

# Nouveautés en droit du travail

Droit privé du travail,  
fonction publique et procédure

Aurélien Witzig – Guillaume Jéquier – Valérie Défa go –  
Anne-Sylvie Dupont



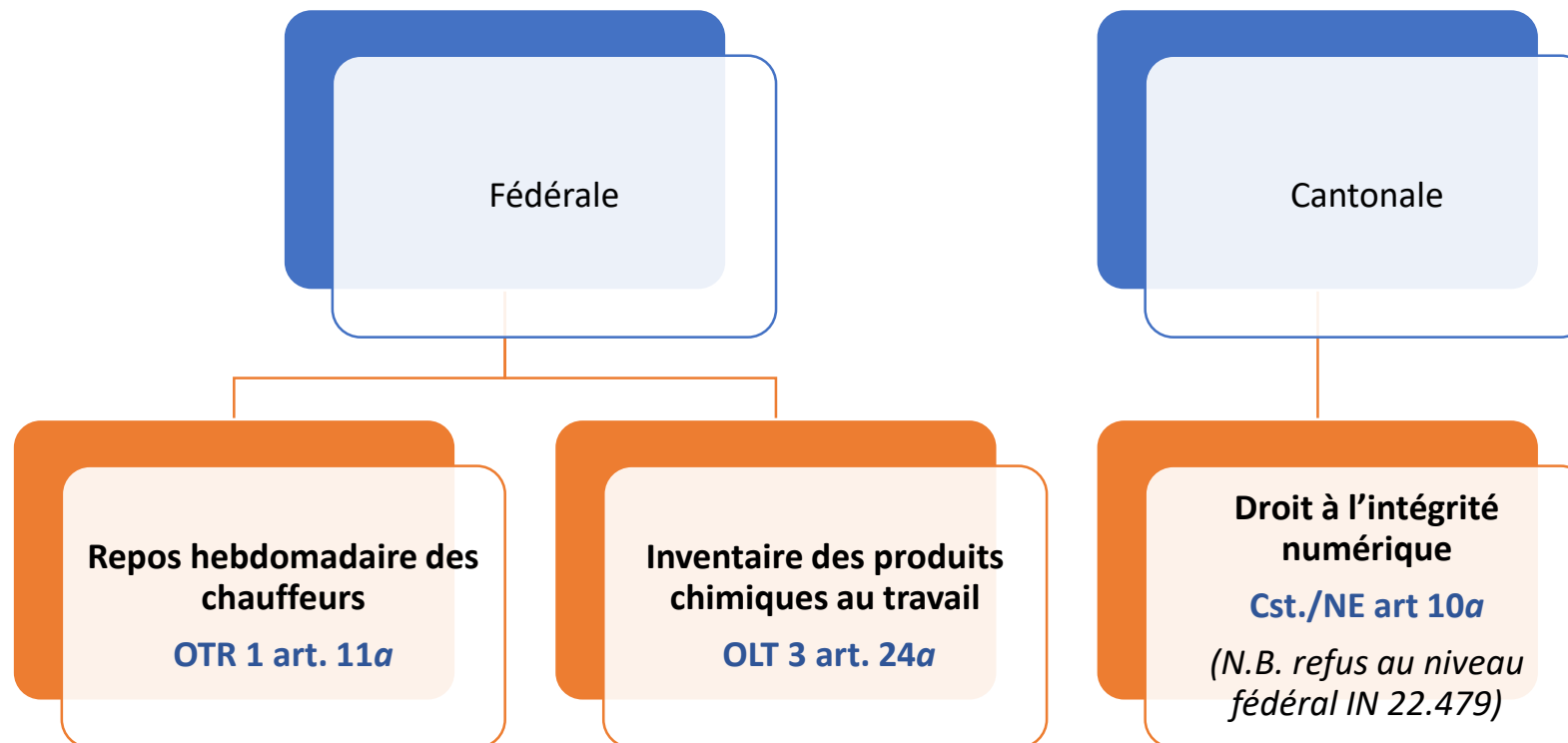
Vendredi 20 juin 2025 – Université de Neuchâtel

# **Droit privé et public du travail**

**Aurélien Witzig**

**Prof. tit. À l'Université de Neuchâtel, avocat, juge assesseur**

# A. Législation



# Extension du champ d'application de CCT (*inter alia*)

Magasins de  
stations-service  
(FF 2025 127)

Isolation  
(FF 2025 128)

