



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Secteur Droit

9 décembre 2025

Modification de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD)

**La violation des conditions de travail obligatoires constitutive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie pénalement
(Initiative parlementaire 21.470 Roduit)**

Rapport sur les résultats de la procédure de consultation

Table des matières

Synthèse	3
1 Introduction	3
2 Avis reçus	4
3 Aperçu général	4
3.1 Participants qui soutiennent le projet de la commission	4
3.2 Participants qui soutiennent le projet de la Commission, mais aimeraient une réglementation plus ambitieuse	4
3.3 Participants qui rejettent le projet	4
4 Détail des avis	5
4.1 Évaluation de la disposition proposée	5
4.1.1 Retours négatifs	5
4.1.1.1 Bases juridiques actuelles jugées suffisantes	5
4.1.1.2 Critiques concernant la formulation de l'art. 7a AP-LCD	5
4.1.1.3 Problématique du délit poursuivi sur plainte et du caractère intentionnel	6
4.1.1.4 Surcroît de travail pour les autorités de poursuite pénale.....	6
4.1.1.5 Questions en suspens concernant la mise en œuvre et l'exécution	7
4.1.1.6 Critique de l'assujettissement des CCT à des dispositions pénales	8
4.1.1.7 Rejet de l'art. 7a, al. 2, AP-LCD	10
4.1.2 Retours positifs	10
4.1.2.1 Approbation de l'art. 7a, al. 1, AP-LCD	10
4.1.2.2 Approbation de l'art. 7a, al. 2, AP-LCD	11
4.2 Propositions de modification ou d'ajout	12
Annexe – Participants à la consultation	14

Synthèse

La majeure partie des 61 participants à la procédure de consultation rejettent le projet de la commission. Alors que 12 cantons sont favorables au projet, 14 le désapprouvent. Parmi les partis politiques, le PSS, Les VERT-E-S suisses et le PEV soutiennent le projet, tandis que le PLR et l'UDC y sont opposés. La plupart des associations d'employeurs qui se sont exprimées contestent le projet, tandis que les associations de travailleurs l'approuvent unanimement.

Les participants qui accueillent favorablement le projet estiment que celui-ci comble une lacune réglementaire, offre un instrument utile pour faire appliquer des conditions de travail obligatoires sans créer de nouvelles obligations pour les entreprises, et s'avère nécessaire pour garantir une concurrence saine et loyale entre les entreprises et éviter que celles qui ne respectent pas les conditions de travail prescrites faussent la concurrence. Cet instrument est considéré comme dissuasif, les procédures civiles étant jugées insuffisantes et trop longues. Les partisans du projet estiment qu'il renforce la protection des employés, conforte la crédibilité des conventions collectives de travail (CCT) et crée des conditions de concurrence équitables pour les entreprises vertueuses. Les partisans de l'art. 7a, al. 2, AP-LCD soulignent que ce n'est qu'en informant les travailleurs que ceux-ci pourront faire valoir leurs droits et que seul un niveau d'information identique pour toutes les personnes concernées permet le libre jeu du marché. Plusieurs participants favorables au projet souhaitent en outre que la réglementation aille plus loin, à savoir que les parties aux CCT et les commissions paritaires soient également informées des condamnations d'une entreprise.

Les participants qui rejettent le projet estiment que les bases légales actuelles (procédures pénales, civiles et administratives) suffisent et que les compétences d'exécution sont bien définies, garantissant ainsi le respect des conditions de travail impératives. Certains critiquent en outre la formulation de l'art. 7a AP-LCD et déplorent que les modalités de mise en œuvre et d'application ne soient pas réglées. Enfin, certains craignent un surcroît de travail pour les autorités de poursuite pénale. Les opposants voient en outre d'un mauvais œil que des CCT soient assorties de dispositions pénales, estimant que les CCT sont des accords de droit privé et que le contrôle du respect des CCT ainsi que les sanctions éventuelles en cas d'infraction incombent aux commissions paritaires. Le projet risque d'infliger une double peine : un affaiblissement du partenariat social et une détérioration des relations entre employeurs et employés au sein de l'entreprise. L'art. 7a, al. 2, LCD est à leurs yeux déplacé, car il ne va pas dans le sens du projet, qui est de renforcer la concurrence loyale, mais étend les droits des travailleurs.

1 Introduction

Par courrier du 30 avril 2025, le président de la Commission des affaires juridiques du Conseil national a invité les cantons, les partis politiques, les associations faîtières nationales des communes, des villes et des régions de montagne, les associations faîtières de l'économie qui œuvrent au niveau national et les milieux intéressés à prendre position sur la modification de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) dans le cadre de la procédure de consultation.

Le projet mis en consultation prévoit l'introduction d'un nouvel article 7a dans la LCD, formulé de sorte qu'une infraction aux conditions de travail impératives puisse également être poursuivie pénalement. Cet ajout et l'adaptation concomitante de l'art. 23 LCD entendent matérialiser l'objectif central de l'initiative parlementaire 21.470, à savoir la possibilité d'engager des poursuites pénales en cas de non-respect des conditions de travail. Parallèlement, la voie d'une

procédure civile reste ouverte grâce à l'art. 7 LCD, qui reste inchangé. En outre, cette solution se veut simple et pratique, la modification ne concernant qu'un seul acte normatif.

