

# [Impressum]

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **28 (1991)**

Heft 1043

PDF erstellt am: **12.07.2024**

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*  
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, [www.library.ethz.ch](http://www.library.ethz.ch)

<http://www.e-periodica.ch>

L'INVITÉ DE DP

# Tenue légère et contrat de travail

La Compagnie vaudoise d'électricité a licencié une de ses collaboratrices, M<sup>me</sup> Catherine Piguet, téléphoniste, pour le motif qu'elle avait participé, hors de ses heures de travail, à un défilé de présentation de lingerie fine. Une photo d'elle a paru dans *Le Matin*, sans que son nom ni celui de son employeur soient indiqués. Il n'est pas aisé de déterminer, à travers ce qu'en ont rapporté les médias, s'il s'agit d'une résiliation ordinaire ou avec effet immédiat, et si le temps d'essai était ou non terminé. On peut toutefois examiner l'affaire quant aux principes.

Le représentant de l'employeur a déclaré que cette activité était contraire aux obligations de l'intéressée. Elle n'aurait pas eu le droit d'exercer une activité rémunérée accessoire sans l'autorisation de l'employeur. Une telle clause du contrat, à supposer qu'elle soit applicable, est extrêmement discutable. La loi ne prévoit que deux cas où le travailleur violerait ses obligations en exerçant une autre activité: a) lorsqu'elle entre en concurrence avec celle de l'employeur — en l'espèce, M<sup>me</sup> Piguet ne distribue pas d'électricité et la CVE ne défile pas habillée légèrement; b) lorsque l'activité annexe implique un manque de fidélité à l'employeur — ce serait le cas où le travailleur, épuisé, ne pourrait plus exécuter correctement son travail principal. On verra plus loin ce qu'il en est de l'autre aspect du devoir de fidélité. La simple interdiction «pour le principe» ne me paraît pas conforme au droit.

Mais on ne peut se départir de l'impression que là n'est pas la raison déterminante de la décision. Si M<sup>me</sup> Piguet avait été hôtesse d'accueil rémunérée au congrès national du Parti radical suisse, dans l'épouvantable uniforme dont on affuble généralement ces pauvres filles, elle n'aurait sans doute pas encouru la colère de son employeur. Si un salarié de la CVE s'était affiché en première page

des journaux, déguisé en diafoirus à une cérémonie de confrérie vineuse, on l'aurait félicité pour sa désignation à ce rôle important. L'employeur ne s'en cache pas: le fait que le vêtement de M<sup>me</sup> Piguet ait été joli mais beaucoup plus léger a joué un rôle dans sa décision.

Comme on l'a vu, le travailleur a un devoir de fidélité vis-à-vis de l'employeur. Il ne doit pas avoir des comportements de nature à désorganiser le travail. C'est en vertu de ce principe que la Cour d'appel de Nancy, il y a quelques années, a considéré comme cause réelle et sérieuse de licenciement le fait pour une dame de travailler sans soutie-gorge sous une blouse transparente. C'était éminemment discutable, mais portait sur une attitude adoptée durant le travail. Le devoir de fidélité s'arrête là où commence le droit de la personnalité de la travailleuse, droit abondamment garanti dans les lois.

Se vêtir selon son envie en dehors des heures de travail, ne pas se vêtir même, est un droit indiscutable de la personne. Le faire en public l'est aussi, si aucune norme pénale n'est violée, comme c'était évidemment le cas en l'espèce. Il faudrait des circonstances quasi exceptionnelles pour que, dans la balance des intérêts en présence, le devoir de fidélité emporte sur le libre exercice des droits de la personnalité. On admet que tel pourrait être le cas lorsque l'entreprise de l'employeur a une activité très typée dans le domaine de la pensée. Ainsi, il n'est pas exclu qu'une paroisse puisse licencier un prêtre qui utilise son temps libre pour préconiser publiquement la conversion à l'islamisme intégriste. L'Eglise vaudoise a obligé un pasteur à choisir entre le Grand Conseil, où il avait été élu, et son ministère, sous le prétexte (fallacieux, nda) qu'il était le berger de toutes ses brebis, de droite à gauche. A ce qu'on sache, la CVE ne promet aucune valeur que

M<sup>me</sup> Piguet aurait pu ne pas respecter.

Reste l'argument sans cesse évoqué en pareils cas.

L'attitude de la travailleuse pourrait choquer la clientèle. Laissons de côté l'aspect concret: qui aurait été attentif au fait que M<sup>me</sup> Piguet travaillait à la CVE si cette dernière ne l'avait pas fait savoir? Tenons-nous en au principal: peut-on sanctionner (c'est bien de cela qu'il s'agit) une travailleuse parce que son comportement privé, parfaitement honorable, risquerait de déplaire à des clients de son employeur? Non. Ce serait reconnaître la primauté de la fourniture de produits sur les droits de la personnalité.

Si la résiliation a été prononcée avec effet immédiat, elle était dépourvue de justes motifs. Si elle était ordinaire, elle était abusive. Dans l'un et l'autre cas, elle déploie ses effets. Le droit suisse ne connaît pas l'annulation puis la réintégration. L'employeur devra payer le salaire pour le délai de résiliation, s'il n'a pas été respecté, et une indemnité pour le caractère abusif de sa décision.

Philippe Bois

L'invité de DP s'exprime librement dans cette tribune, Philippe Bois est professeur de droit aux Universités de Neuchâtel et Genève.

**DP** **Domaine  
Public**

**Rédacteur responsable:** Jean-Daniel Delley (jd)

**Rédacteur:** Pierre Imhof (pi)

Ont également collaboré à ce numéro:

Jean-Pierre Bossy (jpb)

François Brutsch (fb)

Jeanlouis Cornuz

André Gavillet (ag)

Jacques Guyaz (jg)

Yvette Jaggi (yj)

Charles-F. Pochon (cfp)

L'invité de DP: Philippe Bois

**Abonnement:** 70 francs pour une année

**Administration, rédaction:** Saint-Pierre 1, case postale 2612, 1002 Lausanne

**Téléphone:** 021 312 69 10

**Télécopie:** 021 312 80 40 — **CCP:** 10-15527-9

**Composition et maquette:** Monique Hennin

Pierre Imhof, Françoise Gavillet

**Impression:** Imprimerie des Arts et Métiers SA, Renens