Services de sécurité  
privés  
(FF 2025 129)

Retraite anticipée  
dans le second  
œuvre romand  
(FF 2025 130)

# Projets en cours

01

**Egalité pour les  
personnes  
handicapées**

LHand (FF 2025 301)

02

**Droit à la  
déconnexion**

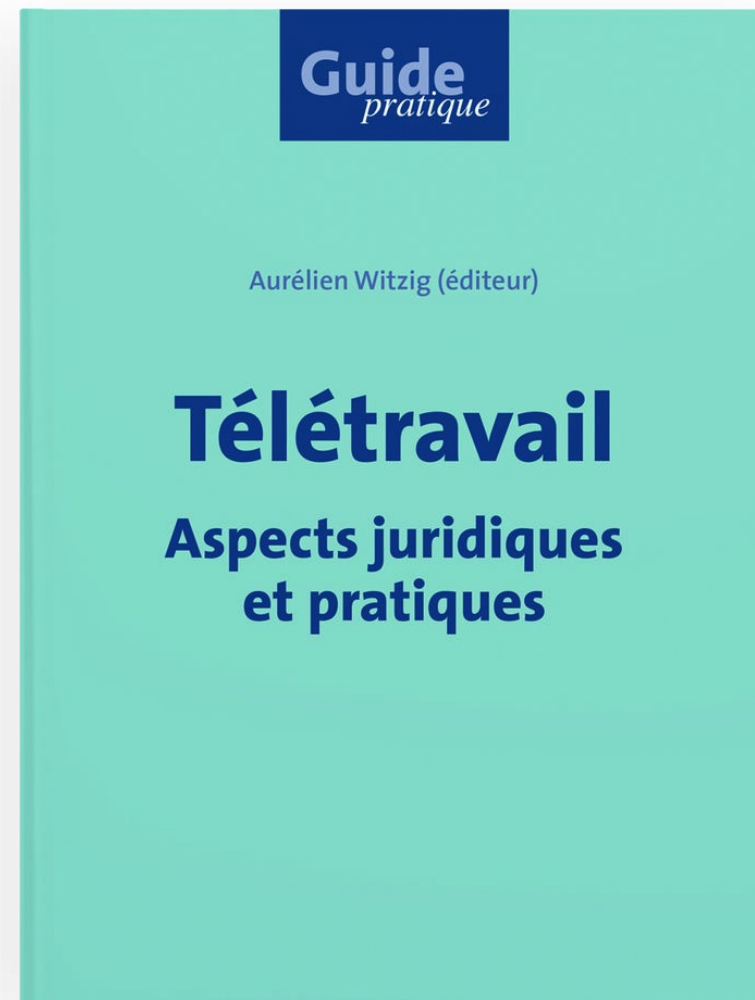
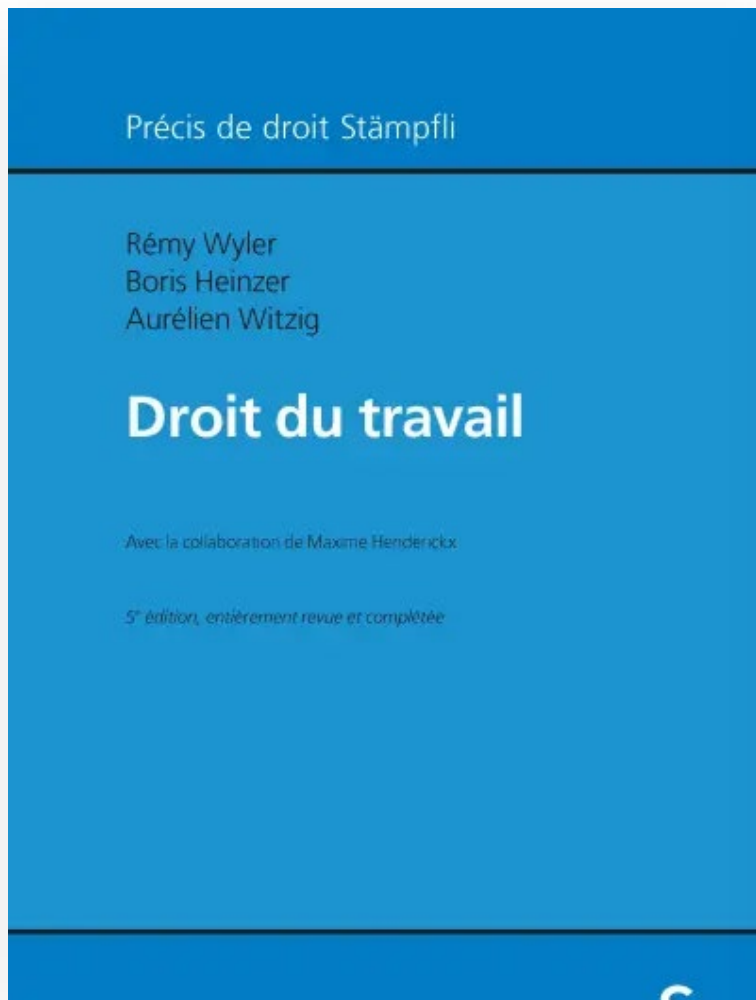
LTr (FF 2025 1793)

