Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 34 (1942)

Heft: 1

Rubrik: Jurisprudence

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: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Jurisprudence.

Résiliation et salaire pendant le service militaire actif.

(Arrêté du Conseil fédéral du 13 septembre 1940, article premier.)

L'arrêté du Conseil fédéral du 13 septembre 1940 protégeant les travailleurs astreints au service militaire interdit en principe de résilier le contrat de travail pendant que le salarié est en service militaire actif. Toutefois, les parties peuvent par écrit convenir entre elles de mettre fin au contrat. Il y a pareille convention lorsque le salarié donne congé durant son service militaire et que l'employeur déclare expressément par écrit avoir reçu ce congé et l'accepter; du reste, en donnant lui-même congé, le militaire renonce au bénéfice de l'arrêté précité.

L'employeur ayant promis au salarié de lui verser pendant le délai-congé le « salaire lui revenant » et le salarié ayant pris acte de la chose en ces termes: « contre versement plein et entier de ses appointements », cela ne veut pas dire qu'une nouvelle convention ait été passée, même si l'employeur n'a pas cherché aussitôt à dissiper le malentendu. Reste déterminant au contraire le mode de rétribution antérieurement appliqué. Or, il est constaté qu'antérieurement, pendant son service actif, le militaire a toujours reçu sa rétribution par règlement de compte avec la caisse de compensation. Ce qui lui revient donc pour le temps pendant lequel il a encore été en service militaire, c'est l'allocation pour perte de salaire; ce n'est que pour le temps qui s'est écoulé depuis qu'il a quitté le service militaire jusqu'à l'expiration du délai-congé, qu'il a droit au salaire entier, tel qu'il avait été primitivement convenu.

(Conseil de prud'hommes de Berne, 15 avril 1941.)

Y a-t-il ou non contrat de travail.

(Art. 319 et 320, 2e al., du Code des obligations.)

La jurisprudence a maintes fois admis que, quand l'employeur et l'employé sont des proches parents, on doit en règle générale présumé la gratuité des services. En espèce, le fils (demandeur) a travaillé chez son père (défendeur) depuis l'âge de 14 ans, d'abord en Alsace, puis, dès l'ouverture des hostilités, en Suisse, où il est revenu avec ses parents et où son père a ouvert un nouvel atelier de cordonnerie; il travaillait dans l'entreprise paternelle à plein temps comme ouvrier à capacité entière; la rémunération de son travail devait lui être largement fournie dans la suite par la reprise de l'atelier. Des dissensions de famille étant survenues, le père donna congé à son fils par écrit, ce qui implique l'existence d'un contrat de travail, du moins dès le moment où le fils fut devenu majeur. Il incomberait à l'employeur, c'est-à-dire au père, de prouver qu'il n'était pas tenu de verser un salaire à son fils, s'il n'avait pas réclamé par voie de compensation le remboursement de ses prestations en nature et si, peu avant de congédier son fils, il ne lui avait pas versé le salaire d'une semaine. De plus, le fils n'a jamais renoncé expressément à une rémunération de son travail et dès lors que, par suite des dissensions de famille, il ne peut plus compter reprendre l'entreprise paternelle, on ne peut en inférer qu'il a tacitement renoncé à un salaire, de sorte que le tribunal doit admettre un salaire et en arrêter le montant.

(Conseil de prud'hommes de Berne, 8 août 1941.)

Salaire.

(Art. 330 du Code des obligations.)

Lorsque le salaire convenu est payable par semaine ou par mois, il ne peut subir de réduction en raison des dimanches et jours de fête chômés.

Si un employeur veut faire de telles réductions, il doit convenir d'un salaire à la journée. Mais des considérations d'ordre social — a fait remarquer le tribunal — devraient déterminer l'employeur à demeurer fidèle au mode de payement qu'il a observé jusqu'ici.

(Conseil de prud'hommes de Berne, 10 juin 1941.)

Motifs d'excuse admissibles en cas de non-comparution à l'audience.

Le décret bernois sur les conseils de prud'hommes ne détermine pas les motifs d'excuse admissibles pour accorder le relief d'un défaut prononcé, de sorte que le juge apprécie librement les motifs d'excuse allégués.

La cause de la non-comparution à l'audience ne doit être entachée d'aucune faute; la partie coupable de négligence ne peut pas être relevée du défaut prononcé. *Est notamment coupable de négligence la partie qui, pendant une absence qu'elle n'a pas annoncée à la poste, n'a commis personne pour recevoir sa correspondance, les plis recommandés y compris.* En l'espèce, il s'agit d'un emloyeur qui est parti en vacances sans avoir donné à son remplaçant procuration en prévision de la citation judiciaire qu'il devait attendre et, qui plus est, est revenu chez lui pour assister à un enterrement avant l'audience, mais sans se soucier de ladite citation.

Encore qu'une certaine part de la faute commise soit imputable à la poste qui n'a pas agi selon la prescription « A retourner immédiatement en cas de non-consignation », l'employeur dont il s'agit n'en est pas moins coupable de négligence.

La demande de relief a été rejetée.

(Conseil de prud'hommes de Berne, 5 août 1941.)

REVUE SYNDICALE SUISSE

Nouvelles conditions d'abonnement pour 1942

En raison de l'augmentation des frais d'impression, le montant de l'abonnement annuel de la « Revue syndicale suisse » est porté pour 1942 à fr. 8.— pour les abonnés habitant la Suisse et à fr. 10.— pour ceux fixés à l'étranger.

L'abonnement de faveur pour les membres d'organisations ouvrières est de fr. 4.—.

Berne, janvier 1942.

UNION SYNDICALE SUISSE:
Ch. Schürch.