Le présent rapport tient compte de l'intégralité des avis reçus.

2 Avis reçus

61 personnes ou organisations ont pris position.

Participants	Nombre de prises de position
Cantons	26
Partis politiques	5
Associations faîtières de l'économie œuvrant au niveau national	6
Autres associations et chambres de commerce	24
Total	61

La liste des participants à la consultation (accompagnée des abréviations utilisées dans le présent rapport) figure en annexe.

3 Aperçu général

3.1 Participants qui soutiennent le projet de la commission

Cantons : FR ; GE ; GL ; JU ; LU ; NE ; SH ; SZ ; SO ; TI ; VS ; ZH

Partis politiques : Les VERT-E-S suisses

Associations : constructionromande ; EIT.swiss ; FER ; FMB ; Société suisse des employés de commerce ; ASI ; SSE Genève ; suissetec

3.2 Participants qui soutiennent le projet de la Commission, mais aimeraient une réglementation plus ambitieuse

Partis politiques : PEV ; PSS

Associations : USS ; Travail.Suisse

3.3 Participants qui rejettent le projet

Cantons : AG ; AR ; AI ; BL ; BS ; BE ; GR ; NW ; OW ; SG ; TG ; UR ; VD ; ZG

Partis politiques : PLR ; UDC

Associations : AM Suisse ; Union patronale suisse des producteurs de liants ; CP ; economiesuisse ; GastroSuisse ; H+ ; HotellerieSuisse ; NVS ; PARAT ; BCS ; UPSV ; UPS ; USAM ; CMP ; ASEPP ; SwissHoldings ; swissstaffing ; VOSU ; AECS ; Industrie suisse de la terre cuite

4 Détail des avis

4.1 Évaluation de la disposition proposée

4.1.1 Retours négatifs

4.1.1.1 Bases juridiques actuelles jugées suffisantes

AG, AI, AR, BL, BS, BE, NW, OW, TG, UR, ZG, PLR, Union patronale suisse des producteurs de liants, CP, economiesuisse, GastroSuisse, HotellerieSuisse, UPSV, UPS, ASEPP, SwissHoldings, swissstaffing, VOSU et Industrie suisse de la terre cuite estiment que les bases légales actuelles (procédures pénales, civiles et administratives) sont suffisantes et que les compétences d'exécution sont suffisamment bien définies pour garantir le respect des conditions de travail impératives et sanctionner les infractions. Ils considèrent que les mesures pénales et administratives inscrites dans les lois spéciales qui concernent le domaine des conditions de travail suffisent pour atteindre les objectifs de protection contre la concurrence déloyale, pour autant qu'elles soient appliquées de manière conséquente. Ils privilégient un usage rigoureux des instruments existants et jugent inutile d'étendre la protection juridique par une réglementation de droit pénal et d'impliquer les autorités de poursuite pénale.

HotellerieSuisse, UPS et CMP estiment que le droit pénal ne doit être utilisé qu'en dernier recours, après que tous les autres instruments ont failli, et que les sanctions civiles et administratives doivent être privilégiées. Selon eux, l'effet dissuasif du droit pénal ne saurait être surestimé.

BS et SwissHoldings font valoir que l'art. 7a LCD n'apporte pas d'avantage manifeste dans l'exécution par rapport à l'art. 7 LCD actuel, et induit des problèmes de délimitation, des doublons et des conflits normatifs vis-à-vis des prescriptions administratives et pénales existantes (LTr, Ldét, p. ex.).

BE et SG peinent à voir l'avantage supplémentaire qu'apporterait l'art. 7a LCD par rapport aux dispositions pénales actuelles (peine plus lourde, position de l'entreprise concurrente en tant que partie à la procédure pénale, etc.). Pour eux, la question de la concurrence entre les dispositions pénales actuelles et celles du nouvel art. 7a LCD à créer se pose également.

Pour **AI**, l'objectif de créer une norme pénale répondant au principe de la légalité pourrait être atteint par une reformulation de l'art. 7 LCD actuel.

Le **PLR** considère que des normes pénales excessives minent la confiance dans l'État de droit et affaiblissent la compétitivité internationale de la Suisse.

L'**USAM** estime que l'on ne devrait pas entraver inutilement l'esprit d'entreprise.

4.1.1.2 Critiques concernant la formulation de l'art. 7a AP-LCD

AR, BS, BL, BE, TG, ZG, economiesuisse, HotellerieSuisse, PARAT et UPS estiment que l'art. 7a, let. a, AP-LCD n'est pas assez précis sous l'angle du droit pénal. Ils doutent que l'exigence de détermination pénale visée à l'art. 1 CP soit satisfaite et peinent à cerner ce que cherche concrètement à sanctionner la formulation « agit de façon déloyale (...) celui qui ne paie pas les salaires et/ou les suppléments de salaire ». Ils estiment, en outre, que la disposition contient des notions juridiques floues telles que « salaires » et « prestations appréciables ».

en argent », ce qui compromet la sécurité juridique, et que de nombreuses prescriptions unilatérales impératives du droit du travail n'ont pas la clarté requise pour fonder une punissabilité au sens de l'art. 1 CP.

Pour **AI**, la proposition de la minorité comporte plusieurs imprécisions dans la formulation. Il n'est pas dit qui sont les « travailleurs concernés » qui doivent être informés d'une infraction. Le texte du projet ne précise pas non plus sous quelle forme et par qui cette « information » devrait être donnée.

