

Objektyp: **Issue**

Zeitschrift: **Schweizerisches Handelsamtsblatt = Feuille officielle suisse du commerce = Foglio ufficiale svizzero di commercio**

Band (Jahr): **32 (1914)**

Heft 209

PDF erstellt am: **11.09.2024**

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>

Redaktion und Administration im Eidgenössischen Handelsdepartement — Abonnemente: Schweiz: Jährlich Fr. 10, halbjährlich Fr. 5 — Ausland: Zuschlag des Porto — Es kann nur bei der Post abonniert werden — Preis einzelner Nummern 15 Cts. — Annoncen-Regie: Haasenstein & Vogler — Insertionspreis: 30 Cts. die fünfgespaltene Pettzelle (Ausland 40 Cts.)

N^o 209

Rédaction et Administration au Département fédéral du commerce — Abonnements: Suisse: un an fr. 10, un semestre fr. 5 — Etranger: Plus frais de port — On s'abonne exclusivement aux offices postaux — Prix du numéro 15 cts. — Règle des annonces: Haasenstein & Vogler — Prix d'insertion: 30 cts. la ligne (pour l'étranger 40 cts.)

Inhalt: Handelsregister. — Güterrechtsregister. — Fabrik- und Handelsmarken. — Kraftloserklärung einer Handelsausweiserte. — Postverkehr mit dem Ausland — Portofreiheit zugunsten fremder Hilfsvereine.

Sommaire: Registre du commerce. — Registre des régimes matrimoniaux. — Marques de fabrique et de commerce. — Contrats de travail et de livraison. — Service postal avec l'étranger. — Franchise de port en faveur de sociétés de secours étrangers.

