



21.470

**Initiative parlementaire**  
**La violation des conditions de travail obligatoires constitu-**  
**tive de concurrence déloyale qualifiée doit être poursuivie**  
**pénalement**

**Rapport explicatif de la Commission des affaires juridiques du Conseil**  
**national**

du 10 avril 2025

---

## **Condensé**

***La Commission des affaires juridiques du Conseil national soumet un avant-projet de révision de la loi fédérale contre la concurrence déloyale, qui vise à créer les bases légales permettant de poursuivre pénalement l'inobservation des conditions de travail.***

### **Contexte**

*La loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) ne permet pas de poursuivre pénalement l'inobservation des conditions de travail au sens de l'art. 7 LCD. L'initiative parlementaire 21.470 déposée par le conseiller national Benjamin Roduit demande la correction de cette situation par l'ajout de l'inobservation des conditions de travail à la liste des comportements punissables sur plainte en vertu de l'art. 23 LCD.*

### **Contenu du projet**

*En exécution de l'initiative parlementaire 21.470, la Commission des affaires juridiques du Conseil national présente un avant-projet de nouvel art. 7a AP-LCD dont la formulation est suffisamment précise pour ériger en infraction pénale un comportement concret.*

*Conformément à ce nouvel article, l'inobservation des conditions de travail auxquelles il ne peut être dérogé au détriment des travailleurs ainsi que le non-paiement de prestations appréciables en argent en faveur des travailleurs constitueront des comportements déloyaux qui pourront être punis sur plainte.*

# Rapport

## 1 Historique

### 1.1 Initiative parlementaire 21.470

Le 17 juin 2021, le conseiller national Benjamin Roduit a déposé l’initiative parlementaire 21.470, dont le texte est le suivant :

L’art. 23, al. 1, de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD) est complété de la manière suivante : art. 23 LCD, al. 1 (nouvelle teneur)  
« Quiconque, intentionnellement, se rend coupable de concurrence déloyale au sens des art. 3, 4, 5, 6 ou 7 est, sur plainte, puni d’une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d’une peine pécuniaire. »

Le développement de l’initiative est le suivant :

La loi sur la concurrence déloyale (LCD) qualifie de comportement déloyal l’inobservation des conditions de travail légales ou contractuelles qui sont également imposées à la concurrence ou qui sont conformes aux usages professionnels ou locaux (art. 7). De tels comportements peuvent faire l’objet d’une procédure civile ordinaire, permettant aux parties lésées d’obtenir réparation le cas échéant.

La LCD comporte également un volet pénal. Aux termes de l’art. 23 LCD, certains comportements peuvent donner lieu à une sanction pénale, les infractions concernées étant poursuivies sur plainte et non pas automatiquement. Les comportements en question sont définis aux articles 3, 4, 5 et 6 LCD, soit :

- Les méthodes déloyales de publicité et de vente et autres comportements illicites (art. 3) ;
- L’incitation à violer ou à résilier un contrat (art. 4) ;
- L’exploitation d’une prestation d’autrui (art. 5) ;
- La violation des secrets de fabrication ou d’affaires (art. 6).

Les autres comportements déloyaux<sup>1</sup>, notamment l’inobservation des conditions de travail légales ou contractuelles définies à l’art. 7, ne sont donc pas inclus dans ce volet pénal.

Or, le non-respect des conditions de travail légales porte gravement préjudice aux tiers, notamment aux entreprises qui respectent les règles. Dans les marchés publics, où le critère du prix est déterminant pour l’obtention d’un marché, il n’est pas rare qu’une entreprise se voie adjudger un marché en fonction d’un niveau de prix qui ne peut être atteint qu’en contournant les règles via une fraude aux assurances sociales ou en ne respectant pas

<sup>1</sup> Art. 2, 3a, 4a, 7, 8 et 8a LCD.

les conditions de travail légales. L'entreprise honnête, elle, se verra évincée du marché. Dans les marchés privés également, en s'abstenant de cotiser aux assurances sociales ou en offrant des salaires inférieurs aux minima en vigueur, les entreprises fraudeuses peuvent proposer à leurs clients des prix beaucoup plus bas que celles qui respectent le cadre légal et conventionnel.