AI, BL, NE, SH, SG critiquent le fait que l'art. 7a AP-LCD proposé présuppose comme élément constitutif de l'infraction l'atteinte à une concurrence loyale et non faussée. Ils estiment que les cas particuliers des art. 3 à 8 LCD ne s'appliqueraient que s'il y avait une atteinte à une concurrence loyale et non faussée. Il n'est pas nécessaire selon eux d'en faire mention séparément à l'art. 7a AP-LCD, ceci pouvant entraîner des difficultés d'interprétations concernant les autres articles.

Pour **SG**, devoir prouver dans le cadre de la procédure pénale, pour chaque infraction à l'art. 7a, let. a et b, AP-LCD en relation avec l'art. 23, al. 1, AP-LCD, qu'il y a une atteinte concrète à une concurrence loyale et non faussée est, d'une part, irréaliste sous l'angle de l'apport de la preuve et, d'autre part, irréalisable au vu des capacités des autorités de poursuite pénale.

BCS pointe le fait que l'art. 7a AP-LCD ne précise pas, comme le fait l'art. 7 LCD, « *qui sont également imposées à la concurrence* ».

4.1.1.3 Problématique du délit poursuivi sur plainte et du caractère intentionnel

OW et UR critiquent le fait que la norme pénale prévue à l'art. 7a AP-LCD (en tant que délit poursuivi sur plainte) présuppose principalement une approche active de la partie lésée tout au long de la procédure devant les autorités de poursuite pénale et les tribunaux pénaux.

La **CMP** considère qu'une poursuite pénale ne doit pas uniquement résulter de l'initiative d'un concurrent, et que l'établissement des faits ne doit pas être laissé aux seules autorités de poursuite pénale. Pour elle, les enquêtes devraient incomber à des organismes publics tels que les inspections du travail ou les inspections paritaires, qui devraient avoir la possibilité de signaler les cas graves aux autorités de poursuite pénale. La norme pénale n'aurait alors pas sa place dans le droit de la concurrence, mais dans le droit du travail.

OW et UR font remarquer qu'il est en pratique extrêmement difficile de prouver que le non-respect des conditions de travail est intentionnel et que l'entreprise concernée a, ce faisant, porté atteinte à la concurrence loyale et non faussée, d'où généralement l'acquittement ou le classement de la procédure pénale avec des conséquences financières à la charge du requérant débouté.

Le **PLR** craint que des violations mineures ou inconscientes des règles légales puissent relever du délit et qu'étendre la portée aux violations des obligations par négligence complique considérablement l'administration de la preuve en droit pénal et occasionne des frais juridiques élevés pour les entreprises.

4.1.1.4 Surcroît de travail pour les autorités de poursuite pénale

BS, BL, GR, NW, OW, SH, TG, TI, VD, ZG, Centre Patronal, GastroSuisse, HotellerieSuisse, BCS, ASEPP, CMP, swissstaffing et VOSU arguent que l'extension du droit pénal

de la LCD aux questions de droit du travail relevant du droit privé entraînerait un surcroît de travail pour les autorités cantonales de poursuite pénale, ce qui induirait des coûts supplémentaires considérables pour les cantons. L'adaptation proposée irait à l'encontre des efforts déployés dans toute la Suisse pour soulager les autorités judiciaires en diminuant la charge de travail actuelle des ministères publics. Le droit pénal risquerait de servir d'antichambre pour poursuivre des intérêts particuliers relevant du droit civil. La modification de la LCD envisagée pourrait pousser les concurrents à déposer des plaintes pénales (injustifiées) à l'encontre de leurs homologues, d'autant que la poursuite au pénal dispense le concurrent dénonciateur d'apporter la preuve du comportement punissable du concurrent et n'induit aucun risque financier.

VD et le Centre Patronal demandent par conséquent que l'on restreigne de manière ciblée le droit de plainte pénale afin de garantir une application stricte évitant les abus ou les litiges opportunistes.

4.1.1.5 Questions en suspens concernant la mise en œuvre et l'exécution

FR, VD, AM Suisse, GastroSuisse, UPSV, ASEPP et AESS font remarquer que des questions essentielles de mise en œuvre restent ouvertes, notamment qui doit constater les violations des dispositions pénales et le caractère intentionnel ? et qui est concrètement compétent en matière de poursuite pénale ? Il n'apparaît en outre pas clairement quand il y a intention et quand il y a simplement négligence.

La **CMP** souligne que les ministères publics et la police n'ont ni les capacités ni les compétences nécessaires (connaissances précises du droit du travail p. ex.) pour engager correctement de telles procédures pénales, ce qui ne permet pas d'atteindre l'objectif visé par le législateur.

NE et VS estiment que le non-respect des conditions de travail visées à l'art. 7 LCD devrait être soumis à l'appréciation de la commission technique paritaire compétente (pour les CCT déclarées de force obligatoire) ou de l'autorité administrative fédérale ou cantonale compétente (pour les CCT prévoyant un salaire minimum), et que ces organes sont mieux à même de sanctionner pénalement les infractions constatées.

