

# DROIT DU TRAVAIL

DÉCEMBRE 2025 / JANVIER 2026  
NEWSLETTER 01

JURISPRUDENCES COMMENTÉES – EXEMPLES PRATIQUES – ACTUALITÉS & PERSPECTIVES



Marc Ph. Prinz



Basile Walder

## Chère lectrice, cher lecteur,

Le thème de notre premier article, «Clauses de solde de tout compte dans les accords de résiliation», met en lumière la pertinence pratique de ces dispositions, indique les points à prendre en considération lors de leur formulation et propose des exemples dans ce cadre.

Notre deuxième article analyse les obligations de l'employeur après la fin du contrat de travail en relation avec le chômage et donne des conseils sur la manière de remplir ces obligations correctement.

En espérant que ces thèmes susciteront votre intérêt, nous vous souhaitons, chère lectrice, cher lecteur, une bonne lecture.

Marc Ph. Prinz, LL.M.

Basile Walder

### CONTENUS DE CETTE ÉDITION:

■ Actualité:	
Clauses de solde de tout compte	1
■ FAQ:	
Clauses de solde de tout compte	4
■ Actualité:	
Chômage et fin des rapports de travail	5
■ Jurisprudence:	
Discrimination et maternité	8
■ Article spécialisé:	
Droit d'accès et abus de droit	10

## Clauses de solde de tout compte dans les accords de résiliation

### Pièges courants et recommandations pour les employeurs

Les accords de résiliation permettent de mettre fin à une relation de travail d'un commun accord. Ils offrent aux deux parties une sécurité juridique accrue et évitent de nombreux litiges. La clause de solde de tout compte, élément central de ces accords, garantit que tous les droits issus du contrat de travail ont été réglés. Lorsqu'elle est rédigée dans les règles de l'art, aucune des parties ne peut plus faire valoir de créance envers l'autre.

■ Par Andrea Halbeisen

En l'absence de clause pour solde de tout compte (ci-après «CSTC»), les employés peuvent faire valoir d'autres créances non

réglées dans l'accord de résiliation. C'est la raison pour laquelle presque tous les accords de résiliation contiennent aujourd'hui une

telle clause. Il convient toutefois de respecter certaines règles lors de la formulation et de l'utilisation des CSTC afin d'éviter d'éventuels litiges quant à leur portée et à leurs effets.

### Considérations centrales dans la formulation ou l'utilisation d'une CSTC

La CSTC étant une disposition centrale de tout accord de résiliation, celle-ci se doit d'être rédigée avec précision. Avant de l'inclure dans l'accord de résiliation, il convient notamment de prendre en compte les questions suivantes:

#### 1. Quels sont les rapports juridiques concernés par la CSTC?

En règle générale, dans le cadre d'un accord de résiliation, il est possible de choisir des CSTC de portée globale qui se réfèrent à «toutes les prétentions entre les parties

découlant du rapport de travail et de sa résiliation». Une clause peut également aller au-delà en se référant à «toutes les prétentions découlant de tous les rapports juridiques» ou, à l'inverse, ne se référer qu'à certains points litigieux en cas d'accords partiels.

Le Tribunal fédéral a statué dans plusieurs arrêts qu'une CSTC ne peut couvrir que les créances dont le travailleur a connaissance ou dont il estime l'existence possible (cf. par exemple TF 4C.72/2003 du 23 juin 2003 consid. 4; TF 4A\_13/2018 et 4A\_17/2018 du 23 octobre 2018).

Afin de réduire le risque que le collaborateur puisse faire valoir ultérieurement devant les tribunaux que la CSTC ne couvre pas certaines prétentions ou la renonciation à celles-ci, il est souvent recommandé d'énumérer à titre d'exemple les éventuelles prétentions auxquelles le collaborateur renonce (par exemple «Le collaborateur renonce, à quelque titre que ce soit, à toutes les prétentions qui ne sont pas expressément réglées dans le présent accord de résiliation, notamment, mais pas exclusivement, aux prétentions relatives au salaire, aux indemnités, aux bonus, aux vacances, aux paiements pour heures supplémentaires ou travail supplémentaire, aux indemnités de frais ou aux indemnités de départ, etc. »).



## 2. A l'égard de qui la CSTC doit-elle produire ses effets (portée subjective de la clause)?

Dans ce contexte, la question se pose notamment de savoir si l'effet «pour solde de tout compte» doit s'appliquer uniquement à l'employeur ou s'il doit également être étendu à des tiers. Selon la situation, il peut être judicieux de mentionner, outre l'employeur, les sociétés du groupe, les organes ou les supérieurs hiérarchiques, etc. (par exemple: «Après l'exécution du présent accord, le travailleur n'a plus aucun droit ni aucune prétention à l'égard de l'employeur, d'une société du groupe et/ou des membres du conseil d'administration, des cadres ou des collaborateurs de l'employeur ou d'une société du groupe»).

## 3. Faut-il prévoir certaines réserves?

Si le solde de tout compte doit être exclu d'une prétention spécifique, il est recommandé d'ajouter une réserve correspondante dans

la clause en question. Dans la pratique, les réserves fréquemment observées concernent l'interdiction de concurrence post-contractuelle, les versements de commissions dont le montant n'est pas encore connu au moment de la conclusion de l'accord de résiliation ou les prétentions issues de plans d'intéressement.