Ce faisant, les entreprises fraudeuses adoptent un comportement constitutif de concurrence déloyale au sens de l'art. 7 LCD. Si, par la suite, les autorités de contrôle devaient constater ces manquements, il est dans la grande majorité des cas trop tard pour corriger la situation. Ces agissements peuvent certes faire l'objet d'une action civile par les entreprises lésées, mais celle-ci se révèle fastidieuse et rarement couronnée de succès. De plus, on voit que devant de tels cas, les tribunaux rechignent à octroyer des mesures provisionnelles ou à ordonner des mesures superprovisionnelles ; l'entreprise fraudeuse a donc tout loisir de terminer les travaux, puis de disparaître dans la nature, la cause étant alors fatalement rayée du rôle.

De ceci, il faut conclure que la procédure civile n'est souvent pas suffisante pour dissuader certaines entreprises peu scrupuleuses de frauder. Il s'ensuit que l'inclusion des comportements déloyaux au sens de l'art. 7 LCD dans la liste des comportements pouvant donner lieu, sur plainte, à une sanction pénale, permettrait bien davantage de lutter contre les fléaux de la fraude aux assurances sociales et de la sous-enchère salariale, qui portent atteinte aux entreprises honnêtes, à leurs travailleurs et à la société dans son ensemble.

Il convient de préciser qu'il ne s'agit nullement ici de contraindre tous les employeurs à appliquer les mêmes conditions de travail, ce qui serait contraire à la liberté économique. Ce point est d'ailleurs confirmé par la jurisprudence. Il s'agit ici simplement de l'obligation de respecter des conditions sociales minimales impératives, telles que prévues notamment par les conventions collectives de travail (CCT) déclarées de force obligatoire ou les contrats-type de travail (CTT) avec salaires minimaux impératifs au sens du Code des obligations.

Dans le cadre de l'examen préliminaire, la Commission des affaires juridiques du Conseil national (ci-après « la commission ») a décidé, le 3 février 2022, par 13 voix contre 7 et 4 abstentions, de donner suite à l'initiative conformément à l'art. 109, al. 2, de la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement (LParl)<sup>2</sup>. Le 13 octobre 2022, la Commission des affaires juridiques du Conseil des États s'est ralliée à cette décision par 9 voix contre 0 et 1 abstention. Le 20 décembre 2024, le Conseil national a décidé à l'unanimité de proroger le délai de traitement de l'initiative parlementaire jusqu'à la session d'hiver 2026.

<sup>2</sup> RS 171.10

## 1.2 Travaux de la commission

Les 20 juin et 8 novembre 2024, la commission a étudié la mise en œuvre de l'initiative parlementaire et discuté de différentes variantes de base légale envisageables. Elle a ensuite décidé de charger l'administration fédérale de préparer un avant-projet sur la base de ses travaux.

La commission a débattu de l'avant-projet le 10 avril 2025 et pris connaissance du rapport explicatif. Elle a adopté l'avant-projet par 22 voix contre 2 et 1 abstention. Elle a en outre décidé de mener une consultation sur l'avant-projet conformément à la loi du 18 mars 2005 sur la consultation (LCo)<sup>3</sup>.

Durant ses travaux, la commission a reçu le soutien technique du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), conformément à l'art. 112, al. 1, LParl.

## 2 Contexte

### 2.1 Droit en vigueur

En vertu de l'art. 7 de la loi fédérale du 19 décembre 1986 contre la concurrence déloyale (LCD)<sup>4</sup>, l'inobservation des conditions de travail constitue une concurrence déloyale. Il s'agit là uniquement des conditions relatives aux prestations salariées effectuées pour le compte d'un employeur. Les conditions non respectées doivent présenter un lien spécifique avec les rapports de travail et leur teneur<sup>5</sup>. Toutes les conditions relatives à la fourniture, au mode et à la rémunération de prestations de travail salariées peuvent donc entrer dans le champ d'application<sup>6</sup>.

L'art. 7 LCD vise uniquement les employeurs. Il ne concerne pas les commerçants indépendants ou les personnes exerçant une activité libérale qui ne respectent pas les conditions qui leur sont personnellement imposées en tant qu'indépendants. Les salariés qui, de leur propre initiative, ne respectent pas les conditions de travail en vue d'obtenir un avantage dans la concurrence avec d'autres salariés n'entrent pas non plus dans le champ d'application de l'art. 7 LCD<sup>7</sup>.