Amtlicher Teil — Partie officielle — Parte ufficiale

Handelsregister — Registre du commerce — Registro di commercio

I. Hauptregister — I. Registre principal — I. Registro principale

Bern — Berne — Berna
Bureau Bern

1914. 2. September. Unter der Firma **Genossenschaft Schweizerischer Käseexportfirmen** (G. S. K.) besteht mit Sitz in Bern eine Genossenschaft, welche den An- und Verkauf von Käse und anderer Molkereiprodukte zum Zwecke hat. Die Genossenschaft dauert bis 31. August 1915. Die Statuten sind am 22. August 1914 festgestellt worden. Die Mitgliedschaft wird erworben durch schriftliche Beitrittserklärung, Uebernahme eines vom Verwaltungsrat auf Grundlage seiner zu ermittelnden Umsatzquote festgesetzten Anteils am Stammkapital von Fr. 5,000,000 und Aufnahme durch die Generalversammlung mittelst $\frac{2}{3}$ -Mehrheitsbeschluss der vertretenen Stammanteilsheine. Die Chefs der Mitgliederfirmen haben ihre volle Arbeitskraft in den Dienst der Genossenschaft zu stellen. Die Mitgliedschaft geht, was Stimmrecht und Mitarbeit anbelangt, verloren durch Konkurs, Ausschluss und Erlöschen der Firma eines Mitgliedes. Dem Ausgeschiedenen, bezw. seinen Rechtsnachfolgern, steht nur der Anspruch am Liquidationsergebnis, nach Ablauf der statutarischen Dauer der Genossenschaft zu, und dieses Ergebnis wird unter die Genossenschafter, nach Massgabe der Höhe ihres Stammkapitalanteiles, verteilt. Eine Rückzahlung des Stammkapitals vor durchgeführter Liquidation ist ausgeschlossen. Der Ausschluss kann durch die Generalversammlung wegen Widerhandlungen gegen die Statuten und Beschlüsse der Genossenschaft verhängt werden. Im übrigen ist jeder Austritt während der Dauer der Genossenschaft ausgeschlossen. Für die Verbindlichkeiten der Genossenschaft haftet nur das Vermögen derselben und ist jede persönliche Haftbarkeit der Mitglieder ausgeschlossen. Die zur Erreichung des Genossenschaftszweckes erforderlichen Mittel werden aufgebracht: Durch Ausgabe von auf den Namen lautenden Stammanteilsheinen im Betrage von je Fr. 500, durch alle diejenigen Zuwendungen an die Genossenschaftskasse, welche durch Genossenschaftsbeschlüsse oder -Verträge, etc. aufgebracht werden und durch Anleihen. Die Höhe des Stammkapitals ist festgesetzt auf Fr. 5,000,000. Das Stammkapital ist nach Massgabe der Beschlüsse des Verwaltungsrates einzubezahlen und jeweilen vorweg zu 5% per Jahr zu verzinsen. Die Stammanteilsheine sind während der Dauer der Genossenschaft unkündbar und unübertragbar. Die Beschaffung aller für den Geschäftsbetrieb notwendigen Geldmittel, sowie der Abschluss aller Verträge mit Dritten und die Beschlüsse betreffend den Verkauf der Ware fallen in die Kompetenz des Verwaltungsrates. Der nach Deckung aller Unkosten, Zinsen, Gehälter und Abschreibungen, etc. sich ergebende Reingewinn steht, je nach der Grösse des Umsatzes und der Höhe des Gewinnes, zum Teile zur Verfügung der Generalversammlung und zum Teile zur Verfügung des schweizerischen Bundesrates. Der der Generalversammlung zur Verfügung stehende Teil kommt in erster Linie den Mitgliedern zu und ist unter denselben im Verhältnis zur Höhe ihres Stammkapitals zu verteilen. Die Organe der Genossenschaft sind: a. Die Generalversammlung; b. der aus 9 Mitgliedern bestehende Verwaltungsrat; c. die Direktion, bestehend aus 5 Mitgliedern, und d. die Kontrollstelle. Die Direktion besteht aus einem kaufmännischen und einem technischen Direktor als ständige Beamten und aus drei Delegierten des Verwaltungsrates als Mitglieder. Die Direktion ernennt die erforderlichen Prokuristen. Sie vertritt die Genossenschaft nach aussen und führt in folgender Weise durch Kollektivzeichnung je zu zweien die rechtsverbindliche Unterschrift namens derselben und zwar: a. Die beiden Direktoren, b. oder ein Direktor und ein Delegierter des Verwaltungsrates oder ein Prokurist, c. oder ein Delegierter des Verwaltungsrates und ein Prokurist. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind: Mauritz Lustenberger, von Sursee, Kaufmann in Cham, Präsident; Dr. Alfred Keller, von Hottwil, Rechtsanwalt in Brugg, Vizepräsident; Hermann Bürki, von Langnau, Kaufmann in Bern; Ernst Röthlisberger, von Langnau, Kaufmann in Herzogenbuchsee; Ernst Bürgi, von Lyss, Kaufmann in Bern; Niklaus Dürst, von Zürich, Kaufmann in Zürich; Rudolf Sehär, von Trubschachen, Kaufmann in Winterthur; August Mühlebach, von Tegerfelden, Direktor auf Arenenberg (Thurgau); August Barras, von Châtel-sur-Montsalvan, Direktor in Bulle. Direktoren sind: Hans Probst, Kaufmann, von und in Langnau, und Ernst Wyssmann, von Herzogenbuchsee, Direktor in Zollikofen. Delegierte des Verwaltungsrates sind: Mauritz Lustenberger, Kaufmann in Cham, Präsident; Hermann Bürki, Kaufmann in Bern, und Direktor August Mühlebach, auf Arenenberg Geschäftslokal: Bahnhofplatz Nr. 3, Bern.

Bureau Interlaken

29. August. Die Firma **Ernst Klocke, Schillers Hotel garni** in Interlaken (S. H. A. B. Nr. 75 vom 21. März 1912, pag. 506), ist infolge Verziehts erloschen.

St. Gallen — St-Gall — San Gall

Bäckerei, etc. — 1914. 2. September. Inhaber der Firma **Carl Geisser** in Wil ist Carl Ludwig Geisser, von Altstätten und Mörshwil, in Wil. Bäckerei und Konditorei, Bahnhofstrasse, zur Helvetia.

