

Tribunal fédéral – 4A_5/2025
destiné à la publication
I^{re} Cour de droit civil
Arrêt du 26 juin 2025 (A)

Newsletter septembre
2025

Contrat de travail,
prohibition de faire
concurrence

Résumé et analyse

Proposition de citation :

Elodie Le Guen, Clause de non-concurrence
rémunérée : possibilité de résiliation et sort
de l'indemnité de carence ; analyse de l'arrêt
du Tribunal fédéral 4A_5/2025, Newsletter
DroitDuTravail.ch septembre 2025

Art. 324 al. 2 CO ;
340 CO ; 340a CO

unine
Université de Neuchâtel
Centre d'étude
des relations de travail



Clause de non-concurrence rémunérée : possibilité de résiliation et sort de l'indemnité de carence

Elodie Le Guen, avocate spécialiste FSA en droit du travail

I. Objet de l'arrêt

Après avoir procédé à l'examen de la validité de la clause de non-concurrence liant les parties, le Tribunal fédéral tranche la question de savoir si une clause de non-concurrence rémunérée par une indemnité de carence peut faire l'objet d'une résiliation unilatérale par l'employeur et si les autres revenus que l'employé perçoit pendant la durée de validité de la clause peuvent être déduits de l'indemnité de carence convenue par les parties.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

L'employé (intimé devant le Tribunal fédéral) a travaillé pour l'employeur (recourant devant le Tribunal fédéral), société anonyme avec siège en Suisse, de mai 2006 au 31 décembre 2021. Lors de la promotion de l'employé au poste de « Country Manager » en 2008, les parties ont intégré à leur contrat de travail une clause de non-concurrence assortie d'une indemnité de carence.

Selon les constatations cantonales, la clause de non-concurrence avait la teneur suivante :

« Conformément aux articles 340, 340 a, b, c du CO, l'employé s'engage à ne pas accepter, pendant une période de deux ans, d'activité directe ou indirecte pour une entreprise concurrente de son employeur. Il s'engage en outre à ne pas créer sa propre entreprise du même type ni prendre de participation dans une telle entreprise pendant la période susmentionnée, et de ne pas exercer d'activité pour le compte d'entreprises tierces dans le domaine d'activité de l'employeur. »

*Pendant la durée de la clause de non-concurrence, le salarié perçoit une indemnité de 50 % de son dernier salaire sans bonus. ».*¹

Le 22 juin 2021, l'employé a résilié les rapports de travail pour le 31 décembre 2021 et a été libéré de ses obligations dès le 2 juillet 2021. La société employeuse lui a alors rappelé ses devoirs contractuels, notamment son obligation de loyauté et de non-concurrence. Le 1^{er} septembre 2021, la société employeuse lui a soumis une convention de résiliation prévoyant notamment sa libération de la clause de non-concurrence. L'employé a refusé de signer cette convention. Par courrier du 28 septembre 2021, la société employeuse a déclaré résilier la clause de non-concurrence et l'indemnité de carence avec effet au 31 décembre 2021.

Par demande partielle du 29 juin 2022, l'employé a saisi le Tribunal des prud'hommes de Horgen (ZH) et réclame le paiement de l'indemnité de carence due pour les mois de janvier et février 2022. Par jugement du 4 décembre 2023, le Tribunal des prud'hommes de Horgen a rejeté la demande de l'employé.

Le 13 novembre 2024, le Tribunal cantonal du canton de Zurich a partiellement admis l'appel formé par l'employé et a condamné la société employeuse à lui verser l'indemnité de carence convenue contractuellement pour les mois de janvier et février 2022.

La société employeuse forme un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral et conclut à l'annulation de l'arrêt entrepris et au rejet de la demande de l'employé. A titre subsidiaire, elle demande que l'affaire soit renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision.

L'employé conclut au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité.

B. Le droit

1. Validité de la clause de non-concurrence

Le Tribunal fédéral commence par examiner la validité de la clause de non-concurrence qui lui est soumise et rappelle que selon la jurisprudence, ce n'est que lorsque la validité d'une clause de non-concurrence est admise que la question de savoir si celle-ci est excessive et doit être réduite en vertu de l'art. 340a al. 2 CO se pose.