Trois sources entrent en ligne de compte dans la réglementation des conditions de travail au sens de l'art. 7 LCD : la règle de droit, le contrat et l'usage<sup>8</sup>. Par « règle de droit », on entend une règle générale et abstraite qui a valeur contraignante ; le droit

<sup>3</sup> RS 172.061

<sup>4</sup> RS 241

<sup>5</sup> P. Jung, in : P. Jung / P. Spitz (éd.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Commentaire Stämpfli, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2023, art. 7 N 2.

<sup>6</sup> D. Loacker, in : R. Heizmann / L. D. Loacker (éd.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zurich / Saint-Gall 2018, art. 7 N 33.

<sup>7</sup> P. Jung, in : P. Jung / P. Spitz (éd.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Commentaire Stämpfli, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2023, art. 7 N 2.

<sup>8</sup> D. Loacker, in : R. Heizmann / L. D. Loacker (éd.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zurich / Saint-Gall 2018, art. 7 N 33.

dispositif n'est pas concerné. Le contrat-type de travail au sens de l'art. 360a du code des obligations (CO)<sup>9</sup> est également considéré comme une règle de droit<sup>10</sup>.

Au sens de l'art. 7 LCD, les dispositions légales suivantes peuvent être prises en considération en ce qui concerne la fourniture, le mode et la rémunération de prestations de travail salariées<sup>11</sup> :

- les dispositions impératives<sup>12</sup> du CO concernant la protection contre le licenciement et la protection de la santé ainsi que le droit aux vacances ;
- les dispositions impératives de la loi du 13 mars 1964 sur le travail (LTr)<sup>13</sup>, notamment celles relatives à la protection de la santé, à la durée du travail et du repos ainsi qu'à la protection de certaines catégories de travailleurs ;
- les dispositions impératives de la loi du 20 mars 1981 sur le travail à domicile (LTrD)<sup>14</sup> ;
- les prescriptions impératives de sécurité et d'hygiène (les prescriptions de sécurité de la police du commerce et les prescriptions de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents [OPA]<sup>15</sup>, p. ex.) ;
- les dispositions impératives de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI)<sup>16</sup>.

Les dispositions pénales de l'art. 23 LCD règlent les actes pouvant faire l'objet d'une poursuite pénale en lien avec la concurrence déloyale, à savoir les éléments constitutifs spéciaux visés aux art. 3, 4, 5 et 6 LCD. L'art. 23 ne s'applique donc pas à l'inobservation des conditions de travail (art. 7).

Différentes réglementations de droit civil ou de droit public prévoient toutefois déjà des règles de protection des travailleurs assorties de dispositions pénales :

- l'infraction aux dispositions des contrats-types de travail (CTT) prévoyant des salaires minimaux contraignants au sens de l'art. 360a CO est aujourd'hui déjà passible d'une sanction administrative, prévue à l'art. 9, al. 2, let. f, de la loi du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét)<sup>17</sup>, ou de sanctions pénales, énoncées à l'art. 12, let. d, LDét ;
- dans le cas des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (CCT), la commission paritaire (composée des partenaires sociaux) exerce le contrôle du respect des dispositions de la convention dans le cadre de l'exécution de la CCT. Le financement de l'exécution est assuré de manière paritaire.

<sup>9</sup> RS 220

<sup>10</sup> D. Loacker, in : R. Heizmann / L. D. Loacker (éd.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zurich / Saint-Gall 2018, art. 7 N 37.

<sup>11</sup> D. Loacker, in : R. Heizmann / L. D. Loacker (éd.), UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar, Zurich / Saint-Gall 2018, art. 7 N 38.

<sup>12</sup> Cf. art. 361 et 362 CO.

<sup>13</sup> RS 822.11

<sup>14</sup> RS 822.31

<sup>15</sup> RS 832.30

<sup>16</sup> RS 142.20

<sup>17</sup> RS 823.20

Des peines conventionnelles de droit privé peuvent être prononcées en cas d'infraction ;

