sociaux et environnementaux, aux échelles locale et globale. Il peut tout simplement s'agir de veiller à ce qu'on achète toujours du papier recyclé ou du café du commerce équitable et cela peut aller jusqu'à intégrer systématiquement des considérations environnementales et sociales au sein de tous les appels d'offres, qu'ils portent sur l'acquisition de biens, de services ou de travaux, en définissant les besoins réels, en arrêtant des spécifications techniques et des procédures d'évaluation appropriées et en vérifiant la performance et les résultats.

L'achat public responsable vise à *réduire les impacts environnementaux, atteindre l'efficacité budgétaire* mais aussi *encourager les améliorations sociales*. Les actes d'achat ont des implications sociales et l'achat public peut être utilisé pour contribuer à des améliorations dans ce domaine – que ce soit en garantissant de bonnes conditions de travail pour les ouvriers employés sur les chantiers publics, en assurant l'accessibilité des bâtiments publics aux handicapés, en favorisant l'emploi de personnes en difficulté, en luttant contre le travail des enfants ou en soutenant le commerce équitable.

(Manuel Procura+ - Pour un achat public responsable et économiquement avantageux, 2e édition, 2007. Procura+ est une campagne mise en place en 2004 par ICLEI – Les Gouvernements locaux pour le développement durable - afin d'aider les autorités publiques à appliquer les principes de l'achat public responsable à travers l'Europe)

ces pratiques ou, en d'autres termes, de concilier résultats économiques et considérations sociales.

Bien que le lien entre les pratiques durables en matière de passation de marchés publics et les normes fondamentales du travail semble largement reconnu, la convention n° 94 a suscité peu d'attention. Selon la commission d'experts de l'OIT, un quart à peine des 60 États membres qui l'ont ratifiée l'appliquent dans une large mesure et il semble que ses prescriptions ne soient pas toujours bien comprises.

Cela a amené la commission d'experts à conclure, dans sa récente étude d'ensemble, que la convention devrait peut-être être réexaminée pour permettre à l'OIT d'apporter une réponse appropriée aux défis actuels, tels que l'importance croissante des partenariats public-privé, de la sous-traitance et des réseaux d'approvisionnement mondiaux, la complexité de la gestion des chaînes d'approvisionnement, ainsi que le recours accru aux transferts de compétences et à la décentralisation dans les politiques relatives aux marchés publics et les décisions prises en la matière. Une éventuelle révision de la convention permettrait aussi de synchroniser ses dispositions avec les principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la déclaration de l'OIT de 1998.

La commission a toutefois souligné que, même sans révision partielle, la convention reste fondamentalement valable et offre une plate-forme normative sur base de laquelle l'OIT pourrait élaborer une norme d'ensemble pour la promotion des conditions de travail décentes dans les contrats publics.



Le Contrat de Construction Harmonisé, rédigé à l'origine par la Fédération internationale des ingénieurs-conseils (FIDIC) et utilisé par plusieurs Banques de développement multilatérales (BDM), comporte une clause relative aux taux de salaire et conditions de travail, libellée comme suit:

... l'entrepreneur versera des taux de salaire et observera des conditions de travail qui ne seront pas inférieurs à ceux établis pour la profession ou l'industrie dans laquelle les travaux sont exécutés. S'il n'y a pas de taux de salaire ou de conditions établis applicables, l'entrepreneur versera des taux de salaire et observera des conditions de travail qui ne seront pas inférieurs au niveau général des salaires et des conditions observés localement par les employeurs dont la profession ou l'industrie est semblable à celle de l'entrepreneur.

3. La convention n° 94: Aperçu général

La convention n° 94 traite de trois éléments majeurs des marchés publics: i) les types de contrats publics qui doivent contenir des clauses de travail; ii) le contenu normatif des clauses de travail; et iii) les méthodes pour faire respecter les clauses de travail.

(i) Quels contrats?

La convention impose l'insertion de clauses de travail dans tous les contrats publics portant sur des travaux de construction ou la fourniture de biens ou de services (a) passés par une autorité publique centrale, qui entraînent (b) une dépense de fonds publics et (c) l'emploi de travailleurs. En outre, la recommandation dispose que des clauses de travail devraient être utilisées lorsque des employeurs privés obtiennent des subventions ou des autorisations d'exploiter un service d'utilité publique.

La convention prévoit des exemptions pour les contrats de faible montant et pour les personnes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ou scientifique.

(ii) Quel type de clauses de travail?

La convention impose l'insertion dans les contrats publics de clauses qui (a) garantissent que les travailleurs bénéficient de salaires, d'une durée de travail et d'autres conditions de travail qui soient au moins aussi favorables que ceux normalement observés pour le type de travail en question dans la région dans laquelle le contrat est exécuté et (b) garantissent aussi, le cas échéant, l'application des normes plus favorables en vigueur au niveau local.

En l'absence de salaires et autres conditions de travail fixés par voie de convention collective au lieu où le travail est effectué, les normes applicables doivent au minimum être alignées sur celles des conventions collectives de la plus proche région pour un travail de même nature, ou sur le niveau général observé dans la profession ou l'industrie concernées.

(iii) Quelles mesures de mise en application?