2. September. **Magazine zum Globus A. G.**, Hauptsitz in Zürich, Zweigniederlassung St. Gallen (S. H. A. B. Nr. 194 vom 18. August 1914, pag. 1394). Der Verwaltungsrat hat Kollektivunterschrift erteilt an Emil Brauchlin, jun., von Wigoltingen, in Zürich 2, und Fritz Spillmann, von Zug, in Zürich 8. Die Genannten zeichnen je mit einem der zeichnungsberechtigten Verwaltungsratsmitglieder.

2. September. **Aktiengesellschaft Meiss & Cie.**, schweizerische Reiseagentur »Lloyd«, Filiale St. Gallen, mit Hauptsitz in Zürich und Zweigniederlassung in St. Gallen (S. H. A. B. Nr. 113 vom 13. Mai 1914, pag. 834). Das Verwaltungsratsmitglied Sophie von Meiss führt die Einzelunterschrift.

2. September. Der Vorstand der **Consumgenossenschaft Wartau** mit Sitz in Azmoos (S. H. A. B. Nr. 89 vom 7. März 1902, pag. 354) besteht zurzeit aus folgenden Mitgliedern: Georg Schlegel, von Wartau, in Azmoos, Präsident; Alexander Sulser, von Wartau, in Oberschan, Vizepräsident; Friedrich Jahn, von Wartau, in Azmoos; Jakob Rissi, von Wartau, in Trübbach; Ulrich Adank, von Wartau, in Weite; Christian Schlegel, von und in Trübbach, und Thomas Gabathuler, von und in Malans. Der Präsident und der Vizepräsident führen einzeln die rechtsverbindliche Unterschrift.

Metzgerei. — 2. September. Die Firma **Joseph Günther**, Metzgerei, in St. Gallen (S. H. A. B. Nr. 231 vom 17. Juni 1902, pag. 921), ist infolge Aufgabe des Geschäftes erloschen.

Thurgau — Thurgovie — Thurgovia

Viehhandel. — 1914. 1. September. Inhaber der Firma **Max Schneider** in Hasli, Gde. Wigoltingen, ist Max Schneider, von Gailingen (Baden), wohnhaft in Winterthur. Viehhandel.

Tafelglas. — 1. September. Inhaber der Firma **Friedrich Reitz, J. Brüllmann's Nachfolger** in Kreuzlingen ist Friedrich Reitz, von München (Bayern), in Kreuzlingen. Tafelglashandlung en gros.

2. September. Die Firma **Alois Baumgartner**, Schlosser in Sirnach (S. H. A. B. Nr. 184 vom 2. Juli 1896, pag. 763), Schlosserei, Erstellung von Wasserversorgungen und Brückenbauten, ist infolge Todes des Inhabers und Verkaufs des Geschäftes erloschen.

2. September. **Thurg. Rabattspareinigung**, Genossenschaft, in Weinfelden (S. H. A. B. Nr. 171 vom 5. Juli 1912, pag. 1235, und Nr. 230 vom 10. September 1913, pag. 1639). Wilhelm Graf, Otto Ammann und Karl Kradolfer sind ausgetreten; an deren Stelle sind gewählt worden: Carl Strobel, von Hüfingen (Baden), in Steekborn; Johann Ott-Harder, von und in Basadingen; Eugen Rapp, von und in Eshlikon, und neu in den Vorstand: Wilhelm Bretscher, von Töss, in Amriswil.

Waadt — Vaud — Vaud

Bureau d'Echallens

Epicerie, mercerie, etc. — 1914. 1^{er} septembre. Le chef de la maison **Joseph Dutoit**, à Villars-le-Terroir, est Joseph, fils d'Ernest Dutoit, de Villars-le-Terroir, y demeurant. Epicerie, mercerie, cigares et tabacs.

Bureau de Lausanne

Installations électriques. — 1^{er} septembre. La raison **Chs. Grillet**, entreprise d'installations électriques (F. o. s. du e. du 9 novembre 1912), au Pont de Chailly, à Lausanne, est radiée suite de cessation de commerce.