- la LTr prévoit à l'art. 59 des dispositions sur la responsabilité pénale de l'employeur. C'est l'employeur qui porte avant tout la responsabilité principale du respect des prescriptions de la LTr. Les dispositions pénales des art. 59 à 62 LTr sont des normes de droit pénal administratif. Cela signifie que bien qu'elles figurent dans la LTr, elles relèvent du droit pénal tant pour le fond que pour la procédure. Le bien juridique protégé par ces normes est le respect de la LTr. Il peut donc y avoir concours entre les art. 59 ou 60 et d'autres infractions aux dispositions pénales ;
- la LTrD prévoit des dispositions pénales à l'art. 12 ;
- la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA)<sup>18</sup> prévoit de telles dispositions à l'art. 112 ;
- la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)<sup>19</sup> prévoit des dispositions pénales à l'art. 87 ;
- la loi fédérale du 21 juin 2019 sur les marchés publics (LMP)<sup>20</sup> ne prévoit certes pas de dispositions pénales, mais elle prévoit à l'art. 44 qu'un soumissionnaire peut être exclu de la procédure d'adjudication ou qu'une adjudication peut être révoquée s'il est par exemple constaté que le soumissionnaire n'a pas respecté les dispositions relatives à la protection des travailleurs ou les conditions de travail. Une disposition pénale pourrait être introduite dans la LMP pour les infractions visées à l'art. 44 de la loi.

## 2.2 Nécessité d'agir et objectifs visés

L'inobservation des conditions de travail obligatoires au sens de l'art. 7 LCD ne peut pas être poursuivie pénalement, contrairement aux méthodes déloyales de publicité et de vente (art. 3), à l'incitation à violer ou à résilier un contrat (art. 4), à l'exploitation d'une prestation d'autrui (art. 5) et à la violation des secrets de fabrication ou d'affaires (art. 6). Pour la commission, il s'agit là d'une différence incompréhensible.

Les entreprises qui ne respectent pas les conditions de travail obligatoires, et dont les dépenses de personnel sont par conséquent moins élevées, peuvent fixer des prix plus bas que leurs concurrentes, ce qui leur permet de décrocher des mandats. Une telle pratique désavantage les entreprises qui respectent la loi et engendre des distorsions de marché. La commission estime qu'il y a lieu de combattre cette pratique, qui risque de causer un nivellement des conditions de travail par le bas. Elle est d'avis que les moyens offerts par le droit civil sont insuffisants et vise donc à adapter le droit en vigueur conformément à l'initiative parlementaire 21.470, afin que le non-respect des conditions de travail obligatoires puisse faire l'objet d'une poursuite pénale.

<sup>18</sup> RS 832.20

<sup>19</sup> RS 831.10

<sup>20</sup> RS 172.056.1

### 2.3 Solutions étudiées et solution retenue

L'interprétation du volet pénal de la LCD repose sur les règles générales du droit pénal. Le principe de la légalité inscrit à l'art. 1 du code pénal (CP)<sup>21</sup> est déterminant dans le cas d'espèce : une peine ne peut être prononcée qu'en raison d'un acte expressément réprimé par la loi (*nulla poena sine lege*)<sup>22</sup>.

Or l'actuelle formulation de l'art. 7 LCD n'est pas suffisamment précise pour définir un comportement concret couvert par la disposition légale et l'ériger en infraction pénale. En particulier, la référence aux conditions de travail conformes aux usages professionnels ou locaux présente un facteur d'incertitude majeur, car elle ne permet pas de faire une distinction satisfaisante entre un comportement loyal et un comportement déloyal<sup>23</sup>. Par conséquent, on ne saurait atteindre l'objectif de l'initiative parlementaire 21.470 en se limitant à ajouter l'art. 7 LCD aux actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement en vertu de l'art. 23, al. 1, LCD.

La commission a donc examiné trois variantes envisageables pour mettre en œuvre l'initiative parlementaire 21.470.

*Variante 1* : laisser l'art. 7 LCD dans sa forme actuelle, introduire un nouvel art. 7a défini de façon suffisamment précise pour servir de disposition pénale et ajouter cet article à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement qui sont énumérés à l'art. 23 LCD.

*Variante 2* : adapter l'art. 7 LCD de manière à en faire une norme suffisamment précise pour être utilisée comme disposition pénale et ajouter cet article à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement qui sont énumérés à l'art. 23 LCD.

*Variante 3* : introduire des dispositions pénales dans les lois spéciales qui contiennent des règles de protection des travailleurs ou, le cas échéant, adapter les dispositions pénales actuelles.