La convention exige que soient apposées sur le lieu de travail des affiches informant les travailleurs des salaires et autres conditions de travail applicables en vertu des clauses de travail. Elle prévoit aussi des mesures spécifiques en



L'objectif de la convention n° 94 et de la recommandation n° 84 est double:

- Premièrement, faire en sorte que les salaires, la durée du travail et les autres conditions de travail cessent d'être utilisés comme un élément de la concurrence lors de la soumission à un marché public, en exigeant de tous les soumissionnaires qu'ils respectent au moins certaines normes locales.
- Deuxièmement, assurer que les contrats publics n'exercent pas de pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail, grâce à l'insertion dans le contrat public d'une clause standard stipulant que les travailleurs employés à l'exécution du contrat doivent recevoir un salaire et bénéficier de conditions de travail au moins aussi favorables que les salaires et conditions de travail établis par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale pour un travail de même nature exécuté dans la même région.

cas de non-respect de ces clauses, comme par exemple l'interdiction pour un adjudicataire de participer à de futurs appels d'offres ou la suspension du paiement de sommes dues dans le cadre du contrat.

En résumé, la convention n° 94 n'édicte pas de normes du travail, mais elle impose d'appliquer les normes en vigueur dans une région ou une industrie donnée. Son but est de faire en sorte que les salaires et les conditions de travail cessent d'être utilisés comme un élément de la concurrence sur les prix qui accompagne inévitablement la soumission à un marché public. En conséquence, il faut que les soumissionnaires soient informés au préalable, par la voie de clauses de travail standard figurant dans les documents d'appel d'offres que, s'ils sont retenus, ils devront appliquer, dans le cadre de l'exécution du contrat, des salaires et autres conditions de travail au moins aussi favorables que les normes minimales les plus élevées établies dans la même région par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation. Les soumissionnaires doivent calculer leurs offres en conséquence. La convention propose d'instaurer les mêmes règles du jeu – en termes de normes du travail – pour tous les acteurs économiques et favorise ainsi la concurrence loyale et l'achat public responsable. Mais surtout, elle permet à l'autorité contractante d'évaluer les offres sur la base de critères objectifs tels que l'efficacité des méthodes de production, la qualité des matériaux ou les avantages à long terme, dont le transfert de technologie, ce qui, en dernière analyse, favorise des opérations d'un bon rapport qualité-coût et un développement économique sain.

Dans de nombreux pays en développement, la taille de l'économie informelle pose de sérieux défis pour la mise en œuvre de la convention. À titre d'exemple, on estime que l'économie informelle emploie 34 pour cent de la population active au Brésil (2003), 41 pour cent au Mali (2004) et 46 pour cent en Inde. (BIT, *Indicateurs-clés du marché du travail* (KILM), 5e édition, 2007)

La situation est souvent plus grave encore dans le secteur de la construction; en Inde, par exemple, près de 98 pour cent des travailleurs du bâtiment ont un emploi informel.

(N.S. Sastry, *Estimating informal employment and poverty in India*, UNDP India, 2004)



4. En détail: Questions fréquentes

1 La convention régleme-t-elle le statut des fonctionnaires?

NON. La convention n° 94 traite des contrats publics, et non pas des contrats d'emploi des agents de la fonction publique. Les contrats publics désignent les contrats passés entre un gouvernement et un entrepreneur privé pour l'exécution de travaux publics, la fabrication de biens ou la fourniture de services, sous la dénomination globale de marchés publics. Cependant, la convention n° 94 porte sur les conditions d'emploi, dans la mesure où elle régleme les salaires et les conditions de travail applicables aux travailleurs employés par l'entrepreneur privé pour l'exécution du contrat public.

2 La convention s'applique-t-elle aux contrats conclus par les administrations locales, les municipalités ou les organismes semi-publics?

La convention n° 94 s'applique aux contrats passés par les autorités publiques «centrales», mais laisse à chaque État partie le soin de définir ces termes. Elle porte principalement sur les contrats passés par les organismes du gouvernement central, tels que les ministères. Toutefois, les autorités nationales sont libres d'étendre le champ d'application de la convention aux contrats passés par d'autres entités de droit public, telles que les régions, les provinces, les municipalités, les autorités portuaires, etc. En d'autres termes, les contrats passés par des autorités locales ne sont pas couverts par la convention, sauf si les autorités compétentes optent pour une application plus large de la convention.

3 La convention couvre-t-elle uniquement les projets de construction?

NON. La convention s'applique à *tous les contrats publics*, qu'ils aient pour objet des *travaux* (par exemple la construction d'une nouvelle autoroute ou l'extension du terminal d'un aéroport), des *biens* (par exemple la confection de nouveaux uniformes pour les agents des douanes ou la fourniture de logiciels à un ministère) ou des *services* (informatiques ou de nettoyage par exemple). Il est vrai que le secteur de la construction, dont l'activité nécessite une main-d'œuvre importante et en grande partie du travail manuel, est le plus souvent cité en premier lieu à cet égard. Cependant, le champ d'application de la convention n'est d'aucune manière limité aux travaux publics.

La recherche a montré que plus de la moitié des marchés publics passés dans l'Union européenne le sont au niveau régional ou local.