Genf — Genève — Ginevra

1914. 1^{er} septembre. La **Société anonyme de la rue des Falaises** N^o 4 D., ayant son siège à Plainpalais (F. o. s. du e. du 4 mai 1906, page 769), a, dans son assemblée générale du 13 mars 1914, renouvelé son conseil d'administration comme suit: J. F. Dunand (déjà inserit); Louis Yung, à Plainpalais, et Alphonse Zoppino, à Genève.

Assurances, régie. — 1^{er} septembre. La maison **A. Martin**, régie et agence immobilière et mandataire général pour la Suisse de la compagnie d'assurance incendie »Le Soleil«, à Paris, à Genève (F. o. s. du e. du 30 janvier 1912, page 167), confère prouration à Osear Gallone, domicilié à Genève.

Güterrechtsregister — Registre des régimes matrimoniaux — Registro dei beni matrimoniali

Basel-Stadt — Bâle-Ville — Basilea-Città

1914. 2. September. Zwischen **Emil Freudenreich**, Drogist, von und wohnhaft in Basel (Inhaber der Firma »St. Joseph's Droguerie Emil Freudenreich« in Basel), und **Ida**, geb. **Probst** besteht vertragliche Gütertrennung. Ausserdem haben dieselben eine Auseinandersetzung über das Mobilienvermögen vorgenommen, laut welcher das Mannesgut und das Frauengut aus verschiedenen im betreffenden Akt detailliert aufgezählten Mobiliengegenständen und Forderungen bestehen.

Eidg. Amt für geistiges Eigentum
Bureau fédéral de la propriété intellectuelle — Ufficio federale della proprietà intellettuale

Marken — Marques — Marche

Eintragungen — Enregistrements — Isorizioni

Nr. 36089. — 29. August 1914, 8 Uhr.

John Radcliffe, Fabrikation,
London (Grossbritannien).

Asphalt, Pech, Oele, Teer und Harzzusammensetzungen.

ELASTUM

Nr. 36090. — 2. September 1914, 12 Uhr.

Baur Söhne, Fabrikation,
Beinwil a. See (Schweiz).

Zigarren und Tabak.

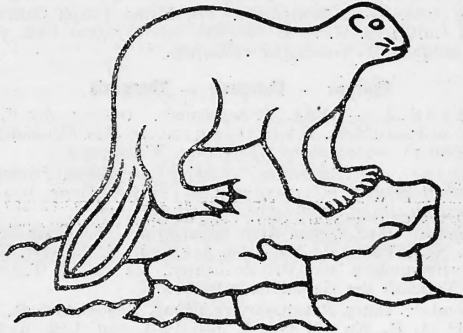


(Uebertragung von Nr. 16807 der Firma R. Baur & Söhne.)

Nr. 36091. — 4. September 1914, 8 Uhr.

Papierfabrik Biberist,
Biberist (Schweiz).

Post- und Schreib-Papiere.

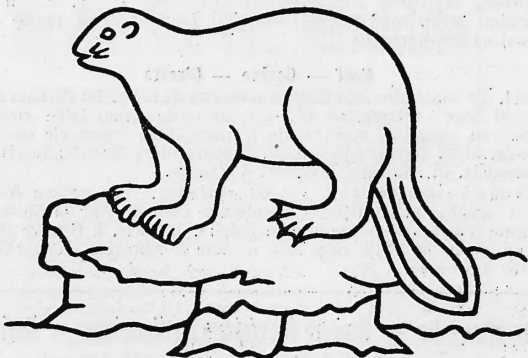


BIBER MILL

Nr. 36092. — 4. September 1914, 8 Uhr.

Papierfabrik Biberist,
Biberist (Schweiz).

Post- und Schreib-Papiere.



Nr. 36093. — 4. septembre 1914, 8 h.

Léon Reuche fils & Co., fabrication,
La Chaux-de-Fonds (Suisse).