BS et BL jugent contraire à la séparation stricte du droit civil et du droit pénal le fait d'inclure des sanctions de droit pénal en cas de violation des dispositions des CCT étendues. Le projet entre en concurrence avec les modalités d'exécution qui ont fait leurs preuves dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

VS souligne que, puisqu'il est question de prescriptions de protection auxquelles il ne peut être dérogé au détriment des travailleurs, seules les CCT déclarées de force obligatoire et les contrats-types de travail prévoyant des salaires minimaux contraignants (art. 360a CO) entrent dans le champ d'application de l'art. 7a AP-LCD.

ZG considère que l'art. 7a, let. b, AP-LCD va trop loin étant donné que, selon cette disposition (en relation avec l'art. 23, al. 1, AP-LCD), il pourrait y avoir infraction dès lors qu'un employeur et un employé se disputent en matière de prétentions salariales.

ZH voit un conflit juridique possible entre l'art. 23 AP-LCD en relation avec l'art. 7a AP-LCD et les dispositions pénales des art. 59 et 60 de la loi sur le travail (RS 822.11). Il conviendrait de clarifier la législation dans ce domaine ou du moins cette délimitation dans les commentaires du projet de loi.

Pour **SG et PARAT**, il n'apparaît pas clairement quelles personnes risquent d'être poursuivies pénalement en tant qu'instigatrices ou complices en cas de non-respect des prescriptions du droit du travail. Il y a lieu de préciser si la dénonciation doit porter sur la personne responsable ou un sur organe de l'entreprise.

BCS juge inique le fait que l'art. 7a AP-LCD ne s'applique qu'aux employeurs et pas aux travailleurs qui ne respectent pas les conditions de travail et cherchent, de la sorte, à obtenir un avantage concurrentiel vis-à-vis des autres travailleurs.

Le **PEV** souhaite que la loi précise explicitement que les employeurs tombent sous le coup des dispositions pénales de l'art. 7a AP-LCD.

L'USS, Travail.Suisse et l'ASI demandent que la punissabilité pénale des travailleurs soit expressément exclue. Il peut arriver qu'en vertu de l'art. 23 LCD, la norme pénale s'applique aussi aux travailleurs qui auraient agi, par exemple, « comme complices », sur instructions de l'employeur. Compte tenu des rapports hiérarchiques, d'autorité et de subordination qui lient les travailleurs, ils jugent cette situation matériellement absurde et juridiquement inacceptable. Il importe par conséquent, selon eux, de préciser expressément dans le texte de loi régissant la concurrence déloyale que les travailleurs sont exclus de la punissabilité pénale. Les concernant, aucune intention n'est à retenir au sens pénal puisqu'il n'y a pas de « volonté propre ». Ce point devrait ressortir clairement du texte de loi.

GR estime qu'il n'y a pas lieu de considérer toute violation des conditions de travail comme un délit punissable. Selon la gravité des faits, le non-respect des conditions de travail devrait être considéré comme une contravention (sanctionnée par une amende), ce que la LCD ne permet pas.

L'UPS considère que, dans le cadre de la procédure administrative, le principe de proportionnalité s'applique s'agissant du respect de la LTr et de ses dispositions. Concernant les infractions à la LTr, la loi prévoit en premier lieu que les autorités cantonales tâchent d'abord de faire respecter la loi par un avertissement. Si celui-ci reste sans effet, l'autorité peut, alors seulement, rendre une décision assortie d'une peine comminatoire. Cette décision vise à rétablir une situation conforme à la loi et ne revêt pas, au premier chef, de caractère pénal.

L'USAM et l'ASEPP estiment que d'importantes questions de mise en œuvre restent ouvertes. Par exemple, comment distinguer les infractions mineures des infractions graves ou les premières infractions des infractions répétées ?

4.1.1.6 Critique de l'assujettissement des CCT à des dispositions pénales

Le PLR, AM Suisse, economiesuisse, GastroSuisse, l'USAM, l'ASEPP et swissstaffing sont d'avis que l'assujettissement des conventions collectives de travail à des dispositions pénales nuirait durablement au partenariat social et pénaliserait considérablement les branches soumises à une CCT. La LCD entend protéger les entreprises honnêtes, pas les travailleurs à titre individuel. Ces participants estiment que les revendications dans le domaine du droit du travail relèvent d'un juge civil ou d'une inspection du travail, et n'ont pas à être intégrées dans le droit pénal de la LCD.

AM Suisse, BCS, UPS, USAM, ASEPP et Industrie suisse de la terre cuite pensent que le respect des CCT déclarées de force obligatoire est déjà bien contrôlé aujourd'hui.

Pour l'UDC et l'Industrie suisse de la terre cuite, les CCT sont des conventions de droit privé. Une sanction pénale les élèverait de facto au rang de loi et serait contraire au partenariat

social tel qu'il est pratiqué. On oublie par ailleurs que les infractions aux CCT sont déjà sanctionnées par des peines conventionnelles des partenaires sociaux. Une poursuite pénale supplémentaire affaiblirait logiquement et massivement la nature des CCT. En outre, la délimitation floue entre les infractions laisse d'ores et déjà augurer de problèmes d'exécution, avec pour corollaire un risque considérable de condamnations arbitraires. En fin de compte, la menace de conséquences pénales a de quoi dissuader les entreprises d'adopter de nouvelles CCT. Le projet porterait durablement atteinte au modèle éprouvé de partenariat social en Suisse.

