Droit ouvrier

Objekttyp: **Group**

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

Band (Jahr): **28 (1936)**

Heft 8

PDF erstellt am: **08.08.2024**

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.e-periodica.ch

fédération. Le rapport de gestion fut accepté à l'unanimité de même que celui des comptes présenté par le caissier Robert Fischer. Le congrès procéda ensuite à une revision des statuts, la motion «domination de classe» fut remplacée par celle de «idée de solidarité» afin de se conformer aux principes exprimés dans les statuts de l'Union syndicale suisse. Mettant immédiatement ces principes de solidarité en pratique, les délégués acceptèrent une augmentation des cotisations afin d'être mieux à même de faire face aux services d'entr'aide de la fédération. Après une conférence de Max Weber, sur les tâches du mouvement syndical suisse, le Congrès adopta une résolution condamnant la politique de déflation poursuivie par les pouvoirs publics et invitant tous les membres de la F. C. T. A. à soutenir vigoureusement les initiatives de l'Union syndicale suisse dans le domaine économique. Cette résolution réclame également avec insistance une loi fédérale sur les arts et métiers.

Droit ouvrier.

Compensation du salaire avec une créance.

Selon l'article 340 du Code des obligations, l'employeur ne peut sans le consentement des employés compenser le salaire dû avec une créance qu'il a contre eux, en tant que ce salaire est absolument nécessaire à leur entretien et à celui de leur famille.

Il peut toutefois opposer la compensation pour des indemnités dérivant d'un dommage causé intentionnellement.

Le Tribunal des prud'hommes de Zurich, appelé à se prononcer dans un cas de ce genre, a décidé par jugement du 20 juin 1935 que le dommage doit être prouvé ainsi que son montant. Pour être fondé à en obtenir réparation, l'employé doit être exempt de toute faute.

Il faut en outre que le dommage ait été causé intentionnellement, tel n'est pas le cas lorsqu'une sommelière quitte son emploi sans donner congé parce que l'employeur était en retard dans le payement du salaire et qu'il régnait dans l'établissement des conditions fâcheuses.

A quel moment le délai de résiliation commence-t-il à courir?

Le Tribunal des prud'hommes de Berne a jugé (31 mars 1936): Le délai de résiliation commence à courir au moment où est intervenu la déclaration de résiliation même lorsqu'on se trouve en une saison (hiver) où d'accord entre les parties le travail est de toute façon suspendu dans la branche en cause (construction de routes). Les conducteurs de rouleaux compresseurs ne sauraient par conséquent exiger d'être réoccupés à la reprise des travaux ou indemnisés.

Juste motif de résiliation.

Un garçon d'office a interrompu son travail pendant deux jours parce qu'il avait des maux de tête, mais il ne s'est pas annoncé malade à l'employeur. Le Tribunal des prud'hommes de Berne (20 mars 1936) a estimé qu'un renvoi abrupt pour ce motif n'était pas justifié. Cette faute pouvait être suivie d'un avertissement ou d'un renvoi dans les délais légaux mais non pas d'un renvoi immédiat. Pour qu'un renvoi immédiat puisse se justifier, il faut qu'il y ait un manquement grave de l'employé.