



NEWSLETTER MARS 2026

SOMMAIRE

- **JURISPRUDENCE
LATEST NEWS**
- **PROXIMA'S LIFE**



JURISPRUDENCE LATEST NEWS



01

Clause de prohibition de concurrence – Arrêt du Tribunal fédéral 4A_70/2025 du 8 décembre 2025

Le TF indique dans cet arrêt les règles applicables aux clauses de non-concurrence en rappelant que concernant la clientèle :



- L'employé doit connaître les clients réguliers et leurs habitudes, de façon à – grâce à ses connaissances – pouvoir proposer des prestations similaires à l'employeur et ainsi de les détourner de ce dernier (consid. 4.1) ;
- Il n'est pas nécessaire, à cet égard, que les informations relatives à la clientèle relèvent du domaine secret de l'employeur ou que l'employé ait connaissance de détails de la sphère privée de la clientèle (consid. 4.4).

Quant à la fin de la prohibition de concurrence, le TF a considéré que, lorsque la responsabilité de la fin des relations de travail était partagée à parts égales, la prohibition demeurerait valable (consid. 5).

Les clauses de prohibition de concurrence sont soumises à des conditions de validité formelles et matérielles strictes, ce qui réduit leur portée pratique.

Afin de s'assurer de leur validité et application pratique, il convient de veiller à une rédaction scrupuleuse de celles-ci et à ce que le document l'intégrant soit signé à la main par les parties. Nous recommandons à cet égard, en particulier :



- de se réserver expressément le droit par écrit d'exiger la cessation d'une éventuelle contravention, y compris par l'introduction de mesures superprovisionnelles et provisionnelles ;
- l'introduction cumulative d'une peine conventionnelle en cas de violation.

02

Qualification sous l'angle fiscal de l'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié – Arrêt du Tribunal fédéral 9C_96/2024 du 19 janvier 2026 (destiné à la publication)



Dans cet arrêt, rendu à l'aune de la Loi sur le personnel de la Confédération, le TF conclut que l'indemnité versée par l'employeur car le licenciement avec effet immédiat est arrivé tardivement n'a pas de caractère de réparation morale, de sorte qu'il constitue un revenu imposable (consid. 6.3.2 en particulier).

Dite jurisprudence est, à notre sens, transposable aux rapports de droit privé.

Le TF distingue ainsi :



- les indemnités versées à titre de licenciement abusif (art. 336 et 336c CO), lesquelles sont en principe exonérées d'impôt, dans la mesure où elles ont une fonction punitive et réparatrice ;
- les indemnités versées à titre de licenciement immédiat injustifié, à l'égard desquelles il convient d'examiner à quel titre elles sont versées.



Nous rappelons ici que lorsqu'un licenciement avec effet immédiat est envisagé, il convient d'y procéder très rapidement, soit – en principe – dans un délai de 2 à 3 jours ouvrables.

A défaut, le licenciement immédiat, même justifié, peut être considéré comme tardif et entraîner les mêmes conséquences qu'un licenciement avec effet immédiat injustifié.

03

Absence de mobbing en cas de défaut d'actes ciblés – Arrêt du Tribunal fédéral 4A_74/2025 du 29 octobre 2025



Le TF rappelle dans cet arrêt qu'une mauvaise ambiance ou des manquements non ciblés d'un supérieur ne sont pas suffisants pour retenir une atteinte à la personnalité susceptible de fonder un mobbing (consid. 4.2.1 et 4.4.1).

Cela s'applique d'autant plus en l'absence d'éléments saillants visant un employé en particulier, respectivement lorsque le comportement est similaire à l'égard de l'intégralité des employés subalternes et qu'il apparaît davantage que le supérieur hiérarchique visé adopte un comportement sévère et autoritaire du fait qu'il gère mal la pression de son poste (consid. 4.3 et 4.4.1).



La définition jurisprudentielle de *mobbing* repose sur des critères restrictifs, de sorte que celle-ci n'est admise que de façon limitée.

Le TF opère, par ailleurs, une stricte distinction entre *mobbing* et conflit, qui relève davantage de relations conflictuelles avec torts partagés. Les obligations de l'employeur en protection de la personnalité des employés concernés et la mesure de ces obligations dépendent de cette qualification.

Rédaction

Me Joséphine Kowalski-Schwab
Me Kevin Guillet

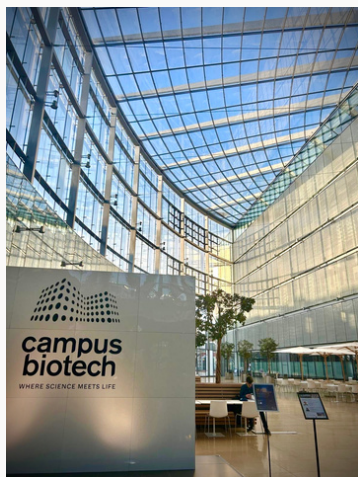




PROXIMA'S LIFE

30 ANS DE LA LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ
Entre les genres dans le monde du travail.

05 février 2026 - UNIGE



SÉMINAIRE DE FORMATION CONTINUE
Questions choisies
en droit administratif et pénal

OAV - 05 février 2026 - UNIL



APPRENTISSAGE

RÉSEAUTAGE



SARAH MURPHY,
Avocate stagiaire

DÉCOUVERTE

ARSÈNE



**MAKING NEW
COLLEAGUES
AT THE OFFICE**

BERNADETTE



BEING SMALL, THINKING BIG

PROXIMA'S LIFE



**3/4 OF TEAM
PROXIMA**

**PROXIMA'S
OFFICIAL
BARISTA**



**BECAUSE
GADGETS
MATTER....**



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

www.proxima.legal
contact@proxima.legal