Citant sa jurisprudence bien établie, le Tribunal fédéral relève que parmi les conditions de validité figure notamment la réserve de la forme écrite prévue à l'art. 340 al. 1 CO en relation avec l'art. 11 al. 2 CO qui implique qu'une clause de non-concurrence convenue uniquement par oral est nulle. Notre Haute Cour précise que les actes juridiques, qu'ils soient soumis à une condition de forme particulière ou non, doivent être interprétés selon les mêmes principes et qu'il convient, dans tous les cas, de déterminer, au vu de l'ensemble des circonstances, quelle était la volonté commune des parties. Lorsque cette volonté ne peut pas être établie, il faut alors rechercher la volonté présumée des parties, en interprétant leurs déclarations selon le principe de la confiance, c'est-à-dire telles qu'elles pouvaient et devaient être comprises par leur destinataire, selon leur libellé et leur contexte et en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Une fois que le contenu du contrat a été déterminé selon les méthodes générales d'interprétation, il convient, s'agissant des contrats soumis à une condition de

¹ Traduction libre. Voir arrêt du Tribunal cantonal de Zurich rendu le 13 novembre 2024 dans la cause LA240005-O/U, consid. I. 1.

forme, d'examiner dans une étape supplémentaire si le contenu a été suffisamment exprimé sous la forme prescrite par la loi. La volonté ainsi déterminée des parties est sans importance si elle n'est pas consignée de manière juridiquement valable dans la convention écrite².

En première instance, le Tribunal des prud'hommes de Horgen avait jugé la clause de non-concurrence nulle, faute de limitation géographique claire, celle-ci n'étant ni explicitement définie ni déterminable par interprétation³. En seconde instance, le Tribunal cantonal a rectifié cette analyse : bien que la société employeuse soit une filiale d'un groupe international présent dans plusieurs pays, son activité portait exclusivement sur la distribution des produits du groupe en Suisse⁴. Le contrat de travail mentionnait par ailleurs uniquement la société suisse comme employeuse et aucun élément ne permettait de retenir que l'employé aurait exercé une activité pour d'autres entités du groupe. La clause de non-concurrence ne visait donc que la société suisse, l'étendue géographique pertinente étant limitée à la Suisse — contrairement à ce que la première instance avait prétendu en confondant le périmètre d'activité du groupe et celui de la société employeuse. Le Tribunal cantonal a ainsi retenu que la clause de non-concurrence visait à interdire à l'employé d'exercer, depuis la Suisse ou l'étranger, des activités portant atteinte au marché suisse pendant la durée de la clause, si bien que l'exigence de forme était respectée et la clause valable⁵.

Face aux contestations de la société employeuse qui reprochait à l'instance précédente d'avoir violé l'art. 340a al. 1 CO en assimilant son domaine d'activité à l'étendue géographique de la clause de non-concurrence, le Tribunal fédéral expose qu'il n'y a aucun arbitraire dans le fait de considérer que la clause était limitée à la Suisse dès lors que seule la société employeuse, dont le siège était en Suisse et dont les activités se limitaient au marché suisse, était concernée et qu'aucun motif ne plaidait en faveur d'une extension de l'interdiction à d'autres territoires. Selon notre Haute Cour, une telle interprétation pouvait raisonnablement être tirée du texte de la clause de non-concurrence (« *une entreprise concurrente de son employeur* »⁶ et « *dans le domaine d'activité de l'employeur* »⁷). Le Tribunal fédéral constate ainsi l'absence de violation du droit fédéral : la clause de non-concurrence est limitée de manière adéquate quant au lieu, à la durée et son l'objet, ces trois limitations figurant par écrit, de sorte qu'elle est valable⁸.

2. Résiliation unilatérale de la clause de non-concurrence

En première instance, la question de la résiliation de la clause de non-concurrence n'avait pas été examinée, la clause ayant été jugée nulle. En appel, le Tribunal cantonal a retenu qu'une clause de non-concurrence rémunérée, en tant qu'acte juridique bilatéral, ne pouvait être

² Arrêt analysé, consid. 2.3.2.

³ Voir arrêt du Tribunal cantonal de Zurich rendu le 13 novembre 2024 dans la cause LA240005-O/U, consid. II. 3.1.

⁴ La juridiction de première instance avait en effet retenu que la société employeuse faisait partie d'un groupe international possédant des établissements et des filiales dans plus de 30 pays. Sur cette base, elle avait considéré que le champ d'activité géographique de la société employeuse s'étendait sur plusieurs continents et qu'elle était en concurrence avec des entreprises du monde entier.