03

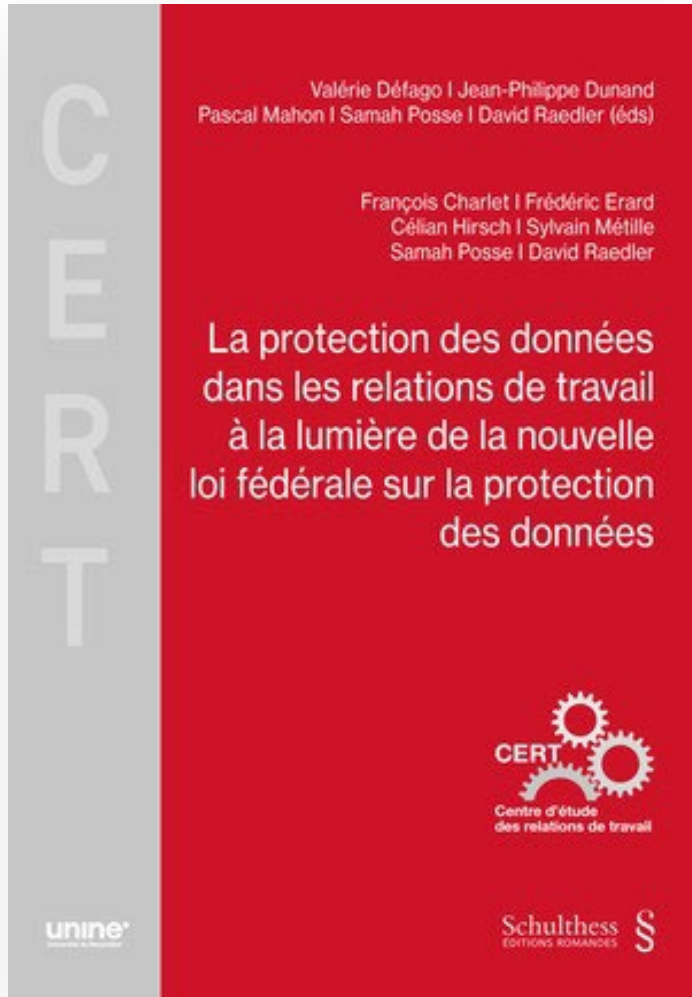
**Rapports entre CCT  
et salaire minimum**

LECCT (FF 2025 126)

## B. Doctrine



## B. Doctrine



# C. Jurisprudence

## Thèmes abordés

- Plateformes numériques
- Vacances et déconnexion
- Mobbing
- Maternité
- Certificat de travail



# Plateformes numériques et location de services

TF, 5 février 2025, 2C\_46/2024

TF, 1<sup>er</sup> mai 2025, 2C\_220/2024

Les activités de mise à disposition de chauffeurs ou de livreurs à la plateforme numérique sont **soumises à autorisation** selon la LSE.



# Jouissance des vacances

TF, 21 mars 2025,  
4A\_163/2024

Une incapacité de travail suffisamment sérieuse, au point d'entraver la récupération physique ou psychique du travailleur, empêche en principe la réalisation du but des **vacances**.

En l'espèce : *lombalgies chroniques*.





## Droit à la déconnexion

TF, 6 février 2025, 1C\_316/2024

Pendant la durée du repos, l'employeur n'a pas le droit d'exiger de pouvoir atteindre les travailleurs et ces derniers **ont le droit de ne pas être joignables**, sauf s'ils se sont engagés à se consacrer à un service de piquet temporaire pour d'éventuels événements particuliers, dans le cadre des prescriptions légales (cf. art. 14 et 15 OLT 1).