La commission a décidé de retenir la variante 1 et de préparer un projet. L'ajout d'un nouvel art. 7a à la LCD et l'adaptation correspondante de l'art. 23 LCD permettent de répondre à la demande principale de l'initiative parlementaire 21.470, c'est-à-dire la possibilité de poursuivre pénalement l'inobservation des conditions de travail, tout en préservant la voie civile par le biais de l'art 7, qui resterait inchangé. Il s'agit en outre d'une solution simple et pragmatique, qui nécessite la modification d'un seul acte législatif.

La commission a décidé de formuler le nouvel art. 7a AP-LCD de manière à ce que le non-respect des conditions de travail obligatoires ne puisse être poursuivi pénalement que si l'entreprise concernée porte atteinte par cette pratique à une concurrence loyale et non faussée.

<sup>21</sup> RS 311.0

<sup>22</sup> D. Schaffner / P. Spitz, in : P. Jung / P. Spitz (éd.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Commentaire Stämpfli, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2023, art. 23 N 7.

<sup>23</sup> U. Wickihalder in : R. M. Hilty / R. Arpagaus (éd.), Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Commentaire bâlois, Bâle 2013, art. 7 N 6.

Une minorité de la commission demande en outre que les travailleurs soient informés en cas de non-respect par leur employeur des conditions de travail obligatoires fixées à l'art. 7a AP-LCD, car elle estime qu'ils sont directement lésés et doivent donc pouvoir bénéficier d'un droit à l'information. La majorité de la commission s'oppose à un tel ajout, faisant valoir que le projet vise à renforcer la concurrence loyale et non à étendre les droits des travailleurs. Une telle disposition n'aurait en outre pas sa place dans la LCD.

### **3 Présentation du projet**

L'art. 7a AP-LCD vise à rendre punissable conformément à l'art. 23 LCD l'inobservation des conditions de travail. Il est ajouté à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement qui sont énumérés à l'art. 23 LCD.

L'art. 7, qui offre la possibilité d'une poursuite au civil, est maintenu dans sa forme actuelle.

## **4 Commentaire des dispositions**

### **4.1 Loi fédérale contre la concurrence déloyale**

#### *Art. 7a AP-LCD Inobservation de conditions de travail en particulier*

Agit de façon déloyale celui qui, notamment, porte atteinte à une concurrence loyale et non faussée :

- a. en enfreignant les dispositions de lois, d'ordonnances, de conventions collectives de travail ou de contrats-types de travail qui visent à protéger les travailleurs et auxquelles il ne peut être dérogé au détriment de ces derniers ;
- b. en ne payant pas les salaires, les suppléments de salaire, les cotisations aux assurances sociales ou les autres prestations appréciables en argent en faveur des travailleurs.

L'art. 7a AP-LCD vise à protéger la concurrence loyale et non faussée d'une situation où des entreprises pourraient décrocher des mandats parce qu'elles enfreignent les règles de protection impératives ou ne payent pas les prestations appréciables en argent aux travailleurs, ce qui leur permettrait de proposer des prix inférieurs à ceux de leurs concurrentes qui respectent les règles. L'objectif est d'empêcher une distorsion de marché due à un désavantage subi par les entreprises qui observent les prescriptions impératives en faveur des travailleurs.

La commission souhaite toutefois éviter que le non-respect de dispositions impératives du CO en matière civile entraîne dans tous les cas une infraction pénale. Afin de préciser que l'inobservation des conditions de travail doit porter atteinte à une concurrence loyale et non faussée, la commission propose de répéter à l'art. 7a AP-LCD ces prémisses qui s'appliquent de toute manière à tous les éléments constitutifs spéciaux de la LCD conformément au but énoncé à l'art. 1 de cette loi. L'art. 7a AP-LCD

ne suppose toutefois pas une atteinte différente ou plus grave à une concurrence loyale et non faussée que les autres éléments constitutifs spéciaux de la LCD. Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral (TF), les dispositions spéciales des art. 3 à 8 LCD ne s'appliquent que si le comportement en cause porte atteinte à une concurrence loyale et non faussée<sup>24</sup>.

Tout comme l'art. 7, l'art. 7a AP-LCD vise uniquement les *employeurs*<sup>25</sup>. Il ne concerne pas les commerçants indépendants ou les personnes exerçant une activité libérale qui ne respectent pas les conditions qui leur sont personnellement imposées en tant qu'indépendants<sup>26</sup>. Les salariés qui, de leur propre initiative, ne respectent pas les conditions de travail en vue d'obtenir un avantage dans la concurrence avec d'autres salariés n'entrent pas non plus dans le champ d'application de l'art. 7a AP-LCD<sup>27</sup>.