A ce jour, la question de savoir si toutes les obligations post-contractuelles du collaborateur, telles que l'obligation de confidentialité post-contractuelle ou les obligations post-contractuelles liées aux droits de propriété intellectuelle, sont supprimées si elles ne sont pas mentionnées dans l'accord de résiliation et qu'une CSTC sans réserve a été convenue demeure en suspens. Il est donc recommandé de mentionner expressément, dans l'accord de résiliation, toutes les obligations contractuelles et légales des collaborateurs qui doivent rester en vigueur après la conclu-

sion dudit accord, ou d'inclure une réserve dans la CSTC.

Lorsqu'une clause de non-concurrence post-contractuelle convenue dans le contrat de travail n'est pas mentionnée dans un accord de résiliation et qu'aucune réserve n'est formulée à ce sujet dans la CSTC, le collaborateur concerné n'est plus lié par cette clause.

La question de savoir si le fait de ne pas mentionner le droit à un certificat de travail dans un contrat de résiliation comportant une CSTC signifie que le collaborateur renonce à un certificat de travail est controversée et doit être interprétée au cas par cas. En cas de doute, il faut partir du principe qu'une CSTC ne permet pas de déduire une renonciation à se voir délivrer un certificat de travail, ce dernier ne faisant pas partie des prestations faisant l'objet d'un échange.





## Clause de solde de tout compte: FAQ

Si les clauses pour solde de tout compte (ci-après «CSTC») visent à garantir la sécurité juridique, elles peuvent également impliquer quelques pièges à éviter. Cette FAQ répondra aux questions les plus fréquemment posées et vous indiquera les points auxquels les employeurs doivent prêter attention.

■ Par Andrea Halbeisen



**Question:** Qu'est-ce qu'une CSTC?

**Réponse:** Une CSTC est une disposition contractuelle par laquelle les parties à un accord déclarent généralement qu'elles ne feront plus valoir leurs droits l'une envers l'autre. Dans le cadre d'un accord de résiliation, elle vise généralement à garantir que les parties n'ont plus, après l'exécution de l'accord de résiliation, de droits découlant de ou liés à la relation de travail et à sa cessation.

**Question:** Un accord de résiliation doit-il nécessairement comporter une CSTC?

**Réponse:** Non, d'un point de vue juridique, un accord de résiliation ne nécessite pas obligatoirement de CSTC. Toutefois, si celle-ci fait défaut, les employés peuvent faire valoir d'autres créances non réglées dans l'accord de résiliation. En règle générale, la conclusion d'un accord de résiliation dépourvu de CSTC ne devrait donc pas être dans l'intérêt de l'employeur.

**Question:** A qui la CSTC est-elle applicable?

**Réponse:** Cela dépend de sa formulation. La CSTC peut s'appliquer uniquement à l'employeur ou à l'employé, voire être étendue à des tiers, tels que des sociétés du groupe, des membres du conseil d'administration ou des supérieurs hiérarchiques.

**Question:** Pourquoi peut-il être judicieux d'énumérer expressément les droits auxquels les collaborateurs renoncent en vertu d'une CSTC?

**Réponse:** Selon la jurisprudence, les CSTC ne couvrent que les créances dont les collaborateurs ont connaissance ou qu'ils jugent au moins possibles. Il peut être judicieux d'énumérer les créances auxquelles les collaborateurs renoncent afin qu'ils ne puissent pas faire valoir a posteriori qu'ils ignoraient l'existence de telles créances et que la CSTC ne couvre pas, de ce fait, leur renonciation.

**Question:** Une CSTC dans laquelle seuls les employés concernés (et non l'employeur) renoncent à d'autres créances est-elle valable?

**Réponse:** Oui, il est admissible que (seul) le collaborateur renonce à faire valoir d'autres prétentions dans un accord de résiliation, pour autant que l'accord ait caractère de véritable compromis.

**Question:** Les CSTC peuvent-elles également porter sur des créances inconnues ou futures?

**Réponse:** De nombreuses CSTC stipulent expressément qu'elles s'appliquent également aux créances inconnues ou futures. Toutefois, des CSTC aussi larges peuvent présenter des inconvénients dans certaines circonstances. D'un côté, la jurisprudence part du principe qu'une CSTC ne peut couvrir que les créances dont les employés avaient connaissance ou dont ils estimaient au moins l'existence possible, de l'autre, une clause rédigée de la sorte peut également lier l'employeur (par exemple si un dommage causé par l'employé est découvert ultérieurement et que l'employeur souhaite faire valoir des droits à dommages-intérêts).

**Question:** Faut-il reconduire la CSTC/la renonciation du collaborateur 30 jours après la fin du contrat de travail?

**Réponse:** C'est un mécanisme parfois prévu dans le cadre de certains accords de résiliation. Attention: la doctrine dominante part du principe qu'une renonciation non admissible ne peut être «rectifiée» dans ce cadre. Au contraire, cela pourrait être interprété comme un indice laissant supposer que l'employeur connaissait la faiblesse de la clause initiale.



### AUTEURE

**Andrea Halbeisen** est avocate FSA spécialisée en droit du travail et associée de l'étude Gremp & Partner AG à Bâle. Elle représente de nombreux clients dans tous les domaines du droit du travail et du droit du personnel du secteur public.