## Mobbing ou simple conflit ?

TF, 26 mars 2024, 1C\_595/2023

Le harcèlement psychologique **dépasse le degré** du « simple conflit dans les relations professionnelles ».

# Le retour de congé maternité

TF, 27 août 2024, 4A\_461/2023



L'employeur dispose d'un **large pouvoir de direction pour redessiner les tâches attribuées** à une travailleuse revenant au travail après une absence liée à sa maternité.

*Analyse de Christine Sattiva Spring :  
droitdutravail.ch, octobre 2024*

# Baisse de bonus due à l'absence pour maternité

TF, 15 mai 2024, 4A\_597/2023



**Ne constitue pas une discrimination prohibée** le fait de tenir compte, au désavantage des femmes dans le calcul du bonus, de leur absence à partir de la neuvième semaine suivant l'accouchement.

## Valeur litigieuse d'un certificat de travail

TF, 6 septembre 2024, 1C\_320/2024

La valeur litigieuse de l'action en modification d'un certificat de travail est fixée à **un mois de salaire au maximum.**



## Date de fin des rapports sur le certificat de travail

TF, 5 septembre 2024,  
4D\_103/2024

La date de fin des rapports de travail à indiquer sur le certificat de travail en cas de licenciement immédiat sans justes motifs est la **date de fin reconstituée selon l'art. 337c al. 1 CO.**



## Profil de réseau social inexact

CJ/GE, 6 novembre 2023,  
CAPH/116/2023

La salariée doit **modifier** son profil LinkedIn qui présentait des indications erronées sur la date de fin du contrat.

# Procédure civile

Guillaume Jéquier  
Avocat

# 1. CPC entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025

- Art. 6 al. 2 let. d nCPC : exclusion des litiges en matière de droit du travail, de location de service et de loi sur l'égalité de la compétence du tribunal de commerce.
- Art. 85 al. 2 nCPC : fixation par le tribunal d'un délai pour chiffrer les conclusions dans le contexte d'une action échelonnée.
  - Attention : uniquement pour les procédures introduites dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 (art. 407f CPC) ; pour celles antérieures, cf. ATF 149 III 405.
- Art. 90 al. 2 et 224 al. 1bis CPC : cumul d'action et demande reconventionnelle valables en l'absence de procédure ou de compétence matérielle identiques si celles-ci sont fonction de la valeur litigieuse et non de la loi.
  - Attention : uniquement pour les procédures introduites dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 (art. 407f CPC).

## 2. Certificat de travail (art. 330a CO) – Valeur litigieuse

- TF, arrêt 1C\_320/2024 du 6 juin 2024.
- Selon TF, valeur litigieuse d'un certificat de travail repose sur appréciation des circonstances du cas d'espèce, au nombre desquelles figurent :
  - position professionnelle du travailleur et fonctions exercées par celui-ci ;
  - durée des rapports de travail ;
  - lien entre absence de nouvel emploi et teneur du certificat de travail ;
  - action en délivrance d'un certificat ou action en amélioration d'un certificat déjà considéré comme bon ;
  - sort de la procédure devant les instances inférieures ;
  - âge de l'employé, qui malgré un bon certificat, serait notoirement désavantagé sur le marché du travail.
- En l'espèce, 6 ans de durée de travail ; résiliation par l'employé alors âgé de 45 ans; certificat délivré jugé des «bon», amélioré de surcroît en 1<sup>ère</sup> instance -> valeur litigieuse fixée à 1 mois.

### 3. Certificat de travail (art. 330a CO) – Délivrance ou rectification

- TF, arrêt 4A\_50/2023 du 5 février 2024, consid. 6.
- Le choix de la rédaction du certificat de travail incombe en principe à l'employeur, dont la liberté est limitée par l'obligation de fournir un document complet et exact.
- En l'absence de toute délivrance de certificat, l'employé dispose d'une action condamnatoire en délivrance.
- En cas d'action en rectification du certificat de travail, l'employé doit formuler lui-même le texte requis et prouver les faits justifiant de retenir sa version plutôt que celle de l'employeur, l'employeur supportant une obligation de collaborer à l'établissement des faits.