### **Let. a : inobservation des règles de protection obligatoires en faveur des travailleurs**

En vertu de l'art. 7a, let. a, AP-LCD, agit de façon déloyale celui qui enfreint les dispositions de lois, d'ordonnances, de conventions collectives de travail ou de contrats-types de travail qui visent à protéger les travailleurs et auxquelles il ne peut être dérogé au détriment de ces derniers.

L'art. 7a, let. a, AP-LCD s'applique uniquement aux règles de protection auxquelles il ne peut être dérogé au détriment des travailleurs. Cela signifie qu'il vise des dispositions qui favorisent les travailleurs et sont de nature impérative pour l'employeur. Il s'agit notamment des dispositions des lois et ordonnances suivantes<sup>28</sup> :

- les dispositions du CO auxquelles il ne peut être dérogé au détriment des travailleurs en vertu des art. 361 et 362 CO ;
- les dispositions d'une CCT ou d'une CCT déclarée de force obligatoire relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé au travail ;
- les dispositions impératives de la LTr, notamment celles relatives à la protection de la santé, à la durée du travail et du repos ainsi qu'à la protection de certaines catégories de travailleurs ;
- les dispositions impératives de la LTrD ;
- les prescriptions impératives de sécurité et d'hygiène (les prescriptions de sécurité de la police du commerce et les prescriptions de l'OPA, p. ex.) ;
- les dispositions impératives de la LEI.

<sup>24</sup> Cf. arrêt du TF 4C.139/2003 du 4 septembre 2003, consid. 5, avec renvoi aux art. 1 et 2 LCD et ATF 126 III 198, consid. 2 c/aa p. 202.

<sup>25</sup> P. Jung, in : P. Jung / P. Spitz (éd.), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Commentaire Stämpfli, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2023, art. 7 N 2.

<sup>26</sup> P. Jung, in : P. Jung / P. Spitz (éd.), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Commentaire Stämpfli, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2023, art. 7 N 2.

<sup>27</sup> P. Jung, in : P. Jung / P. Spitz (éd.), *Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)*, Commentaire Stämpfli, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2023, art. 7 N 2.

<sup>28</sup> D. Loacker, in : R. Heizmann / L. D. Loacker (éd.), *UWG Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb Kommentar*, Zurich / Saint-Gall 2018, art. 7 N 38.

**Let. b : non-paiement des prestations appréciables en argent en faveur des travailleurs**

En vertu de l'art. 7a, let. b, AP-LCD, agit de façon déloyale celui qui ne paie pas les salaires, les suppléments de salaire, les cotisations aux assurances sociales ou autres prestations appréciables en argent en faveur des travailleurs.

L'art. 7a, let. b, AP-LCD, s'applique aux prestations appréciables en argent qui sont directement versées par l'employeur à l'employé, comme les salaires<sup>29</sup>, les suppléments de salaire ou d'autres dispositions ayant trait au salaire (jours fériés et jours de repos payés, p. ex.)<sup>30</sup>, convenues, fixées dans le cadre d'une CCT, d'une CCT déclarée de force obligatoire ou d'un CTT, ou prévues par une loi ou une ordonnance<sup>31</sup>.

Cette disposition englobe également les prestations appréciables en argent que les employeurs doivent par exemple verser à titre de cotisations aux assurances sociales<sup>32</sup> en faveur des travailleurs.

**Al. 2 : proposition de minorité concernant le droit à l'information des travailleurs**

Une minorité de la commission (Dandrès, Arslan, Docourt, Funciello, Jaccoud, Mahaim, Schmezer, Schneider Meret) propose d'ajouter un alinéa à l'art. 7a AP-LCD, qui inscrirait dans la loi un devoir d'information des travailleurs lorsque leur employeur a été condamné définitivement pour non-respect des conditions de travail visées à l'al. 1, let. a et b. Le même devoir d'information s'appliquerait également lorsqu'une organisation ayant signé une convention collective de travail violerait des dispositions de cette convention.

*Art. 23 LCD*

L'art. 7a AP-LCD est ajouté à la liste des actes de concurrence déloyale pouvant être sanctionnés pénalement qui sont énumérés à l'art. 23, al. 1, LCD.