GastroSuisse, BCS, SSF, UPS, ASEPP, swissstaffing et AESS arguent que les membres des organisations patronales sont de plus en plus opposés au partenariat social et résilient les CCT.

AM Suisse, GastroSuisse, BCS, UPSV, USAM, ASEPP, swissstaffing et Industrie suisse de la terre cuite soulignent que si le non-respect des conditions de travail pouvait faire l'objet de poursuites pénales, cela pèserait sur les relations entre employeurs et employés dans l'entreprise et rendrait de surcroît les employeurs vulnérables au chantage.

BCS soutient que le régime de la poursuite pénale envisagé s'appliquerait aux CCT déclarées de force obligatoire, lesquelles bénéficient déjà de mécanismes de contrôle éprouvés, mais pas aux autres CCT, qui ne s'appliquent pas à tous les concurrents. Cette différence est jugée préjudiciable à l'instrument de la déclaration de force obligatoire générale.

GastroSuisse, BCS, ASEPP, HotellerieSuisse, UPSV et swissstaffing estiment que l'art. 7a AP-LCD rendrait plus difficile l'application des CCT déclarées de force obligatoire puisqu'une coordination entre les systèmes de sanctions existants et les procédures pénales deviendrait extrêmement ardue, prendrait beaucoup de temps et que les partenaires sociaux devraient, à moyen ou long terme, supprimer les mécanismes de contrôle et de sanction. Pour eux, le respect des dispositions impératives, notamment des CCT déclarées de force obligatoire, relève des commissions paritaires, qui en assurent le contrôle. Ces dernières pourraient prononcer des sanctions concrètes, comme des paiements rétroactifs ou des peines conventionnelles. L'exécution des CCT nécessite un grand savoir-faire, spécifique aux branches, que les autorités de poursuite pénale n'ont pas. Une procédure pénale ferait peser une charge disproportionnée sur les tribunaux, lesquels devraient traiter des questions de détail relevant du droit du travail. Mettre en œuvre une poursuite pénale impliquerait beaucoup de travail, car les infractions à une CCT sont spécifiques, techniques et complexes, et confronterait à d'importants obstacles (intention, éléments de preuve, charges de procédure). En pratique, cela serait difficilement applicable du fait du grand nombre de violations de faible gravité, par exemple en cas de légères différences dans les décomptes de salaire. Partant, l'application des dispositions impératives des CCT par les commissions paritaires paraît plus pragmatique et efficace.

L'UPSV, swissstaffing et l'AESS considèrent qu'introduire une poursuite pénale supplémentaire induirait une double peine injustifiée, contraire au principe « ne bis in idem », et des incertitudes énormes en matière d'application.

L'AESS fait valoir que les CCT sont des accords de droit privé conclus entre des organisations privées, c'est-à-dire les interprofessions et les syndicats. Une CCT n'est pas une loi, mais une convention qui, dans un champ d'application géographique, professionnel et personnel clairement défini, fixe des règles pour certains domaines relevant du droit du travail, qui vont au-delà des prescriptions légales minimales. L'initiative parlementaire Roduit dont il est ici question donnerait désormais les moyens de poursuivre pénalement les infractions à des CCT, lesquelles seraient quasiment élevées, par la bande, au rang de loi. Cela irait à l'encontre non

seulement des fondements démocratiques mais aussi des principes éprouvés sous-tendant le partenariat social.

L'**UPS** argue que, dans le cadre de la révision en cours de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT), qui fait suite à l'adoption par les deux Conseils de la motion 20.4738 Ettlin, le Conseil fédéral rejette expressément toute préséance juridique des CCT sur les réglementations cantonales, au motif qu'elles relèvent du droit privé. Le 17 juin 2025, le Conseil national avait abondé dans ce sens, en tant que conseil prioritaire, lors du traitement de l'objet concerné (24.096). Il est donc illogique que ces mêmes normes puissent désormais être réglées à l'échelon de la loi, en passant « par la petite porte », dans le cadre de la révision de la LCD. Ceci est contraire au principe de hiérarchie des normes et sape la cohérence de la législation. Un tel changement de paradigme, qui permettrait de facto aux partenaires sociaux de définir des normes de droit pénal par le truchement de CCT, n'est acceptable ni sur le plan constitutionnel, ni sur le plan politique.

4.1.1.7 Rejet de l'art. 7a, al. 2, AP-LCD

GE est opposé à la proposition de la minorité, car les travailleurs et les associations signataires ne sont ni des concurrents, ni des fournisseurs, ni des clients, et ne sont donc pas des destinataires de la LCD.

SH, SO, TG, TI, VD, ZH, CP, constructionromande, EIT.swiss, FER, FMB, ASEPP et SwissHoldings rejettent la variante minoritaire (art. 7a, al. 2, AP-LCD), qui leur semble déplacée, car la réglementation prévue à l'art. 7a, al. 2, AP-LCD étend les droits des travailleurs, alors que le but du projet est de renforcer la concurrence loyale.

VD considère que le mécanisme prévu par cet alinéa compliquerait considérablement la bonne application du droit et poserait des problèmes en lien avec la protection de la personnalité et le secret des affaires.

4.1.2 Retours positifs

4.1.2.1 Approbation de l'art. 7a, al. 1, AP-LCD

Pour **LU**, l'art. 7a AP-LCD indique suffisamment clairement les conditions de travail qui, en cas de non-respect, peuvent fonder la punissabilité pénale en relation avec l'art. 23 LCD.