### 3. Certificat de travail (art. 330a CO) – Délivrance ou rectification

- Tranchant une controverse, le Tribunal fédéral retient
  - qu'il est possible à l'employé de proposer, dans le contexte de l'action en délivrance, une formulation de certificat ;
  - que l'employé peut rédiger une proposition de certificat en annexe à l'action, en concluant à la délivrance du certificat figurant dans le bordereau ;
  - que l'employé n'y est pas contraint sous peine d'irrecevabilité de l'action en délivrance ;
  - que l'employeur, dans le contexte de son fardeau de la contestation, doit se déterminer sur la proposition de certificat de travail et, s'il la conteste, «formuler clairement ses griefs» à son encontre ;
  - qu'en cas d'action en délivrance avec proposition de formulation, l'employé ne pourra par la suite pas introduire d'action en rectification (autorité de la chose jugée).

## 4. Preuve - Renonciation intentionnelle à un revenu (art. 337 al. 2 CO et 8 CC)

- TF, arrêt 4A\_90/2024 du 30 octobre 2024.
- Preuve de la renonciation intentionnelle à un revenu (art. 337 al. 2 CO – TF, arrêt 4A\_90/2024) :
  - l'employeur ne doit pas démontrer que le travailleur a intentionnellement refusé un emploi ;
  - il doit uniquement prouver que l'état du marché du travail permettait de trouver une place adéquate.
- En l'espèce, absence de recherche d'emploi sérieuse pendant quelques mois, puis travail trouvé relativement rapidement après le début des recherches (5 mois) : preuve admise et indemnité limitée à la durée de 5 mois.

## 5. Preuve – Réception d'un courriel (art. 8 CC)

- Arrêt 5A\_879/2023 du 29 mai 2024, consid. 3.3.
- Tribunal fédéral devait déterminer le moment où un débiteur avait eu connaissance de l'absence de cause de versement de contributions d'entretien, en particulier s'il pouvait être retenu qu'il avait reçu un courriel annonçant un remariage alors qu'il le niait.
- Selon le Tribunal fédéral : « *Compte tenu du manque de fiabilité du trafic électronique en général et, en particulier, des difficultés liées à la preuve de l'arrivée d'un message électronique dans la sphère de contrôle du destinataire, il n'apparaît en tous les cas pas insoutenable, dans les circonstances particulières de l'espèce, d'avoir considéré que la recourante aurait dû requérir du destinataire une confirmation de réception de son e-mail ou, à tout le moins, de réagir en l'absence d'une telle confirmation* ».
- Enseignements en droit du travail : pour l'exercice d'un droit formateur qui n'est pas soumis à une règle de forme particulière (par ex. avertissement ou résiliation), il est prudent d'exiger une confirmation de réception en cas d'envoi par courriel.

## 6. Preuve – Contenu d'une CCT (art. 7 al. 1 LECCT)

- TF, arrêt 4A\_203/2023 du 23 juillet 2024, consid. 5.3.
- Le contenu d'une CCT dont le champ d'application est étendu en application de l'art. 7 al. 1 LECCT constitue du droit fédéral et n'a pas à faire l'objet de la preuve.
- En l'absence d'extension, le contenu de la CCT doit être allégué et prouvé.

## 7. Récusation (art. 30 Cst. et 6 CEDH)

- Arrêt 5A/879/2023 du 29 mai 2024, consid. 3.3.
- Travailleur demande la récusation d'une Juge prud'homale assessesseure qui est membre du Comité directeur de l'Union patronale suisse, dont l'ancien CEO de l'employeur était d'abord membre puis président.
- Art. 30 Cst. et 6 CEDH : l'apparence d'une impartialité est suffisante pour obtenir la récusation.
- Selon le TF, l'appartenance à une organisation (ex. : association, syndicat) ne suffit pas à elle seule à fonder une récusation, sauf si :
  - cette organisation est fermée et peu transparente, de nature à impliquer des liens personnels étroits (ex. : réseau d'influence, entraide mutuelle forte).
  - elle implique une relation directe de subordination ou d'influence, par exemple une amitié étroite concrète (proximité personnelle) ou un lien hiérarchique ou économique concret (dépendance fonctionnelle).

## 7. Récusation (art. 30 Cst. et 6 CEDH)

- En l'espèce :
  - le conseil était composé de 63 membres et la juge y siégeait bénévolement (ne pouvant ainsi craindre une perte de revenu en cas d'exclusion en raison de son activité judiciaire) ;
  - rien ne démontre que la Juge et l'ancien CEO se connaissent personnellement ni qu'il y a eu tentative d'influence ;
  - aucun élément ne laisse suggérer une proximité ou une dépendance ;
  - le contexte d'une juridiction partiaria implique que les juges sont justement nommés pour représenter l'intérêt des deux camps.