(Les villes, acheteurs responsables en Europe (CARPE), *Guide to Responsible Procurement*, 2005. Ce projet rassemble 12 villes d'Europe afin d'explorer les possibilités pour les villes d'adopter des critères sociaux et environnementaux dans leurs pratiques d'achats publics)

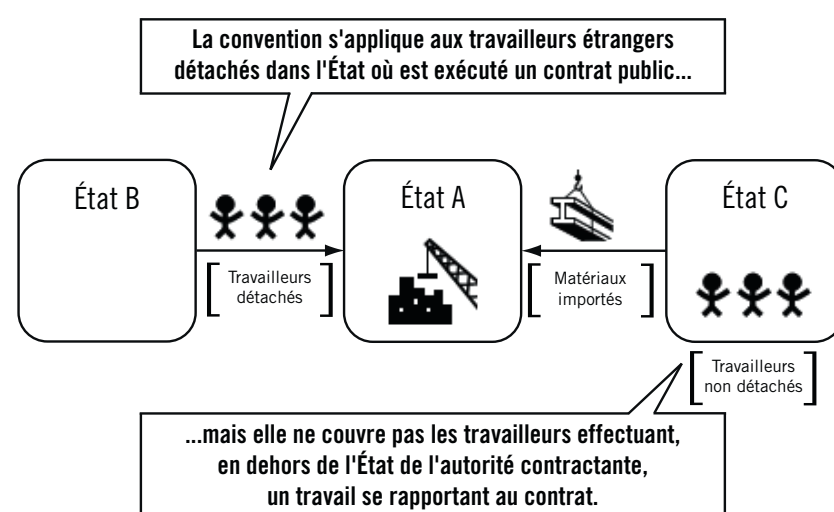
Il n'est pas toujours certain que la convention s'applique aux nouvelles formes de marchés publics, comme les *partenariats public-privé* (PPP), qui supposent des mécanismes juridiques et financiers complexes n'impliquant pas nécessairement «une dépense de fonds par une autorité publique» et «l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat».

4 Les sous-traitants sont-ils concernés?

OUI. Les autorités nationales doivent prendre toutes les mesures appropriées pour assurer l'application de la convention aux sous-traitants et cessionnaires de contrats publics. Cependant, il se peut que l'entrepreneur principal ait recours à d'autres opérateurs ou fournisseurs pour exécuter un contrat public, et la question de savoir si la convention couvre l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement doit faire l'objet d'un examen au cas par cas. Dans le cadre de la convention n° 94, le critère déterminant est l'emploi de travailleurs pour l'exécution du contrat public concerné. Par exemple, si une entreprise fournit des marchandises en stock (par exemple des matières premières ou des marchandises destinées à la vente) au titulaire d'un marché public qui emploie des travailleurs pour exécuter la commande de produits manufacturés, le fournisseur ne peut être considéré comme un sous-traitant. En revanche, si le fournisseur fabrique, en suivant des spécifications précises, une partie du produit final commandé dans le cadre d'un contrat public, il doit être considéré comme un sous-traitant. La convention ne visant pas les contrats d'approvisionnement transfrontaliers (voir la question 5 ci-dessous), elle ne vise pas non plus les sous-traitants des adjudicataires à l'étranger.

5 La convention s'applique-t-elle aux marchés publics transfrontaliers?

Bien que la convention soit muette sur ce point, il est clair qu'au moment de son adoption, l'attention se portait sur les travaux exécutés sur le territoire de l'État de l'autorité contractante. Cela ne signifie cependant pas que tous les contrats qui présentent une dimension transnationale sont exclus du champ d'application de la convention. Les clauses de travail sont applicables lorsque des travailleurs de l'étranger sont détachés sur le territoire de l'État où le contrat doit être exécuté. A titre d'exemple, si un contrat public portant sur la construction d'une école est conclu entre une autorité publique de l'État A et une entreprise établie sur le territoire de l'État B, les travailleurs employés par cette dernière et détachés sur le territoire de l'État A pour l'exécution du contrat bénéficieront de la protection offerte par les clauses de travail contenues dans celui-ci. Au contraire, les travaux effectués en dehors du territoire de l'État A ne sont pas couverts par les dispositions de la convention. Pour reprendre le même exemple, les travailleurs employés dans l'État C pour la production de matériaux qui seront



ensuite importés et utilisés dans l'État A pour la construction de l'école ne relèvent pas du champ d'application des clauses de travail. Étant donné que la convention ne s'applique pas aux contrats d'approvisionnement transfrontaliers, son application ne peut pas être considérée comme constituant un obstacle non tarifaire au commerce, comme cela a parfois été dit.

6 La convention permet-elle des exceptions?

OUI. En premier lieu, les autorités nationales peuvent exempter les *contrats de faible montant* ne dépassant pas une limite déterminée. En second lieu, les autorités nationales peuvent décider que les clauses de travail ne seront pas applicables à certains *travailleurs non manuels* dont les conditions d'emploi ne sont pas réglementées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale. Dans ces deux hypothèses, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent toutefois être consultées au préalable afin d'éviter d'éventuels abus.

7 Est-il nécessaire d'insérer des clauses de travail lorsque le Code du travail s'applique à tous les travailleurs et à tous les contrats?