BS, FR, GE, VD, SZ, le PEV, la FER et la Société suisse des employés de commerce saluent sur le fond l'objectif de l'initiative parlementaire, qui est de renforcer la place économique suisse en étendant du droit civil au droit pénal les conséquences juridiques d'un non-respect des conditions de travail obligatoires, et considèrent que la modification de loi prévue comblerait judicieusement une lacune réglementaire. Ils estiment que les autorités du marché du travail chargées de faire appliquer les prescriptions relatives aux conditions de travail obligatoires ne disposent pas toujours des instruments ad hoc. Partant, les modalités d'application des conditions de travail obligatoires proposées à titre complémentaire dans le cadre de la LCD constituent, à leurs yeux, un instrument bienvenu pour protéger le marché du travail et l'économie. Ils apprécient également que la réglementation actuelle de l'art. 7 LCD soit maintenue.

GL, VD, ZH, EIT.swiss, ASI et Travail.Suisse soulignent que les conditions de travail obligatoires ne doivent pas seulement être imposées par le truchement d'une procédure civile, mais

que les infractions doivent également être poursuivies pénalement si elles conduisent à une concurrence déloyale. Le non-respect des conditions de travail obligatoires peut créer une situation de concurrence déloyale et faussée. En effet, des employeurs qui ne respecteraient pas les salaires minimaux et rémunéreraient leurs employés avec un salaire inférieur pourraient proposer leurs prestations à un prix plus avantageux que leurs concurrents respectueux des conditions de travail. Il en va de même lorsque des économies sont réalisées sur le dos des travailleurs en rognant sur leur sécurité au travail.

JU, Les VERT-E-S suisses, PSS et USS estiment que l'absence de dispositions réellement contraignantes à l'encontre des entreprises qui cherchent à tirer profit du non-respect des conditions de travail risque de niveler par le bas les normes sociales et qu'il est indispensable de contrer cette tendance. Il est important que le projet protège les entreprises respectueuses de la loi contre toute concurrence déloyale, mais aussi les travailleurs concernés contre le dumping salarial et les infractions à la législation.

Pour **JU, PSS et Construction romande**, la disposition actuelle de l'art. 7 LCD, qui ne prévoit de poursuite qu'à travers une procédure civile, n'est pas suffisante. Ils estiment que les tribunaux n'approuvent que rarement des mesures provisoires ou superprovisoires. La possibilité d'engager des poursuites pénales permet de clarifier la situation et a un effet dissuasif, notamment quand les procédures civiles sont longues et peu efficaces. Le fait de combiner sanction pénale et réparation de droit civil peut renforcer l'effet dissuasif auprès des entreprises fautives.

La **Société suisse des employés de commerce** estime que le projet renforce la protection des employés, en particulier dans les branches sensibles où le dumping salarial et social induit des distorsions de la concurrence. Le projet est perçu comme une étape nécessaire et proportionnée en vue de renforcer le droit et l'équité sur le marché du travail. D'après elle, les travailleurs concernés sont rarement en mesure de faire valoir leurs droits individuellement et les procédures civiles sont souvent longues, coûteuses, voire carrément hors de portée.

GL tient à ce que la mise en œuvre de la variante 1 ne crée pas de nouvelles obligations pour les entreprises.

GL part du principe que l'introduction de l'art. 7a et l'adaptation de l'art. 23, al. 1, AP-LCD permettraient aux employeurs de mieux respecter les dispositions contraignantes existantes, qui visent notamment à protéger les travailleurs.

GR, Les VERT-E-S suisses, USS et suissetec peinent à comprendre pourquoi le non-respect des conditions de travail selon l'art. 7 LCD ne devrait pas être poursuivi pénalement, tandis que nombre d'autres comportements déloyaux selon les art. 3 à 6 LCD le sont déjà aujourd'hui. En ce sens, la proposition met le non-respect des conditions de travail sur un pied d'égalité avec d'autres comportements déloyaux.

La **Société suisse des employés de commerce** est d'avis que le projet valorise les CCT en plaçant leurs dispositions contraignantes (p. ex. les salaires minimaux ou les suppléments) sous la protection de la norme pénale. Le respect de ces règles deviendrait ainsi plus contraignant et les infractions moins tentantes. Les mécanismes du partenariat social et la crédibilité des règles régissant les CCT s'en trouveraient renforcés.

4.1.2.2 Approbation de l'art. 7a, al. 2, AP-LCD

LU, SG, PEV, PSS, ASI, USS et Travail.Suisse soutiennent la proposition de la minorité de la commission concernant l'art. 7a et sont d'avis qu'un avantage obtenu par une concurrence

déloyale l'est au détriment des travailleurs. Il semble donc contradictoire, sous l'angle du droit en matière de protection des travailleurs, que les travailleurs concernés, en tant que lésés potentiels, restent exclus des informations disponibles. La mise à disposition d'informations ad hoc ne signifierait pas une extension des droits matériels des travailleurs, mais permettrait simplement de faire valoir efficacement les droits existants. En plus des travailleurs concernés, les parties aux CCT doivent également être informées en cas d'infraction aux dispositions correspondantes. Cela contribuerait à la mise en œuvre effective des droits existants. Ce n'est qu'en informant l'ensemble des personnes concernées de manière identique que le libre marché fonctionnera.