# **Droit de la fonction publique**

**Valérie Défago**  
**Doyenne, professeure à l'Université de Neuchâtel**

**Avec la collaboration d'Aurélien Witzig**

# La classification des fonctions

- La discrimination salariale injustifiée
  - La collocation des enseignant-e-s d'Informatique, communication et administration, profession typiquement féminine, à compter d'une date ultérieure à la bascule générale des enseignant-e-s d'autres branches dans le nouveau système salarial, constitue un indice suffisant pour rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe (TF 1C\_471/2023 du 31 juillet 2024 - Vaud)
- Le temps de travail pris en compte pour le travail hors cours dans l'instruction publique
  - Il n'est pas arbitraire de considérer que le temps de préparation, respectivement pour l'évaluation de cours d'arts visuels est moindre que pour les enseignements des branches générales (TF 1C\_157/2024 du 11 novembre 2024 - Fribourg)

# Les devoirs de l'Etat employeur

- La protection de la personnalité
  - Une violation du devoir d'assistance de la part de l'employeur est avérée lorsqu'il existe une situation de surcharge claire et objectivable et qu'il n'y remédie pas, bien que la surcharge de la personne employée soit reconnaissable ou ait été signalée à l'employeur et que la suppression des circonstances pénibles soit possible et raisonnable (TF 1C\_566/2023 du 16 mai 2024 - Zurich)
- Les obligations de l'employeur en lien avec la protection de la personnalité en cas de mobbing
  - Le devoir de protection est identique en droit public et en droit privé (TF 1C\_34/2025 du 14 mars 2025 – Neuchâtel)
- Le droit à la déconnexion
  - Pendant la durée du repos, l'employeur n'a pas le droit d'exiger de pouvoir atteindre les travailleurs et ces derniers ont le droit de ne pas être joignables, sauf s'ils se sont engagés à se consacrer à un service de piquet temporaire, dans le cadre des prescriptions légales (TF 1C\_316/2024 du 6 février 2025 - Genève)

# Les devoirs des employés de l'Etat

- Le devoir de loyauté, de réserve et de fidélité
  - En lien avec la communication avec la presse, il appartient au fonctionnaire de s'assurer sur la qualité en laquelle il est interviewé, respectivement d'informer au préalable son employeur (TF 1D\_1/2024 du 21 février 2025 - Genève)
- L'obligation de collaborer
  - L'obligation de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation (TF 1C\_290/2023 du 9 avril 2024 - Confédération) ou à la mise en œuvre d'une mesure de reclassement dans le cadre de l'obligation de protéger la personnalité de l'employé (TF 1C\_130/2024 du 30 juillet 2024 - Schwytz)
- Les obligations de l'employeur en lien avec le reclassement ou la réintégration :
  - Lorsque le reclassement est prévu par la loi, il s'impose, sauf exception (TF 1C\_609/2023 du 24 mai 2024 - Genève)
  - Le bénéfice d'un bilan de compétences et une demande adressée aux autres services de l'Etat constituent des efforts nécessaires et suffisants de l'autorité eu égard à son obligation de reclassement (TF 1C\_317/2024 du 4 novembre 2024 - Genève)
  - Appréciation différenciée lorsque le reclassement s'impose pour des motifs d'inaptitude (CDP.2025.53 du 14 mai 2025 - Neuchâtel)

# La résiliation des rapports de service

- Le calcul de l'indemnité de résiliation
  - Celle-ci comprend le treizième salaire, la prime de domicile et la participation à l'abonnement demi-tarif mais non l'indemnité volontaire liée à l'horaire de travail fondé sur la confiance (TF 1C\_66/2024 du 31 octobre 2024 - Confédération)
  - Celle-ci comprend le salaire mensuel brut, augmenté des suppléments de salaire versés régulièrement (TF 1C\_606/2024 du 7 février 2025 - Zurich)
- La prescription des faits pouvant justifier un licenciement
  - Aucune décision ne peut être légitimée par des faits dont la prescription est manifestement acquise (CDP.2024.4 du 27 mai 2024 - Neuchâtel)
  - Le jour de la découverte de la violation des devoirs de service : les faits considérés comme connus avant, respectivement après la saisine du Groupe de confiance par le Conseil d'Etat (TF 1C\_594/2023 du 4 juillet 2024 - Genève)
- L'autonomie de la commune employeuse
  - En procédant à une appréciation du règlement communal qui ne ressort pas de son texte, la cour cantonale a violé l'autonomie de la commune (TF 1C\_544/2024 du 3 avril 2025 - Genève)