OUI. L'objectif de la convention est d'assurer que les travailleurs employés pour l'exécution de contrats publics jouissent de conditions de travail au moins aussi favorables que celles établies par voie de convention collective,

Dans certains cas, la législation nationale prévoit que l'autorité contractante *peut rejeter les offres anormalement basses* en se basant sur les dispositions relatives aux conditions de travail en vigueur là où le travail est effectué. De telles clauses n'offrent pas le degré de protection que réclame la convention et ne suffisent donc pas pour se conformer à ses exigences.

de sentence arbitrale ou de législation nationale pour un travail de même nature effectué dans la même région. Cela signifie en pratique que les entrepreneurs doivent offrir aux travailleurs concernés des salaires et autres conditions de travail au moins aussi favorables que les normes minimales les plus élevées établies dans la même région par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation. Dans de nombreux pays, la législation du travail ne fixe que des normes minimales qui sont relevées par exemple au moyen de la négociation collective. Dans ce cas, l'application de la législation générale du travail aux conditions d'exécution des contrats publics ne suffit pas à assurer la mise en œuvre de la convention. De plus, la convention n° 94 va au-delà d'une simple obligation pour les entrepreneurs de respecter les taux de salaires négociés collectivement. Par exemple, les types de sanctions envisagées par la convention en cas de non-respect des clauses de travail (comme l'interdiction de participer à des appels d'offres ou les retenues sur paiements) peuvent être plus efficaces que celles prévues par la législation générale du travail.

8 La certification suffit-elle à appliquer la convention?

NON. Dans certains pays, les opérateurs économiques désireux de participer à des appels d'offres publics doivent fournir un certificat attestant qu'ils ont respecté la législation en vigueur dans les domaines de la fiscalité, de la sécurité sociale et du travail. Ces mécanismes de filtrage au stade de la présélection des offres peuvent se révéler utiles, dans la mesure où ils fournissent une certaine preuve du comportement passé des participants à l'appel d'offres, y compris en ce qui concerne le respect de leurs obligations en matière sociale. Cependant, ils ne sont pas directement pertinents pour la mise en œuvre de la principale obligation imposée par la convention, car ils sont sans rapport direct avec les normes du travail applicables dans le cadre de l'exécution du contrat public faisant l'objet de l'appel d'offres et ne garantissent pas leur respect.

9 Est-il nécessaire d'adopter une législation particulière?

NON. Il est possible d'éviter le processus législatif, qui peut être long et fastidieux, étant donné que la convention peut également être appliquée au moyen

d'instructions ou de circulaires administratives. Si le gouvernement choisit de mettre la convention en œuvre par la voie législative, il peut introduire des dispositions à cette fin soit dans le Code du travail, soit dans la législation relative aux marchés publics. Quelle que soit la nature du texte destiné à assurer la mise en œuvre de la convention n° 94, il doit prévoir l'insertion de clauses de travail dans tous les contrats publics auxquels elle s'applique. L'application de la convention en se fondant uniquement sur la pratique ou les usages ne suffit pas pour se conformer à ses exigences de base.

10 Quelles mesures doivent être prises en matière de sécurité et de santé au travail?

Les autorités nationales doivent prendre des mesures adéquates pour assurer aux travailleurs employés à l'exécution de contrats publics des conditions de santé, de sécurité et de bien-être justes et raisonnables, si une telle protection n'est pas déjà assurée par la législation nationale, des conventions collectives ou des sentences arbitrales. Ces mesures devraient viser la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Par conséquent, il ne suffit pas en soi d'exiger des entrepreneurs qu'ils souscrivent une police d'assurance destinée à garantir l'indemnisation des travailleurs en cas de lésion professionnelle pour répondre aux exigences de la convention. Dans la plupart des cas, les travailleurs de l'économie formelle employés pour l'exécution de contrats publics sont couverts par la législation générale concernant la sécurité et la santé. Dans certains cas, et plus particulièrement pour les marchés de travaux, les documents contractuels contiennent des clauses spécifiques sur la sécurité et la santé au travail. Cela est probablement dû aux risques particuliers auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur de la construction et à la responsabilité financière qui est en jeu lorsque se produit un accident du travail.

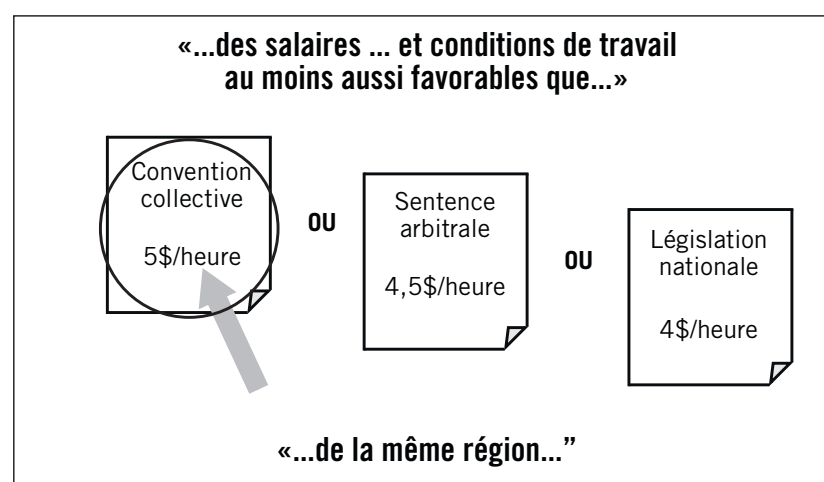
11 Quels aspects des relations de travail doivent être réglementés par des clauses de travail?

