



NEWSLETTER JANVIER 2026

SOMMAIRE



**RÉTROSPECTIVE
JURISPRUDENCE
2025**



**PROXIMA'S 2025
HIGHLIGHTS**

RÉTROSPECTIVE JURISPRUDENCE 2025

01

Licenciement immédiat en cas de tardiveté dans la remise d'un certificat médical (Arrêt du Tribunal fédéral 4A_486/2024 du 15 janvier 2025)



Le TF considère que le licenciement avec effet immédiat repose sur un juste motif lorsque l'employé tarde à transmettre à son employeur – qui en fait la demande – un certificat médical justifiant des absences durant le délai de congé.



Le raisonnement du TF s'explique par des circonstances particulières (fonction essentielle de l'employé concerné, phase critique pour l'employeur, impossibilité de joindre l'employé concerné, avertissement).



Au vu des conséquences d'un licenciement immédiat injustifié (Article 337c CO), cet arrêt doit être accueilli avec réserve et prudence. Nous recommandons de ne recourir au licenciement avec effet immédiat qu'avec une extrême précaution et uniquement dans des situations exceptionnelles.

02

Qualité d'assuré du stagiaire en télétravail à l'étranger (ATF 150 V 454)



Le TF considère que le stagiaire en télétravail à l'étranger n'était pas obligatoirement soumis à la LAA.



En effet, selon l'art. 1a al. 1 let. a LAA, sont assurés à titre obligatoire les travailleurs dont le lieu effectif de l'exercice est en Suisse. Le stagiaire concerné travaillait principalement au Kenya, exclusivement à distance, par le biais d'une plateforme, sans jamais s'être rendu au siège de l'employeur.



Cet arrêt revêt un intérêt particulier compte tenu du contexte actuel marqué par la numérisation croissante et le recours de plus en plus fréquent au télétravail. Nous rappelons, par ailleurs, que l'art. 2 LAA prévoit une exception à ce qui précède, notamment au sujet des travailleurs détachés.

03

Devoir d'annonce des heures supplémentaires (Arrêt du Tribunal fédéral 4A_662/2024 du 8 avril 2025)

Le TF estime que la prétention en rémunération des heures supplémentaires survenue après de nombreuses années et sans réserve préalable apparaît abusive, cela même si l'employeur a eu connaissance du fait que l'employée effectuait des heures supplémentaires.



Cet arrêt souligne l'importance du suivi des heures supplémentaires et de l'annonce de celles-ci. Afin d'éviter des litiges, nous recommandons la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail, ainsi que du suivi des heures supplémentaires et de leur validation comme telles par l'employeur.

04

Qualification sous l'angle pénal du certificat de salaire - Arrêt du Tribunal fédéral 6B_39/2025 du 7 mai 2025

Le TF a retenu que lorsque l'auteur apparent du certificat de salaire ne correspond pas à son auteur réel, le certificat de salaire, et donc le décompte salarial, constitue un faux matériel punissable pénalement.



Si l'auteur du décompte concerné est une personne morale, il faut déterminer si le document est apte à prouver que la personne morale a effectué une déclaration.

Si tel est le cas, l'établissement du certificat de salaire au nom d'une personne morale par une personne qui n'est pas, ou plus, habilitée à engager la personne morale dans les rapports externes est un faux matériel. Dans la négative, il ne s'agit pas d'un titre au sens pénal.

05

Abandon de poste – Arrêt du Tribunal fédéral 4A_21/2025 du 12 mai 2025

Le TF rappelle que l'abandon d'emploi suppose que l'employé quitte son poste de façon abrupte sans justes motifs, refusant de façon consciente, intentionnelle et définitive d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié.



Le refus de l'employé ne signifie pas forcément une déclaration expresse de l'employé mais peut aussi découler d'actes concluants. Néanmoins, si l'attitude du travailleur est équivoque, l'employeur est alors tenu de le mettre en demeure de reprendre son activité. Cas échéant, il appartiendra à l'employeur de prouver ces faits.



L'employeur considérant, à tort, qu'il s'agit d'un abandon d'emploi et cessant de verser un salaire s'expose à un risque de licenciement immédiat injustifié. Nous recommandons, en cas d'absence inexpiquée d'un employé, de mettre l'employé concerné en demeure.

06

Obligation de fournir des références – Arrêt du Tribunal fédéral 4A_493/2024 du 17 juin 2025

Le TF confirme que l'employeur est tenu de fournir une référence en complément du certificat de travail.



Cette obligation jurisprudentielle découle de la protection de la personnalité du travailleur et s'inscrit dans la perspective de favoriser son avenir économique. L'employeur est tenu d'offrir de telles références à la demande du travailleur.