# La procédure

- La compétence de l'autorité
  - Le licenciement prononcé par une autorité communale incompétente, en l'occurrence le conseil communal en lieu et place de la commission des travaux publics, est nul (TF 1C\_112/2024 du 9 juin 2023 - Zurich)
  - Mais non celui prononcé par le service, sur la base d'une délégation générale de compétence du département ratifiée ultérieurement par le Conseil d'Etat (TF 1C\_308/2024 du 3 décembre 2024 - Fribourg)
- Le droit d'être entendu
  - Un statut du personnel communal peut conférer un droit d'être entendu allant au-delà des exigences constitutionnelles (TF 1C\_639/2023 du 16 juillet 2024 - Genève)
  - Le droit à la preuve n'est pas violé lorsque la partie ne précise pas ce qu'elle aurait pu ajouter si sa requête d'audition avait été admise (TF 1C\_308/2024 du 3 décembre 2024 - Fribourg)
- Le principe de célérité
  - Le principe est respecté lorsque, tenue aux premiers résultats de l'enquête pénale, l'autorité ne laisse aucun temps mort injustifié dans la procédure (TF 1C\_17/2024 du 8 août 2024 - Genève)

# La procédure

- Le droit à une audience publique
  - Des procédures consacrées exclusivement à des points de droit ou hautement techniques peuvent remplir les conditions de l'art. 6§1 CEDH même en l'absence de débats publics (TF 1C\_87/2024 du 3 septembre 2024 – Genève ; TF 1C\_265/2024 du 20 septembre 2024 - Genève)
  - Il peut être déduit de la réponse de l'employé ainsi que du fait qu'il transmet une note de frais au Tribunal qu'il renonce à la tenue de débats (TF 1C\_308/2024 du 3 décembre 2024 - Fribourg)
- La valeur litigieuse de l'action en modification d'un certificat de travail
  - Le Tribunal fédéral persiste à ne pas livrer de critères absolus pour déterminer la valeur litigieuse d'un certificat de travail (TF 1C\_320/2024 du 6 septembre 2024 - Confédération)
- L'effet suspensif en matière de résiliation des rapports de service dans la fonction publique
  - Il n'est pas possible d'octroyer l'effet suspensif si l'autorité de recours ne dispose pas de la possibilité d'annuler la décision et d'imposer une réintégration (TF 1C\_475/2024 du 14 février 2025 - Valais)
- Le pouvoir de décision de l'autorité de recours
  - Lorsqu'une résiliation des rapports de service est contraire au droit fédéral, ainsi qu'en cas de licenciement nul, il n'est en principe pas interdit aux instances de recours d'annuler le congé et d'ordonner le maintien du collaborateur dans son emploi, même si le droit cantonal ne prévoit pas cette possibilité (TF 1C\_97/2024 du 1<sup>er</sup> novembre 2024 - Valais)

# La procédure

- La notification de la décision
  - Lorsqu'une décision est notifiée tant à la partie qu'à son mandataire, c'est le moment de la réception par celui-ci qui est pertinent pour le dies a quo du délai de recours (TF 1C\_713/2024 du 5 mars 2025 - Berne)

# **Droit de la sécurité sociale**

**Anne-Sylvie Dupont**

**Professeure aux Universités de Genève et de Neuchâtel**

# Plan

- COVID-long: pas (toujours) une maladie professionnelle
- «Stagiaire» en télétravail: pas de couverture LAA
- Perte de gain et travailleurs étrangers: un arrêt grison

# COVID-long: pas (toujours) une maladie professionnelle

- **Contexte:**

- Assurée psychologue dans une clinique accueillant des patients Covid, mais n'ayant pas à s'en occuper, infectée par le virus et atteinte d'un Covid long
- LAA: maladie professionnelle?

- **Cadre légal:**

- Art. 9 al. 1 LAA: présomption du caractère professionnel si mention dans l'annexe 1 à l'OLAA
- Art. 9 al. 2 LAA: maladie professionnelle admise si le risque est 4 fois plus élevé dans cette profession que dans l'ensemble de la population.