La convention n° 94, qui établit des principes généraux, dispose que les clauses de travail doivent porter sur les salaires (y compris les allocations), la

durée du travail et d'autres conditions de travail. La recommandation n° 84 contient des précisions sur le contenu des clauses de travail devant figurer dans les contrats publics. Ces clauses devraient, par exemple, comprendre des dispositions sur: a) les taux de salaire normaux et les taux de salaire majorés pour les heures supplémentaires qui devront être payés aux différentes catégories de travailleurs intéressés; b) la méthode de réglementation de la durée du travail; et c) les dispositions sur les vacances et congés de maladie.

12 De quelle manière les taux de salaire et les autres conditions de travail doivent-ils être déterminés dans la pratique?

La plupart du temps, offrir des conditions de travail faisant référence à la meilleure pratique locale revient, pour l'Etat, à se comporter en employeur modèle, qui donne l'exemple et ne laisse pas les conditions de travail glisser sous le niveau de référence local. En pratique, pour déterminer les normes applicables à l'exécution d'un contrat public, il faudra procéder à une étude de la législation nationale applicable pour chaque norme contenue dans la clause de travail (salaires, durée du travail, repos hebdomadaire, etc.), suivie d'une évaluation qui permettra de voir si ces normes ont été rehaussées par voie de sentence arbitrale ou de convention collective. Après cette évaluation, il sera possible d'arrêter les normes applicables en vertu de la convention.



13 Quel est le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des clauses de travail?

Les termes des clauses de travail à insérer dans les contrats publics doivent être déterminés par l'autorité compétente «de la manière considérée comme la mieux adaptée aux conditions nationales», *après consultation* des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce libellé est volontairement général pour laisser suffisamment de latitude s'agissant de la procédure à suivre. Il n'est pas nécessaire de recommencer des consultations pour chaque nouvelle adjudication. Elles ne s'imposent qu'au stade de l'élaboration ou de la modification des clauses de travail standard devant figurer dans les documents d'appels d'offres et les contrats types.

14 Toute convention collective peut-elle servir de référentiel?

NON. Seules les conventions collectives couvrant une proportion substantielle des employeurs et des travailleurs d'une profession ou d'une industrie donnée peuvent servir de référence. Les conventions collectives qui ne sont pas d'application générale pour un secteur ou une région, mais qui ne s'appliqueraient qu'à une seule entreprise ou à un nombre limité d'entreprises, ne conviennent pas pour l'évaluation des salaires et conditions de travail applicables. Lorsqu'il n'existe pas de convention collective applicable dans la région où le contrat public doit être exécuté, il faudra se référer aux conventions conclues dans la plus proche région analogue ou au niveau général des salaires et autres conditions de travail observé pour les employeurs appartenant à la même industrie et se trouvant dans des circonstances analogues.

15 Les soumissionnaires doivent-ils être informés de la teneur des clauses de travail?

OUI. Les gouvernements doivent prendre des mesures appropriées faisant en sorte que les soumissionnaires aient connaissance des termes des clauses, de manière à pouvoir répercuter les coûts de main-d'œuvre qui en résultent dans leurs offres. Le choix des moyens d'assurer cette publicité, comme la

publication d'un avis relatif aux cahiers des charges, est laissé aux autorités nationales. Cependant, l'insertion de clauses de travail dans les spécifications ou les documents d'appel d'offres ne suffit pas à donner effet à la prescription de base suivant laquelle les clauses de travail doivent faire partie intégrante du contrat. En conséquence, la mention des termes des clauses de travail au stade de la préqualification peut s'ajouter à l'insertion de clauses de travail dans les contrats proprement dits, mais elle ne peut s'y substituer.

16 Les travailleurs doivent-ils être informés du contenu des clauses de travail?

OUI. Les lois, règlements ou autres instruments donnant effet aux dispositions de la convention doivent être portés à la connaissance de tous les intéressés. De plus, ils doivent prévoir que des affiches informant les travailleurs de leurs conditions de travail soient apposées en évidence sur le lieu de travail. En outre, à moins que d'autres mesures effectives soient déjà en vigueur à cet effet, les textes d'application doivent imposer la tenue d'états adéquats indiquant la durée du travail effectué et les salaires versés aux travailleurs concernés, ceci afin de faciliter l'inspection du travail et d'offrir de la sorte une protection supplémentaire à ces travailleurs.