Les références constituent un traitement de données au sens des art. 328b CO et de la LPD, ce qui signifie que l'employé doit avoir donné son consentement ou qu'un motif justificatif au sens de l'art. 31 LPD soit réalisé.



L'employeur engage par ailleurs sa responsabilité lorsque :

- Amené à donner des références, il outrepassé un simple complément au certificat de travail, trompant la confiance que l'employé et le tiers étaient en droit de placer dans le certificat de travail, pour autant que le futur employeur potentiel renonce ensuite à engager l'employé concerné.
- Il refuse injustement de donner des références à un potentiel employeur.

Le TF n'a néanmoins pas indiqué le délai dans lequel le certificat de travail ou les références devaient être fournies.

07

Indication du motif de licenciement dans le certificat de travail – Arrêt du Tribunal fédéral 4A_630/2024 du 8 mai 2025

Le TF confirme que l'employeur – à savoir une fondation pour des personnes à handicap physique ou moteur – est en droit de maintenir, dans le certificat de travail, que le motif du licenciement de l'employé était le non-respect des mesures de protection contre le Covid-19.



Le certificat de travail doit donner aux futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des performances et du comportement du travailleur. Il doit ainsi être conforme à la vérité tout en demeurant bienveillant et en contribuant à l'avenir économique du travailleur.



Compte tenu des objectifs – parfois antinomiques – auxquels doit répondre un certificat de travail, nous suggérons de faire preuve d'une certaine retenue lorsqu'il s'agit d'évoquer des aspects négatifs et de ne le faire ainsi que lorsqu'ils sont essentiels pour un futur employeur et non lorsque la mention est simplement chicanière.

08

Avance de frais faite par l'employeur lorsque l'employé dispose d'une carte bancaire de l'entreprise – Arrêt du Tribunal fédéral 4A_249/2025 du 8 octobre 2025

Lorsque l'employé dispose d'une carte bancaire de l'entreprise pour ses dépenses, il s'agit d'une avance à l'employé au sens de l'art. 327c al. 2 CO. Sauf accord contraire, il appartient alors à ce dernier de démontrer et justifier la nécessité et le montant desdites dépenses.



Les dispositions légales relatives aux frais (art. 327a ss CO) sont strictes et leur mauvaise application pratique peut non seulement mener à des litiges quant au remboursement des frais et/ou des acomptes mais également à des problématiques de salaire déguisé.

Nous recommandons dès lors systématiquement de prévoir des dispositions relatives aux frais professionnels dans une directive dédiée.

Rédaction

Me Joséphine Kowalski Schwab

Me Kevin Guillet





PROXIMA'S 2025 HIGHLIGHTS

BEING SMALL, THINKING BIG



01/09/2025
ONE YEAR
TOGETHER



WHAT A TEAM!!!

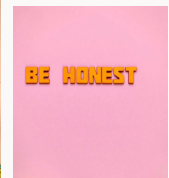
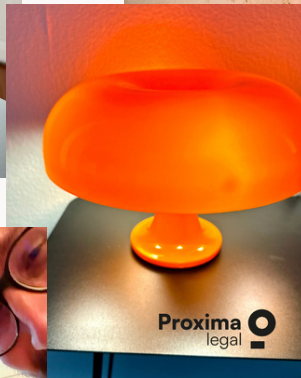
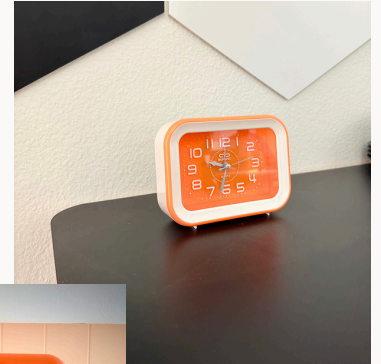
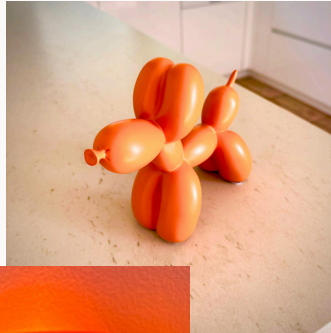


JOM, INSPIRING MOTIVATION



PROXIMA'S 2025 HIGHLIGHTS

PROXIMA ORANGE EVERYDAY LIFE



SO GRATEFUL!



WARM WISHES FOR 2026





Proxima | legal



Rue des Terreaux 10
1003 Lausanne
+41 21 343 00 55

www.proxima.legal
contact@proxima.legal