4.2 Propositions de modification ou d'ajout

NE estime que les lois cantonales qui fixent un salaire minimum devraient figurer dans les dispositions auxquelles se réfère l'art. 7a, let. a ; le rapport explicatif devrait donc être complété en ce sens. Il considère également qu'il pourrait être judicieux d'ajouter à cette liste la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

SG est d'avis que les commentaires relatifs au champ d'application (art. 7a, let. a, AP-LCD ; rapport explicatif, p. 11) ne permettent pas de déterminer les dispositions contraignantes de la loi fédérale sur les étrangers et sur l'intégration (RS 142.220) applicables aux travailleurs. Il y aurait lieu, dans la mesure du possible, de les indiquer explicitement.

Le **PEV** pense qu'il serait judicieux de sanctionner aussi, à l'avenir, les violations par négligence des conditions de travail obligatoires.

Le PSS, l'USS et Travail.Suisse demandent par ailleurs que les commissions tripartites cantonales (CT) et la commission tripartite de la Confédération soient elles aussi systématiquement informées des infractions constatées. Ainsi seulement, elles pourront jouer leur rôle dans la lutte contre le dumping salarial et social. La Confédération devrait également tenir à jour une solide base de données intégrant une statistique sur la sous-enchère salariale déloyale et sur les cas de contournement d'autres normes minimales du droit du travail.

AM Suisse demande, au cas où l'on ne renoncerait pas entièrement au projet, de biffer la mention « de conventions collectives de travail ou de contrats-types de travail » à l'art. 7a, al. 1, let. a, AP-LCD, et de supprimer l'art. 7a, al. 1, let. b, AP-LCD.

L'Union patronale suisse des producteurs de liants demande, au cas où l'initiative serait mise en œuvre, que les éléments constitutifs de l'art. 7a LCD soient limités à tout le moins aux violations grossières des conditions de travail impératives.

CP estime que la LTN ne permet pas de sanctionner les « faux indépendants », c'est-à-dire les personnes qui exercent une activité rémunérée sans s'être dûment annoncées comme indépendantes auprès d'une caisse de compensation. Ces infractions échappent aux mécanismes de contrôle alors qu'elles contribuent, tout comme les infractions au droit salarial, à des distorsions de la concurrence et à un affaiblissement des droits sociaux.

PARAT suggère, en ce qui concerne le non-paiement des salaires et d'autres prestations en lien avec des problèmes de liquidités dans les entreprises, de limiter la punissabilité aux cas dans lesquels les créances de salaire ne sont pas reconnues ou ne sont pas acquittées malgré les moyens disponibles.

SO souhaite que le projet de loi traite également de la question des dépenses supplémentaires induites pour les cantons.

SO aimerait des explications sur la mise en œuvre concrète des possibles peines privatives de liberté jusqu'à trois ans ou des peines pécuniaires en cas de non-respect des conditions de travail.

BE suggère de continuer à rechercher des méthodes efficaces de lutte contre la concurrence déloyale, en particulier contre la fraude aux assurances sociales, en exigeant par exemple des déclarations préalables provisoires aux assurances sociales, assorties de retenues de paiement, de sûretés ou de garanties bancaires, etc.

Annexe – Participants à la consultation

1. Kantone – Cantons – Cantoni

1.	Staatskanzlei des Kantons Aargau Chancellerie d'État du canton d'Argovie Cancelleria dello Stato del Cantone di Argovia	AG
2.	Kantonskanzlei des Kantons Appenzell Ausserrhoden Chancellerie d'État du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures Cancelleria dello Stato del Cantone di Appenzello Esterno	AR
3.	Ratskanzlei des Kantons Appenzell Innerrhoden Chancellerie d'État du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures Cancelleria dello Stato del Cantone di Appenzello Interno	AI
4.	Landeskanzlei des Kantons Basel-Landschaft Chancellerie d'État du canton de Bâle-Campagne Cancelleria dello Stato del Cantone di Basilea Campagna	BL
5.	Staatskanzlei des Kantons Basel-Stadt Chancellerie d'État du canton de Bâle-Ville Cancelleria dello Stato del Cantone di Basilea Città	BS
6.	Staatskanzlei des Kantons Bern Chancellerie d'État du canton de Berne Cancelleria dello Stato del Cantone di Berna	BE
7.	Staatskanzlei des Kantons Freiburg Chancellerie d'État du canton de Fribourg Cancelleria dello Stato del Cantone di Friburgo	FR
8.	Staatskanzlei des Kantons Genf Chancellerie d'État du canton de Genève Cancelleria dello Stato del Cantone di Ginevra	GE
9.	Regierungskanzlei des Kantons Glarus Chancellerie d'État du canton de Glaris Cancelleria dello Stato del Cantone di Glarona	GL
10.	Standeskanzlei des Kantons Graubünden Chancellerie d'État du canton des Grisons Cancelleria dello Stato del Cantone dei Grigioni	GR
11.	Staatskanzlei des Kantons Jura Chancellerie d'État du canton du Jura Cancelleria dello Stato del Cantone del Giura	JU
12.	Staatskanzlei des Kantons Luzern Chancellerie d'État du canton de Lucerne Cancelleria dello Stato del Cantone di Lucerna	LU
13.	Staatskanzlei des Kantons Neuenburg Chancellerie d'État du canton de Neuchâtel	NE