17 Quelles mesures peuvent être prises à l'encontre des adjudicataires qui n'observent pas les clauses de travail?

La convention n° 94 est à la charnière entre le droit administratif et le droit du travail, ce qui explique que des sanctions de deux types peuvent être prises envers les adjudicataires. La législation du travail prévoit normalement toute une série de sanctions, allant du paiement de dommages et intérêts ou d'amendes administratives à des sanctions pénales, voire des peines de prison. Cependant, deux types de mesures particulières dont dispose la convention pourraient s'avérer plus efficaces du fait qu'elles se rapportent à l'exécution du contrat. Premièrement, les autorités nationales doivent prévoir des sanctions adéquates, telles que le refus de contracter avec un adjudicataire qui n'aurait pas respecté les clauses de travail. Deuxièmement, elles doivent prendre des mesures, telles que des retenues sur les paiements dus,

en vue de permettre aux travailleurs intéressés d'obtenir les salaires auxquels ils ont droit. Tout cela, bien sûr, sans préjudice des autres voies de recours (judiciaires, par exemple) possibles.

18 La convention autorise-t-elle la prise en compte d'autres considérations sociales dans les procédures de passation de marchés?

OUI. La prescription essentielle de la convention est l'insertion dans tous les contrats publics auxquels elle s'applique de clauses de travail portant sur les salaires, la durée du travail et les autres conditions du travail. Cependant, elle n'exclut pas l'application d'autres critères sociaux au stade de la préqualification ou après l'attribution du marché. Ils pourraient, par exemple, prendre la forme de clauses imposant le respect des *normes fondamentales du travail*, telles que les dispositions ayant pour but d'empêcher le recours au travail des enfants et les pratiques antisyndicales, ou des *mesures d'action positive* destinées à promouvoir l'emploi des femmes ou de groupes vulnérables. Dans la pratique, certains pays utilisent les marchés publics pour poursuivre des objectifs plus généraux de politique sociale, comme la promotion de l'emploi des chômeurs de longue durée, des jeunes, des personnes handicapées, des migrants, etc.

Aux termes du paragraphe 3 de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, tout État membre devrait notamment subordonner l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application des principes de non-discrimination en matière d'emploi et de profession.



La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT de 1998 et la convention n° 94 suivent des voies parallèles et partagent certainement des objectifs communs. Sans cela, à quoi servirait-il d'insister pour faire appliquer les salaires convenus collectivement au titre de la convention n° 94 si la négociation collective n'est pas reconnue ? Quel serait l'intérêt de réclamer des normes plus élevées pour la rémunération des heures supplémentaires et les congés payés pour les travailleurs employés dans le cadre de contrats publics si le travail forcé ou le travail des enfants n'est pas d'abord éradiqué ? Ces éléments mettent en évidence la complémentarité des deux ensembles de principes et l'importance de la convention n° 94 en tant que mécanisme potentiel de promotion des normes fondamentales du travail.

(Commission d'experts de l'OIT, *Etude d'ensemble sur les clauses de travail dans les contrats publics*, 2008)

5. En détail: Exemples de législations

Les dispositions légales qui suivent reflètent les prescriptions de l'article 2 de la convention relatives à l'insertion de clauses de travail dans les contrats publics:

137. Tout contrat public est réputé inclure et contenir les dispositions, conditions ou stipulations énoncées dans le présent chapitre à tous égards comme si celles-ci étaient expressément énoncées en tant que conditions ou clauses dudit contrat que doivent observer et appliquer chacune des deux parties au contrat.

138. L'adjudicataire doit verser des taux de salaire et respecter des durées et conditions de travail au moins aussi favorables que ceux instaurés, dans la profession ou l'industrie de la région dans laquelle le travail est effectué, par voie d'accord, de mécanisme de négociation ou d'arbitrage dont les parties sont des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, respectivement, de proportions substantielles des employeurs et travailleurs occupés dans la profession ou l'industrie de la région (ci-après dénommés les taux et conditions établis), ou, faute de taux et conditions ainsi établis dans la profession ou l'industrie de la région, les taux et conditions établis dans la profession ou l'industrie d'autres régions où la profession ou l'industrie opère dans des circonstances généralement analogues.

139. En l'absence d'un tel accord ou de taux et conditions établis au sens de l'article 138, l'adjudicataire doit verser des taux de salaire et respecter des durées et autres conditions de travail au moins aussi favorables que ceux qui seraient versés et respectés par le gouvernement dans la profession et dans la région où est effectué le travail [...]

141. En cas de différend ou de litige sur la question des salaires à payer ou des durées ou autres conditions de travail à respecter conformément aux dispositions de l'article 138, sauf disposition contraire, il sera soumis par le Commissaire au Ministre qui pourra, s'il le juge utile, le déférer à une juridiction arbitrale, conformément aux dispositions de la Loi sur les différends du travail (Arbitrage et Enquête). Pour pouvoir statuer, en l'absence de tous taux et conditions en vigueur dans la profession et l'industrie concernée, aux termes de l'article 138, la juridiction arbitrale tiendra compte de tout accord, coutume, pratique ou sentence dont elle aura connaissance et se rapportant aux salaires,

durées ou conditions de travail des personnes employées dans une fonction similaire à celle de la personne faisant l'objet du différend ou du litige dans une profession ou des industries se trouvant dans des circonstances généralement analogues. [...]

143.-(1) Le sous-traitant est tenu en toutes circonstances de se conformer aux conditions du contrat principal et l'adjudicataire est responsable du respect de toutes les conditions contractuelles par les sous-traitants.

