Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 28 (1991)
Heft: 1043

Artikel: Tenue légère et contrat de travail
Autor: Bois, Philippe
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1020883

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://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, Mme 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 indiqué. 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, Mme 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 Mme 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 Mme 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 soutien-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 l'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 promeut aucune valeur que Mme 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 Mme 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