

L'avis de l'avocate : et si l'on parlait salaires ?

Autor(en): **Brunner, Christiane**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **69 (1981)**

Heft [10]

PDF erstellt am: **25.10.2020**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-284532>

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.

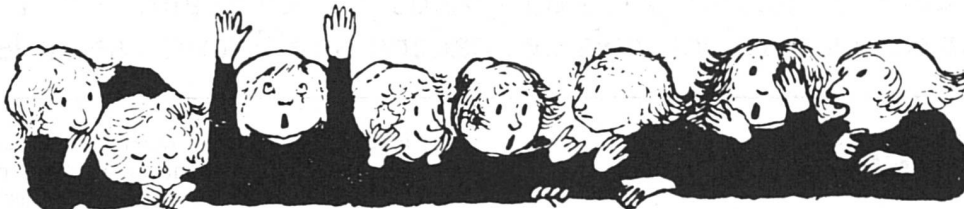
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen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

Et si l'on parlait salaires ?



**« Le salaire de chacun étant confidentiel,
toute discrétion sera observée par le travailleur à cet égard. »**
(Extrait du règlement interne d'une entreprise de Suisse romande)

De nombreuses entreprises donnent des instructions orales ou écrites — dans le contrat de travail ou dans un règlement interne — sur le caractère confidentiel du salaire de chaque travailleuse ou travailleur et sur l'obligation de ne point divulguer le montant de son salaire. Ces instructions prennent un relief particulier au regard des nouveaux droits accordés par la Constitution fédérale en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes (art. 4 al. 2 CF). Comment, en effet, établir des comparaisons entre salaires masculins et féminins, si chacun doit tenir secret le montant de ce qu'il gagne dans l'entreprise ? Il vaut donc la peine d'examiner si ces instructions sur le caractère confidentiel du salaire sont valables et si les travailleurs sont tenus de les respecter ; on verra qu'il n'en est rien.

Il y a secret et secret...

La loi elle-même fixe d'une manière très générale l'obligation des travailleurs de garder le secret sur des faits destinés à rester confidentiels, dont ils ont pris connaissance au service de l'employeur (article 321 a alinéa 4 du Code des obligations). Lorsque les entreprises mentionnent le salaire comme étant une donnée confidentielle, on pourrait penser que l'obligation légale de garder le secret s'étend alors aussi au montant de son propre salaire. Toutefois cette disposition légale n'a pas d'autre but que de protéger les intérêts légitimes de l'employeur c'est-à-dire d'empêcher de divulguer des secrets d'affaires ou de fabrication, ou tout autre élément dont la divulgation pourrait nuire aux intérêts de l'entreprise. Tel n'est manifestement pas le cas du salaire personnel de chaque travailleur, qui n'entre donc pas dans la sphère que la loi veut protéger pour sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise. Ceci d'autant moins qu'il ne s'agit pas d'une donnée dont le travailleur prend connaissance dans l'exercice de son travail au service de l'employeur, mais simplement d'une condition de travail au même titre, par exemple, que l'horaire de travail. Il en irait bien sûr tout autrement d'une employée qui travaillerait dans le service du personnel et aurait ainsi connaissance, de par ses fonctions, des salaires de tous les travailleurs de l'entreprise. Cette employée devrait alors respecter le devoir de discrétion quant au montant des salaires des autres travailleurs de l'entreprise.

Qu'est-ce qu'un salaire ?

Le salaire présente en fait deux aspects bien distincts, si l'on analyse sa fonction juridique et sa fonction sociale. Il constitue d'une part la contre-prestation de l'employeur à la prestation de

travail, et, en tant que tel, un élément de l'organisation interne de l'entreprise. D'autre part, il constitue ce dont chaque travailleur dispose pour vivre, c'est-à-dire son revenu intégral ou partiel. A ce titre, le montant du salaire devient un élément de la sphère privée de chaque travailleur. Nous nous en apercevons particulièrement bien dans les obligations publiques ou privées qui nous sont faites de déclarer ce que nous gagnons (impôts, assurances, divorce, contrat de prêt, etc.).

La protection de la personnalité

Or, chacun est protégé contre l'immixtion d'autrui dans sa sphère privée par ce qu'on appelle « la protection de la personnalité ». Cette protection toute générale de notre Code civil (art. 27 et 28 CC) est transposée dans le monde du travail par une disposition légale plus précise sur la protection de la personnalité du travailleur (article 328 alinéa 1 du Code des obligations). Cette norme interdit toute atteinte aux droits de la personnalité du travailleur, qui ne serait pas justifiée par les rapports de travail, car l'employeur doit protéger et respecter dans les rapports de travail la personnalité du travailleur. L'aspect pratique le plus important de cette protection se trouve dans les limites au droit de l'employeur de donner des instructions.

Dès lors, il apparaît très clairement que les directives sur le caractère confidentiel du salaire et l'obligation de garder le secret à cet égard outrepassent les limites que l'employeur doit respecter dans le cadre de la protection de la personnalité des travailleurs. Ces derniers n'ont pas à se conformer à des instructions qui ne se situent pas dans ce cadre, ils peuvent donc sans autre communiquer le montant de leur propre salaire à qui ils jugent bon. Si un employeur s'avisait de prendre pour cette raison une sanction contre un travailleur, telle qu'un licenciement immédiat pour juste motif, il semble assuré — même en l'absence de jurisprudence — que le travailleur obtiendrait gain de cause. Mais il ne faut toutefois pas oublier qu'il n'existe en Suisse aucune protection contre les licenciements avec délai de congé ordinaire.

Il est tout de même intéressant de savoir que les instructions, orales ou écrites, sur l'obligation de garder le secret sur le montant de son propre salaire n'ont pas à être respectées, car elles ne s'inscrivent pas dans le cadre de l'obligation légale de fidélité des travailleurs, et qu'elles sont de plus contraires à la protection de la personnalité des travailleurs.

Christiane Brunner