(Source : *Belize*, Loi sur le travail (Chap. 297), Édition révisée 2000)

Les dispositions légales qui suivent donnent effet aux dispositions de l'article 5 de la convention relatives aux mesures à prendre en cas de non-respect des clauses de travail:

141. Lorsque le Commissaire au travail constate qu'un adjudicataire a manqué à ses obligations en matière de paiement du salaire dû à tout salarié employé dans le cadre d'un contrat, il peut, en cas d'absence de paiement de ce salaire par l'adjudicataire, procéder au paiement du salaire sur toute somme due à l'adjudicataire en application du contrat, et la somme ainsi versée sera réputée constituer un versement effectué à l'adjudicataire. [...]

143. Lorsqu'un adjudicataire ne satisfait pas à l'une ou l'autre des prescriptions du présent chapitre, le gouvernement peut, sur recommandation du Commissaire au travail, retirer au dit adjudicataire son agrément en tant qu'adjudicataire agréé pour une période et dans les conditions que le gouvernement détermine.

(Source : *Swaziland*, Loi sur le travail, 1980).

Cahier des clauses administratives générales de caractère social pour les contrats publics, adopté le 24 mai 2007 par le gouvernement de la ville de Séville (Espagne) (voir encadré page 29).

La ville de Séville a adopté, le 24 mai 2007, un cahier des clauses administratives générales de caractère social, applicable aux contrats publics de travaux ou de services d'un montant d'au moins 150.000 euros et d'une durée estimative de neuf mois ou plus.

— *Obligations générales:* i) respect des conditions de travail prévues par les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise applicables, par le Code du travail («Estatuto de los Trabajadores») et par la loi générale de la sécurité sociale; ii) les entreprises qui emploient au moins 50 personnes doivent compter dans leur effectif au moins 2 pour cent de travailleurs ayant un handicap; iii) il ne peut être sous-traité plus de 50 pour cent du montant total du marché attribué et l'administration doit en avoir été avisée préalablement; iv) les règles relatives à la prévention des risques professionnels doivent être intégrées à tous les niveaux.

— *Obligations spécifiques:* i) au moins 10 pour cent des membres du personnel doivent appartenir à l'une des catégories de personnes reconnues comme ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (par exemple: femmes, jeunes, travailleurs de plus de 45 ans, personnes en situation de chômage de longue durée, migrants, personnes atteintes d'une incapacité égale ou supérieure à 33 pour cent); ii) toute entreprise comptant moins de 40 pour cent de femmes dans son effectif doit procéder pendant l'exécution du contrat à l'engagement d'au moins une femme ou transformer au moins un engagement temporaire de femme en un contrat à durée indéterminée; iii) dans le cas d'un contrat de services, au moins 30 pour cent du personnel occupé à la prestation des services qui font l'objet du contrat doit avoir un contrat à durée indéterminée; iv) obligation pour les entreprises adjudicataires de mener pendant les heures de travail une action de sensibilisation et de formation sur les droits établis par la loi ou les conventions collectives applicables en ce qui concerne la conciliation du travail et de la vie familiale.

Ces dispositions vont au-delà des prescriptions de la convention n° 94. Comme l'a souligné la commission d'experts dans son étude d'ensemble (paragraphe 46), la convention n'empêche pas l'insertion dans les contrats publics d'autres types de clauses de travail, imposant par exemple le respect des normes fondamentales du travail telles que reflétées dans les conventions fondamentales de l'OIT (voir la question 18, plus haut).

Texte de la convention n° 94
concernant les clauses de travail dans les contrats passés
par une autorité publique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente deuxième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux clauses de travail dans les contrats passés par une autorité publique, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session,
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt neuvième jour de juin mil neuf cent quarante neuf, la convention ci après, qui sera dénommée Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.

Article 1

1. La présente convention s'applique aux contrats qui remplissent les conditions suivantes:

- a) l'une au moins des parties au contrat est une autorité publique;
- b) l'exécution du contrat entraîne:
 - i) la dépense de fonds par une autorité publique;
 - ii) l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat;
- c) le contrat est passé en vue de:
 - i) la construction, la transformation, la réparation ou la démolition de travaux publics;
 - ii) la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillage;
 - iii) l'exécution ou la fourniture de services;
- d) le contrat est passé par une autorité centrale d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la convention est en vigueur.

2. L'autorité compétente déterminera dans quelle mesure et dans quelles conditions la convention s'appliquera aux contrats passés par les autorités autres que les autorités centrales.

3. La présente convention s'applique aux travaux exécutés par des sous contractants ou par des cessionnaires de contrats; des mesures appropriées seront prises par l'autorité compétente pour assurer l'application de la convention auxdits travaux.

4. Les contrats entraînant une dépense de fonds publics d'un montant qui ne dépassera pas une limite déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, pourront être exemptés de l'application de la présente convention.

5. L'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exclure du champ d'application de la présente convention les personnes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ou scientifique, dont les conditions d'emploi ne sont pas réglementées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale, et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Article 2

1. Les contrats auxquels la présente convention s'applique contiendront des clauses garantissant aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région:

- a) soit par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations entre des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant une proportion substantielle des employeurs et des travailleurs de la profession ou de l'industrie intéressée;
- b) soit par voie de sentence arbitrale;
- c) soit par voie de législation nationale.