<sup>29</sup> Cf. notamment art. 322, al. 1, CO.

<sup>30</sup> Cf. notamment art. 322a ss. CO ; art. 13, 17b et 19 LTr.

<sup>31</sup> Cf. notamment art. 322, al. 1, CO.

<sup>32</sup> Cf. notamment art. 12 ss LAVS, art. 2 s. de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (LAI ; RS **831.20**), art. 91 ss. LAA, art. 2 ss. de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage (LACI ; RS **837.0**), et art. 66 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP ; RS **831.40**).

## **5 Conséquences**

### **5.1 Conséquences pour la Confédération**

La poursuite pénale ainsi que l'exécution de la peine et des mesures sont principalement du ressort des cantons (art. 123, al. 2, de la Constitution [Cst.]<sup>33</sup>), raison pour laquelle la modification ne devrait pas avoir de conséquences majeures sur les finances ou l'état du personnel de la Confédération.

La Confédération peut être concernée si elle fait usage de son droit d'intenter une action prévu à l'art. 10, al. 3, LCD.

### **5.2 Conséquences pour les cantons et les communes, ainsi que pour les centres urbains, les agglomérations et les régions de montagne**

La poursuite pénale ainsi que l'exécution de la peine et des mesures sont du ressort des cantons (art. 123, al. 2, Cst.).

### **5.3 Conséquences économiques**

Le projet ne crée aucune nouvelle obligation pour les entreprises. La menace d'une sanction pénale devrait assurer un meilleur respect des dispositions impératives en vigueur qui servent la protection des travailleurs et le versement systématique des prestations appréciables en argent en faveur de ces derniers.

Le projet contribue ainsi au bon fonctionnement d'une concurrence loyale et non faussée et réduit le risque que des mandats soient octroyés à des entreprises qui n'observent pas les conditions de travail et peuvent ainsi proposer des prix inférieurs à leurs concurrentes agissant dans les règles.

Le projet ne créant pas de nouvelles obligations pour les entreprises, il n'est pas nécessaire de procéder à une estimation des coûts de la réglementation au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 29 septembre 2023 sur l'allègement des coûts de la réglementation pour les entreprises (LACRE)<sup>34</sup>.

Les vérifications préalables menées conformément à l'art. 4, al. 1, LACRE ont montré que le but visé par l'initiative parlementaire 21.470 n'admet pas de simplifications ou d'exceptions pour les PME. L'introduction d'un volet pénal pour renforcer l'exécution de la réglementation en vigueur ne permet pas non plus d'éviter un Swiss finish ni de simplifier l'exécution de la réglementation par le biais de moyens électroniques. Enfin, aucune autre réglementation dans le même domaine ne peut être abrogée.

<sup>33</sup> RS 101

<sup>34</sup> RS 930.31

## **5.4 Conséquences sociales**

La possibilité de sanctionner pénalement l'inobservation des conditions de travail obligatoires contribue à réduire les cas d'infractions aux prescriptions en matière de protection des travailleurs et de non-paiement des prestations appréciables en argent en faveur de ces derniers. Ces deux aspects seront donc nettement mieux pris en considération. Le projet protège une concurrence loyale et non faussée ainsi que les intérêts des entreprises qui respectent les règles et ceux des travailleurs.

## **5.5 Conséquences environnementales**

Le projet ne devrait avoir aucune conséquence sur l'environnement.

## **5.6 Autres conséquences**

Aucune autre conséquence n'est à prévoir.

## **6 Aspects juridiques**

### **6.1 Constitutionnalité**

En vertu de l'art. 123 Cst., la législation en matière de droit pénal relève de la compétence de la Confédération.

Aux termes de l'art. 96, al. 2, let. b, Cst., la Confédération prend des mesures afin de lutter contre la concurrence déloyale.

En vertu de l'art. 95, al. 1, Cst., la Confédération peut légiférer sur l'exercice des activités économiques lucratives privées.

Aux termes de l'art. 122, al. 1, Cst., la législation en matière de droit civil et de procédure civile relève de la compétence de la Confédération.

### **6.2 Compatibilité avec les obligations internationales de la Suisse**

La modification de la LCD ne soulève aucune question particulière en lien avec les engagements internationaux de la Suisse.

### **6.3 Forme de l'acte à adopter**

La modification de la LCD prend la forme d'une loi fédérale.