⁵ Arrêt analysé, consid. 2.4.

⁶ En allemand dans le texte : « *für ein Unternehmen anzunehmen, das mit dem Arbeitgeber im Wettbewerb steht* ». Arrêt analysé, consid. 2.4.

⁷ En allemand dans le texte : « *im Geschäftsbereich des Arbeitgebers* ». Arrêt analysé, consid. 2.4.

⁸ Arrêt analysé, consid. 2.5.

résiliée unilatéralement, même avec un préavis raisonnable, en l'absence d'un accord spécifique des parties. Un tel accord faisant défaut, le Tribunal cantonal a ainsi retenu que la société employeuse ne pouvait se libérer unilatéralement du paiement de l'indemnité de carence ; son courrier du 28 septembre 2021 n'avait donc pas eu pour effet de mettre fin à l'accord des parties⁹.

Le Tribunal fédéral constate que le raisonnement du Tribunal cantonal repose essentiellement sur l'ATF 78 II 230, lequel avait confirmé la licéité d'une convention prévoyant un droit unilatéral de l'employeur de résilier une clause de non-concurrence rémunérée. Il précise que cette jurisprudence a encore été rappelée récemment dans l'arrêt 5A_89/2019, dans lequel notre Haute Cour avait relevé qu'une clause de non-concurrence rémunérée constitue un contrat bilatéral, l'indemnité de carence représentant la contrepartie à l'interdiction assumée par l'employé, mais que les parties peuvent toutefois convenir que l'employeur puisse renoncer au bénéfice de la prohibition, de sorte que l'indemnité de carence n'est alors pas due¹⁰.

Le Tribunal fédéral relève que sa jurisprudence fait débat au sein de la doctrine dont une partie souhaiterait un revirement de jurisprudence :

- Certains auteurs soutiennent que l'employeur devrait pouvoir renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence et à l'indemnité de carence, même sans accord contractuel exprès sur ce point, notamment en cas de disparition d'intérêt au maintien de la clause. Pour une partie de ces auteurs, l'indemnité resterait toutefois due pour protéger la confiance légitime de l'employé dans la relation contractuelle, au moins durant un délai raisonnable de transition, permettant à celui-ci de s'organiser professionnellement¹¹.
- D'autres auteurs, en accord avec la jurisprudence fédérale, rappellent que dès lors qu'une indemnité de carence est convenue, la clause de non-concurrence devient un contrat bilatéral, lequel ne peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre partie, sauf stipulation contractuelle contraire. Ils soulignent que donner à l'employeur le droit de résilier unilatéralement une clause de non-concurrence rémunérée affaiblirait gravement la protection des employés, fragilisant la sécurité juridique et contreviendrait au caractère compensatoire de l'indemnité de carence¹².

Le Tribunal fédéral rappelle que toute modification de sa jurisprudence doit répondre à des motifs objectifs sérieux, qui doivent être d'autant plus importants que l'application du droit jugée erronée ou dépassée a été considérée comme correcte pendant longtemps. Un changement de pratique ne peut en principe être justifié que si la nouvelle solution correspond à une meilleure compréhension de l'objectif de la loi, à une modification des circonstances extérieures ou à une évolution des conceptions juridiques¹³. En l'occurrence, aucune de ces conditions n'est remplie en l'espèce, la doctrine s'opposant à la jurisprudence actuelle n'exposant pas dans quelle mesure son opinion correspondrait à une meilleure

⁹ Arrêt analysé, consid. 4.1.

¹⁰ Arrêt analysé, consid. 4.2.1 et 4.2.2.

¹¹ Arrêt analysé, consid. 4.3.

¹² Arrêt analysé, consid. 4.4.4.

¹³ Arrêt analysé, consid. 4.4.2.

compréhension de l'objectif de la loi. Il n'y a pas non plus de modification apparente des circonstances extérieures ou des conceptions juridiques qui justifierait un changement de jurisprudence¹⁴.