2. Lorsque les conditions de travail mentionnées au paragraphe précédent ne sont pas réglementées suivant l'une des manières indiquées ci dessus dans la région où le travail est effectué, les clauses qui devront être insérées dans les contrats garantiront aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que:

- a) soit les conditions établies par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations, par voie de sentence arbitrale ou par voie de législation nationale, pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressées de la plus proche région analogue;
- b) soit le niveau général observé par les employeurs appartenant à la même profession ou à la même industrie que la partie avec laquelle le contrat est passé et se trouvant dans des circonstances analogues.

3. Les termes des clauses à insérer dans les contrats et toutes modifications de ces termes seront déterminés par l'autorité compétente de la manière considérée comme la mieux adaptée aux conditions nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent.

4. Des mesures appropriées telles que la publication d'un avis relatif aux cahiers des charges ou toute autre mesure seront prises par l'autorité compétente pour permettre aux soumissionnaires d'avoir connaissance des termes des clauses.

Article 3

Lorsque des dispositions appropriées relatives à la santé, à la sécurité et au bien être des travailleurs occupés à l'exécution de contrats ne sont pas déjà applicables en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'autorité compétente doit prendre des mesures adéquates pour assurer aux travailleurs intéressés des conditions de santé, de sécurité et de bien être justes et raisonnables.

Article 4

Les lois, règlements ou autres instruments donnant effet aux dispositions de la présente convention:

- a) doivent:
 - i) être portés à la connaissance de tous intéressés;
 - ii) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
 - iii) exiger que des affiches soient apposées d'une manière apparente dans les établissements ou autres lieux de travail, en vue d'informer les travailleurs de leurs conditions de travail;
- b) doivent, sauf lorsque d'autres mesures sont en vigueur qui garantissent une application effective des dispositions considérées, prévoir:
 - i) la tenue d'états adéquats indiquant la durée du travail effectué et les salaires versés aux travailleurs intéressés;
 - ii) un régime d'inspection propre à en assurer l'application effective.

Article 5

1. Des sanctions adéquates, par voie d'un refus de contracter ou par toute autre voie, seront appliquées en cas d'infraction à l'observation et à l'application des dispositions des clauses de travail insérées dans les contrats publics.

2. Des mesures appropriées seront prises, soit par des retenues sur les paiements dus aux termes du contrat, soit de toute autre manière, en vue de permettre aux travailleurs intéressés d'obtenir les salaires auxquels ils ont droit.

Article 6

Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Article 7

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.

2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit reconsidérer, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.

4. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.

Article 8

L'autorité compétente pourra suspendre temporairement l'application des dispositions de la présente convention après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, en cas de force majeure ou d'événements présentant un danger pour le bien être national ou la sécurité nationale.

[...]

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente deuxième session;

Texte de la Recommandation n° 84
concernant les clauses de travail dans les contrats
passés par une autorité publique

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux clauses de travail dans les contrats passés par une autorité publique, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949,

adopte, ce vingt neuvième jour de juin mil neuf cent quarante neuf, la recommandation ci après, qui sera dénommée Recommandation sur la clauses de travail (contrats publics), 1949.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes, aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application:

1. Lorsqu'il est accordé à des employeurs privés des subventions ou des autorisations d'exploiter un service d'utilité publique, des clauses de travail analogues en substance à celles qui sont prévues pour les contrats publics devraient être appliquées.

2. Les clauses de travail dans les contrats publics devraient prescrire, soit directement, soit par référence aux dispositions appropriées contenues dans la législation, dans des conventions collectives, dans des sentences arbitrales ou dans d'autres accords reconnus:

- a) les taux de salaire normaux et les taux de salaire majorés pour les heures supplémentaires (y compris les divers compléments de salaire) qui devront être payés aux différentes catégories de travailleurs intéressés;
- b) la méthode de réglementation de la durée du travail, y compris, s'il y a lieu:
 - i) le nombre d'heures de travail qui pourront être effectuées par jour, par semaine ou au cours de toute autre période déterminée et pour lesquelles le salaire sera payé au taux normal;
 - ii) la durée moyenne du travail qui pourra être effectué par des personnes employées par équipes successives à des travaux de caractère continu;
 - iii) quand la durée du travail est calculée d'après une durée moyenne, la période sur laquelle cette durée moyenne pourra être calculée ainsi que le nombre maximum des heures de travail au cours d'une période déterminée;
- c) les dispositions sur les vacances et congés de maladie.

Pour plus d'informations

Des informations sur la ratification et l'application de la convention n° 94 sont disponibles à l'adresse: <http://www.ilo.org/ilolex/>

Toutes les demandes relatives à l'application de la convention sont à adresser au Département des normes internationales du travail du Bureau international du travail, à l'adresse: NORMES@ilo.org ou INFONORM@ilo.org

Il peut aussi être fait appel à l'aide des spécialistes des normes d'un des bureaux extérieurs de l'OIT. La liste complète des bureaux extérieurs peut être consultée à l'adresse:

http://www.ilo.org/global/Departments___Offices/lang--fr/index.htm