	Cancelleria dello Stato del Cantone di Neuchâtel	
14.	Staatskanzlei des Kantons Nidwalden Chancellerie d'État du canton de Nidwald Cancelleria dello Stato del Cantone di Nidvaldo	NW
15.	Staatskanzlei des Kantons Obwalden Chancellerie d'État du canton d'Obwald Cancelleria dello Stato del Cantone di Obvaldo	OW
16.	Staatskanzlei des Kantons Schaffhausen Chancellerie d'État du canton de Schaffhouse Cancelleria dello Stato del Cantone di Sciaffusa	SH
17.	Staatskanzlei des Kantons Schwyz Chancellerie d'État du canton de Schwyz Cancelleria dello Stato del Cantone di Svitto	SZ
18.	Staatskanzlei des Kantons Solothurn Chancellerie d'État du canton de Soleure Cancelleria dello Stato del Cantone di Soletta	SO
19.	Staatskanzlei des Kantons St. Gallen Chancellerie d'État du canton de Saint-Gall Cancelleria dello Stato del Cantone di San Gallo	SG
20.	Staatskanzlei des Kantons Thurgau Chancellerie d'État du canton de Thurgovie Cancelleria dello Stato del Cantone di Turgovia	TG
21.	Staatskanzlei des Kantons Tessin Chancellerie d'État du canton du Tessin Cancelleria dello Stato del Cantone Ticino	TI
22.	Standeskanzlei des Kantons Uri Chancellerie d'État du canton d'Uri Cancelleria dello Stato del Cantone di Uri	UR
23.	Staatskanzlei des Kantons Wallis Chancellerie d'État du canton du Valais Cancelleria dello Stato del Cantone del Vallese	VS
24.	Staatskanzlei des Kantons Waadt Chancellerie d'État du canton de Vaud Cancelleria dello Stato del Cantone di Vaud	VD
25.	Staatskanzlei des Kantons Zug Chancellerie d'État du canton du Zoug Cancelleria dello Stato del Cantone di Zugo	ZG
26.	Staatskanzlei des Kantons Zürich Chancellerie d'État du canton du Zurich Cancelleria dello Stato del Cantone di Zurigo	ZH

2. Politische Parteien – Partis politiques – Partiti politici

27.	Evangelische Volkspartei der Schweiz EVP Parti évangélique suisse PEV Partito evangelico svizzero PEV	PEV
28.	FDP. Die Liberalen PLR. Les Libéraux-Radicaux PLR. I Liberali Radicali	FDP PLR PLR
29.	GRÜNE Schweiz Les VERT-E-S suisses I VERDI Svizzera	GRÜNE Schweiz Les VERT-E-S suisses I VERDI Svizzera
30.	Sozialdemokratische Partei der Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero	SPS PSS PSS
31.	Schweizerische Volkspartei Union démocratique du Centre Unione democratica di Centro	SVP UDC UDC

3. Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft – Associations faîtières de l'économie qui oeuvrent au niveau national – Associazioni mantello nazionali dell'economia

32.	Verband der Schweizer Unternehmen Fédération des entreprises suisses Federazione delle imprese svizzere	economiesuisse
33.	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri	SGV USAM USAM
34.	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli imprenditori	SAV UPS USI
35.	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera	SGB USS USS
36.	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera impiegati di com- mercio
37.	Travail.Suisse	Travail.Suisse

5. Weitere Verbände und Handelskammern – Autres associations – Altre Associazioni

38.	AM Suisse Arbeitgeber- und Berufsverband des Metallgewerbes	AM Suisse
39.	Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten Union patronale suisse des producteurs de liants	Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten Union patronale suisse des producteurs de liants
40.	Centre patronal	Centre Patronal
41.	Constructionromande	constructionromande
42.	EIT.swiss	EIT.swiss
43.	Fédération des Entreprises Romandes	FER
44.	Fédération genevoise des métiers du bâtiment	FMB
45.	GastroSuisse	GastroSuisse
46.	H+: Schweizer Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen	H+
47.	HotellerieSuisse	HotellerieSuisse
48.	Naturstein-Verband Schweiz	NVS
49.	Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe	PARAT
50.	Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband Boulangers Confiseurs Suisses Panettieri-confettieri svizzeri	SBC
51.	Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner Association suisse des infirmières et infirmiers Associazione svizzera infermiere e infermieri	SBK ASI ASI
52.	Schweizer Fleisch-Fachverband Union Professionnelle Suisse de la Viande Unione Professionale Svizzera della Carne	SFF UPSV UPSC
53.	Schweizerische Staatsanwaltschaftskonferenz	SSK

	Conférence suisse de Ministères publics Conferenza svizzera dei Ministeri pubblici	CMP CMP
54.	Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori	SMGV ASEPP ASIPG
55.	Société Suisse des Entrepreneurs Genève	SSE Genève
56.	Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suis-setec)	suissetec
57.	SwissHoldings	SwissHoldings
58.	swissstaffing	swissstaffing
59.	Verband Ostschweizerischer Sicherheitsunternehmen	VOSU
60.	Verband Tankstellenshops Schweiz	VTSS
61.	Ziegelindustrie Schweiz Industrie suisse de la terre cuite	Ziegelindustrie Schweiz