Notre Haute Cour réaffirme ainsi sa jurisprudence selon laquelle l'employeur ne peut résilier unilatéralement une clause de non-concurrence rémunérée, ni même moyennant préavis, en l'absence de réserve contractuelle expresse, et ne peut ainsi se libérer du paiement de l'indemnité convenue. A défaut d'accord entre les parties, le maintien de l'indemnité est impératif et ne peut être supprimé que d'un commun accord. C'est donc à juste titre que l'instance précédente a conclu que la société employeuse ne pouvait pas unilatéralement résilier la clause de non-concurrence et se libérer du paiement de l'indemnité de carence¹⁵.

3. Imputation des revenus réalisés sur l'indemnité de carence

Selon les constatations du Tribunal cantonal, l'employé s'est strictement conformé à la clause de non-concurrence pendant toute sa durée (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023), si bien qu'il avait droit au paiement de l'indemnité de carence convenue. Le Tribunal cantonal a calculé l'indemnité de carence sur la base de l'art. 13 al. 2 du contrat de travail, soit 50 % du dernier salaire versé, sans bonus¹⁶, mais a considéré que l'imputation sur l'indemnité de carence d'autres revenus perçus durant la période couverte par la clause (notamment les indemnités de chômage) était exclue, sauf disposition contractuelle expresse en ce sens, laquelle faisait défaut en l'espèce.

Devant le Tribunal fédéral, la société employeuse ne conteste pas le calcul de l'instance précédente mais prétend que l'indemnité de carence aurait pour unique finalité de compenser la restriction économique imposée au travailleur par l'interdiction d'exercer une activité concurrente. Selon elle, si l'employé ne rencontrait en réalité aucune difficulté dans la poursuite d'une activité professionnelle, ou si cette difficulté s'avérait moins importante que celle initialement envisagée, une indemnité de carence ne se justifierait pas. Suivant cette logique, la société employeuse plaide que « dans l'esprit de la compensation », les revenus obtenus ailleurs par l'employé ou ceux auxquels il avait renoncé auraient dû être pris en compte par l'instance précédente, par application analogie de l'art. 324 al. 2 CO¹⁷.

Examinant les différents courants doctrinaux, le Tribunal fédéral souligne que seule une partie minoritaire de la doctrine propose d'appliquer par analogie l'art. 324 al. 2 CO dans une telle situation, ce qui permettrait d'imputer sur l'indemnité de carence les revenus que gagne l'employé ou ceux auxquels il renonce pendant la durée de validité de la clause de non-concurrence. Selon la doctrine majoritaire – à laquelle notre Haute Cour se rallie – l'indemnité de carence n'est pas conçue comme une indemnité de dommage, mais comme la contrepartie de la renonciation de l'employé à exercer une activité concurrente. Elle est donc due indépendamment de la preuve d'une atteinte concrète au travailleur et indépendamment du fait que l'ancien employé gagne quelque chose pendant la durée de validité de la clause, qu'il cherche un emploi, que la clause de non-concurrence l'empêche effectivement de travailler ou qu'il change de profession. Il en découle que l'employé ne doit pas non plus se voir imputer

¹⁴ Arrêt analysé, consid. 4.4.3 et 4.4.5.

¹⁵ Arrêt analysé, consid. 4.5 et 4.6.

¹⁶ Arrêt analysé, consid. 5.2.

¹⁷ Arrêt analysé, consid. 5.1.

les revenus qu'il gagne ailleurs ou ceux auxquels il renonce volontairement. Il en va de même des indemnités de l'assurance chômage. Seule une convention expresse permettant d'imputer ces revenus aurait justifié une réduction de l'indemnité de carence. En l'absence de telle stipulation dans le contrat, la décision du Tribunal cantonal excluant toute imputation est jugée conforme au droit fédéral¹⁸.

III. Analyse

Alors que l'art. 340a al. 1 CO qui est une disposition relativement impérative impose que la clause de non-concurrence soit limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires et que ces limites soient convenues par écrit en application de l'art. 340 al. 1 CO, le Tribunal fédéral confirme la position déjà exprimée à l'ATF 145 III 365¹⁹ selon laquelle la forme écrite est considérée respectée lorsque les limites de la clause de non-concurrence sont suffisamment déterminées, respectivement déterminables au moyen des méthodes d'interprétation ordinaires (soit en recherchant la volonté des parties ou, lorsque celle-ci ne peut être établie, selon le principe de la confiance).