# COVID-long: pas (toujours) une maladie professionnelle

- **ATF 150 V 460**

- Annexe 1 OLAA: «maladies infectieuses» pour les «travaux dans les hôpitaux (...)»

*«Die Anwendung einer natürlichen Vermutung, dass die Infektionskrankheit durch die Arbeit im Spital verursacht worden sei, rechtfertigt sich indessen nur dann, wenn es sich dabei um eine Tätigkeit **mit dem spezifischen Risiko** des vom Verordnungsgeber als gesundheitsgefährdend definierten Arbeitsplatzes handelt. Nicht jegliche Tätigkeit in einem Spital oder Laboratorium oder in einer Versuchsanstalt kann als gesundheitsgefährdend gelten.»*

# COVID-long: pas (toujours) une maladie professionnelle

- **ATF 150 V 460**

- En l'espèce, pas de risque spécifique à l'activité professionnelle car pas de prise en charge des patients Covid (art. 9 al. 1 LAA)
- Exclut *de facto* aussi l'application de l'art. 9 al. 2 LAA.

# «Stagiaire» en télétravail: pas de couverture LAA

- **Contexte:**

- Stagiaire engagé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022 par une entreprise en Suisse
- N'a jamais physiquement travaillé en Suisse, mais toujours à distance, sans qu'il soit possible de savoir dans quel pays il se trouvait.

- **Cadre légal:**

- Art. 1a al. 1 LAA: «travailleur occupé en Suisse»

## «Stagiaire» en télétravail: pas de couverture LAA

- **ATF 150 V 454:**

- Le fait que le résultat du travail se produise en Suisse n'est pas suffisant
- L'assuré n'était en l'espèce par un travailleur détaché, car n'avait jamais travaillé en Suisse.

# Perte de gain et travailleurs étrangers: un arrêt grison

- **Contexte:**

- Ressortissant italien, 40 ans, engagé par un employeur soumis à la CCT Secteur principal de la construction, contrat de travail résilié pour le 31.10.2022
- Pendant le délai de congé: cancer des intestins, IT de longue durée
- IJ LCA versées jusqu'au 23.12.2022 (échéance du permis L)
- Permis L renouvelé plusieurs fois par le Service cantonal des migrations (jusqu'au 30.09.2023) pour raisons médicales
- Refus de l'assureur LCA de prester au-delà du 23.12.2022, invoque une clause des CGA prévoyant la fin des IJ avec l'expiration de l'autorisation de travail, conformément à ce que prévoit la CCT.

# Perte de gain et travailleurs étrangers: un arrêt grison

- **Cadre légal:**

- Art. 2 ALCP / art. 9 al. 1 annexe I ALCP: interdiction de discrimination pour les travailleurs salariés.
- **Art. 9 al. 4 annexe I ALCP:** « Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autres réglementations collectives portant sur l'accès à l'emploi, l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement, est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs salariés non nationaux ressortissants des parties contractantes ».

# Perte de gain et travailleurs étrangers: un arrêt grison

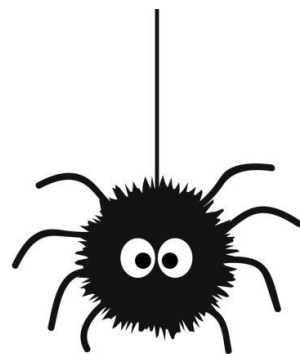
- **TA GR S 23 101 du 23 janvier 2024:**

- Art. 9 al. 4 annexe I ALCP: directement applicable (*self executing*), applicable aux relations de travail de droit privé (*Drittwirkung*)
- Quid de l'application à l'égard de l'assureur LCA?
  - > La CCT impose à l'employeur de conclure une assurance
  - > Les prestations d'assurance font partie des « conditions d'emploi et de travail » au sens de l'art. 9 annexe I ALCP
  - > La clause de la CCT qui prévoit la fin des IJ en cas d'expiration de l'autorisation de travail est discriminatoire (inégalité de traitement non objectivement justifiée).

# Perte de gain et travailleurs étrangers: un arrêt grison

- **TA GR S 23 101 du 23 janvier 2024:**

- Assurance de dommage
- L'assuré doit démontrer la perte de gain (IT survenue après la notification du congé, pas de règle d'expérience)



- En l'espèce, ni allégué ni prouvé qu'il aurait retrouvé un emploi sans l'atteinte à la santé
- Droit au IJ jusqu'au 31 janvier 2023 (délai de congé prolongé par la période de protection).

Merci pour votre attention!