Montres et parties de montres.

PHIDIUS

Nr. 36094. — 4. septembre 1914, 8 h.

Léon Reuche fils & Co., fabrication,
La Chaux-de-Fonds (Suisse).

Montres et parties de montres.

FIDIUS

Kraftloserklärung einer Handelsausweiskarte

Die der Firma F. Pfister-Leuthold, Bureaumaschinen, Zürich 1, unterm 7. Januar 1914 für das laufende Jahr ausgestellte und nun abhanden gekommene rote Handelsausweiskarte Nr. 2125, lautend auf den Namen des Reisenden Alfred Leuthold, Olten, wird hiemit kraftlos erklärt und es hat nur das an genannte Firma verabfolgte Duplikat Gültigkeit.

Zürich, den 4. September 1914. (V 43)

Statthalteramt: R. Süssli, Statthalter.

Nichtamtlicher Teil — Partie non officielle — Parte non ufficiale

Contrats de travail et de livraison

Le Vorort de l'Union suisse du Commerce et de l'Industrie, de concert avec l'association centrale des organisations patronales suisses et assisté de juristes compétents, a élaboré les dispositions suivantes concernant la situation juridique issue des circonstances actuelles, dispositions qu'il a communiquées aux sections de l'Union suisse du Commerce et de l'Industrie pour l'usage de leurs membres. Nous espérons être utile à de nombreux lecteurs en les reproduisant ici.

Remarques préliminaires

1° L'application juridique des contrats de travail et de ceux à livraison se règle en première ligne d'après le contenu du contrat. L'accord, même l'accord verbal, lie en principe les parties. Cependant, il est nécessaire qu'il s'agisse d'engagements précis et sérieux qui puissent être prouvés. De même, les parties se trouvent liées par les contrats de tarif et les contrats-types de travail.

2° Les contrats qui auront prévu des dispositions réglant la situation actuelle sont rares. En conséquence, il y aura lieu d'appliquer les usances reconnues. Lorsque celles-ci fixent un traitement spécial des contrats en temps de guerre, c'est ce traitement spécial qui deviendra applicable (comparer les usances zurichoises dans le commerce des soies grèges). De façon analogue, il sera aussi tenu compte des usages locaux et des coutumes professionnelles généralement adoptées, par exemple au sujet de la paye pendant le service militaire.

3° Pour autant que ni contrat ni usage ne fixe la conduite à adopter, on appliquera la loi. La loi (Code suisse des obligations) ne prévoit pas le cas de guerre ni le cas de la situation actuelle qui lui est assimilable. Les événements du jour devront, en conséquence, être appréciés suivant les principes généraux concernant: «Force majeure», «cas fortuit», «mise en demeure», «résolution de contrat», «circonstances graves», «droit au salaire en cas d'empêchement de travailler», etc. Les définitions générales doivent momentanément être appliquées à une situation-tout à fait spéciale. Il n'est guère possible de prédire avec certitude absolue comment le juge résoudra le problème, dans chaque cas particulier, et cela d'autant moins que le juge devra toujours tenir compte des circonstances spéciales du cas particulier.

Cette circonstance, ainsi que les exigences générales de la situation actuelle recommandent instamment aux parties de s'entendre à l'amiable. On dépend les uns des autres, et seule, la bonne volonté générale pourra surmonter les difficultés de la situation.

Néanmoins les conditions juridiques ont une importance décisive. Elles présentent les cas typiques suivants:

A. Contrats de travail — I. Employés.

1° Employés suisses astreints au service militaire. Deux questions principales se posent: Celle de la continuation ou de la résolution du contrat de travail et celle du droit au salaire.