Dans l'ATF 145 III 365, le Tribunal fédéral avait en effet déjà admis qu'une interdiction de « *toute activité concurrente* »²⁰ faisait référence au « genre d'affaires » (ou, dans les autres versions linguistiques : « *Gegenstand* » ; « *all'oggetto* ») et était suffisamment précise pour remplir l'exigence de la limitation matérielle de la clause, respectivement pouvait être déterminée à l'aide des méthodes d'interprétation générales. Avec ce nouvel arrêt, le Tribunal fédéral semble bien décidé à confirmer la tendance amorcée dans l'arrêt précité en admettant que la limite géographique de la clause peut également être déduite des termes génériques de celle-ci, soit en l'occurrence des termes « *une entreprise concurrente de son employeur* » et « *dans le domaine d'activité de l'employeur* », lorsque les circonstances permettent de déterminer le territoire sur lequel l'employeur est actif.

Il ressort de ces deux arrêts que le Tribunal fédéral tend à assimiler le champ d'activité de l'employeur non seulement à la limitation matérielle de la clause de non-concurrence, mais également à la limitation géographique de celle-ci. Une telle lecture nous paraît toutefois trop généreuse au regard des art. 340 et 340a CO, dont l'objectif est de garantir au travailleur une compréhension claire de l'étendue de son engagement au moment de sa signature.

En effet, une clause rédigée de manière trop générale impose de recourir à l'interprétation selon le principe de la confiance, laquelle ne peut intervenir qu'au moment où la clause devient exigible, soit parfois plusieurs années après sa conclusion. En validant une telle rédaction, le Tribunal fédéral affaiblit, selon nous, le but de protection de la forme écrite prévue à l'art. 340 al. 1 CO et permet que l'employé s'engage de manière générale à ne pas concurrencer son employeur sans que les limites matérielle et géographique de cette interdiction ne soient expressément prévues par écrit.

Il est vrai que le cas ici analysé présentait la particularité que la clause de non-concurrence incluait une obligation pour la société employeuse de verser une indemnité de carence à l'employé. On voit toutefois mal quel motif permettrait au Tribunal fédéral de s'écarter de sa

¹⁸ Arrêt analysé, consid. 5.3.2 et 5.4.

¹⁹ ATF 145 III 365, consid. 3.5.2 et 3.6.

²⁰ En allemand dans le texte : « *Jeder konkurrenzierenden Tätigkeit* ».

jurisprudence désormais bien établie lorsque la clause de non-concurrence est gratuite. La jurisprudence fédérale permettra ainsi vraisemblablement de « guérir » par l'interprétation bon nombre de clauses de non-concurrence gratuites rédigées de manière générale, ce qui paraît d'autant plus problématique au regard de la protection de l'employé que celui-ci n'aura dans un tel cas pas droit à une indemnité pour la restriction à laquelle il consent.

En outre, l'arrêt analysé rappelle le principe de la liberté contractuelle ainsi que le caractère bilatéral de l'accord portant sur une interdiction de concurrence rémunérée. Le Tribunal fédéral souligne qu'une clause de non-concurrence assortie d'une indemnité de carence engage durablement l'employeur qui ne peut ainsi pas résilier le contrat, ni avec effet immédiat, ni en respectant un délai de préavis, sauf si le contrat prévoit expressément une telle faculté en faveur de l'employeur.

Sur ce point, l'arrêt analysé ne présente pas une nouveauté, le Tribunal fédéral ayant depuis longtemps tranché la question. A l'ATF 78 II 230, consid. 3b, le Tribunal fédéral avait en effet déjà exposé que lorsque l'interdiction de concurrence est gratuite, l'employeur peut y renoncer à tout moment, puisque la limitation imposée à la liberté de mouvement de l'ancien employé disparaît et que sa situation s'en trouve ainsi facilitée. En revanche, lorsqu'il s'agit d'une interdiction de concurrence assortie d'une contrepartie financière, l'employeur ne peut pas y mettre fin unilatéralement, sauf accord spécifique, que ce soit avec effet immédiat ou moyennant un délai de résiliation. De même, il ne saurait se libérer de l'obligation de verser la rémunération convenue en renonçant simplement à l'interdiction. Ces principes ont encore récemment été confirmés par notre Haute Cour dans son arrêt 5A_89/2019 du 1^{er} mai 2019.

Il est en outre intéressant de relever que, dans l'affaire ici analysée, le Tribunal cantonal avait admis que même à considérer que la clause de non-concurrence soit nulle, la société employeuse n'aurait de toute manière pas pu s'en prévaloir, sauf à commettre un abus de droit. En effet, la démarche de la société employeuse consistant à vouloir libérer l'employé de la clause de non-concurrence dans un accord de résiliation en septembre 2021, soit pendant le délai de congé ayant débuté en raison de la démission de l'employé en juin 2021, puis à résilier par écrit la clause de non-concurrence quelques semaines plus tard, avant d'invoquer la nullité de la clause de non-concurrence en réponse à la contestation de l'employé, constituait un comportement contraire à la bonne foi qui ne peut être protégé²¹. Cette argumentation subsidiaire n'a pas été examinée par le Tribunal fédéral mais on ne peut pas exclure qu'elle ait été admise s'il avait dû la traiter. Les parties et en particulier l'employeur ont ainsi tout intérêt à veiller à rédiger de manière précise la clause de non-concurrence et à prévoir une mise en œuvre flexible de celle-ci. A défaut de stipulation expresse, l'employeur ne pourra pas résilier la clause de non-concurrence et risque de devoir supporter le paiement d'une indemnité de carence alors même qu'il n'a, par hypothèse, plus aucun intérêt économique à l'interdiction de concurrence.

La véritable nouveauté de l'arrêt analysé réside dans le fait qu'il met un terme aux controverses doctrinales en tranchant clairement la question de savoir si l'employeur peut déduire de l'indemnité de carence les revenus de remplacement, ainsi que ceux auxquels l'employé a renoncé. Une application analogique de l'art. 324 al. 2 CO est ainsi clairement exclue par notre Haute Cour. Cela étant, compte tenu de la liberté contractuelle qui prévaut,

²¹ Arrêt commenté, consid. 3.

rien n'empêche les parties de prévoir que l'indemnité de carence vise à compenser la perte de gain de l'employé et que certains revenus, y compris les indemnités de chômage, seront déduits de l'indemnité. Sur ce point également, les parties seront bien avisées de prévoir de manière précise comment l'indemnité de carence sera calculée et quels revenus seront imputés sur celle-ci cas échéant. A défaut d'une telle stipulation, une imputation des revenus perçus par l'employé durant l'interdiction ne sera pas possible.

Enfin, d'un point de vue procédural, il est intéressant de relever que l'employé a choisi de faire valoir ses prétentions par le biais de l'action partielle prévue à l'art. 86 CPC dont la seule condition de recevabilité est la divisibilité de la créance invoquée. En effet, l'employé n'a, dans le cadre de son action, réclamé que l'indemnité de carence due pour la période du 1^{er} janvier au 28 février 2022 alors même que la clause de non-concurrence avait vocation à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2023.

En droit du travail, l'introduction d'une action partielle présente plusieurs avantages stratégiques : elle permet de réduire, voire d'éviter certains frais d'introduction²², d'influer sur la compétence matérielle du Tribunal²³ et, lorsque la valeur litigieuse est inférieure à CHF 30'000.-, de bénéficier de la procédure simplifiée²⁴ qui en pratique entraîne fréquemment une accélération du procès.

En tant que son action partielle conduit à la confirmation définitive de la validité de la clause de non-concurrence et de l'obligation de la société employeuse de verser l'indemnité de carence, l'employé sera vraisemblablement en mesure d'obtenir le solde de sa créance de manière facilitée et ce, même si, en l'absence de paiement spontané de la société employeuse ou d'accord entre les parties sur le solde réclamé, l'employé devait à nouveau devoir saisir les tribunaux. Il a en effet été retenu, sans que cela ne soit contesté devant le Tribunal fédéral, que l'employé s'était conformé à la clause de non-concurrence durant toute la durée de celle-ci, soit durant deux ans, si bien que le droit au paiement de l'indemnité pour les mois de mars 2022 à décembre 2023 est acquis.

L'action partielle constitue ainsi une véritable arme procédurale, souvent très efficace, notamment en présence d'une créance échelonnée dans le temps. L'arrêt analysé en est le parfait exemple.

²² Art. 113 al. 2 lit. d CPC pour les litiges de droit du travail soumis à la procédure simplifiée.

²³ Exemple : compétence d'une juridiction spécialisée, tel le Tribunal de prud'hommes dans le canton de Vaud (art. 2 al. 1 lit. a LJT).

²⁴ Art. 243 al. 1 CPC.