a. Continuation du contrat de travail. L'employé, par son entrée au service militaire, prive l'employeur du fruit de son travail, mais les rapports d'employeur à employé subsistent. L'employeur n'a pas le droit de déclarer le contrat caduc. L'article 352, al. 2 (C. O.) indique formellement que le service militaire suisse, en tant qu'obligatoire, ne peut être considéré comme juste motif de résiliation anticipée. Le contrat reste donc en vigueur jusqu'à ce qu'il ait été résilié, et les délais d'avertissement préalable fixés pour la résiliation dans le contrat ou par la loi devront être pleinement observés. Si le contrat n'a pas été résilié en due forme, l'employé, son service militaire terminé, sera en droit d'exiger de son employeur la réadmission aux anciennes conditions. Par analogie, il faut admettre que l'employé entré au service militaire est lié lui aussi par son contrat. Il est donc tenu, après son licenciement, de se mettre à la disposition de son employeur si, auparavant, il n'a pas résilié son contrat en due forme.

b. Droit au salaire. Les conditions d'employeur à employé continuant d'exister, il résulte que le salaire doit être payé. Mais comme d'autre part le travail à effectuer ne se fait pas, l'obligation de paiement ne subsiste plus d'une façon absolue. Pour que l'obligation reste intacte, il faut que les contrats de travail aient été conclus à long terme (C. O. art. 335). Le «long terme» dépend du délai d'avertissement fixé dans le contrat. Sur ce point, c'est donc en première ligne le contrat qui importe. Celui-ci a été conclu peut-être pour une longue durée, ou bien il prévoit un délai d'avertissement relativement éloigné (par exemple un mois ou plus). Si le contrat ne donne aucune indication à cet égard, il y aura lieu d'appliquer les délais de dénonciation fixés par la loi. Pour un employé au service de l'employeur depuis moins d'un an, la résiliation ne peut intervenir qu'à la fin du mois suivant l'avertissement. S'il est au service de l'employeur depuis plus d'une année, le congé ne peut lui être donné que pour la fin du deuxième mois suivant l'avertissement. Dans ces deux cas, on se trouve en présence de contrats de travail conclus «à long terme». En conséquence, les employés sont en général mis au bénéfice de l'art. 335.

Dans cette hypothèse, le salaire devra être payé «pour un temps relativement court». Au juge à déterminer pour chaque cas spécial la notion du «temps relativement court». L'estimation de la durée pendant laquelle les gages devront être payés variera selon le contrat; car il y a une différence si le contrat conclu est à terme relativement long ou s'il est à terme très long. L'estimation dépendra aussi d'autres considérations: En effet, il y aura lieu d'envisager la durée des rapports de service d'employé à em-

ployeur, abstraction faite du délai de congé. Sous le règne de l'ancien Code des obligations, la coutume considérait le cours de répétition comme « temps relativement court ». En comptant le jour d'entrée au service et le jour du licenciement, ce temps relativement court comprenait 18 jours. D'après la nouvelle organisation militaire, le cours de répétition n'a plus qu'une durée de 11 jours ou, en comptant les jours de mobilisation et de licenciement, de 13 jours. D'autre part, pour la plupart des hommes astreints au service militaire, la durée de l'empêchement de travail sera certainement cette fois plus longue. Il n'est pas possible de trancher ici la question de savoir si « un temps relativement court » équivaut aux 13 jours du cours de répétition actuel, ou s'il correspond aux 18 jours de l'ancien cours de répétition, ou s'il embrasse la durée d'un mois entier, comme d'autres le prétendent. Pour répondre à cette question, il faut connaître les conditions dans chaque cas particulier. Nous nous bornons seulement à constater l'importance décisive d'une série de facteurs: Durée précédente effective des rapports d'employé à employeur; délais de résiliation; durée de l'empêchement du travail habituel et autres circonstances. En conséquence, vu la grande divergence des opinions et eu égard à la diversité des cas, nous recommandons instamment de tout mettre en oeuvre afin d'obtenir une entente à l'amiable.

2^o **Employés étrangers astreints au service militaire.** Les deux questions examinées pour les employés de nationalité suisse astreints au service militaire appellent des réponses toutes différentes lorsqu'elles se posent pour des employés étrangers.

a. **Résolution du contrat de travail.** La loi indique à l'article 352 qu'un service militaire obligatoire à teneur de la législation fédérale ne saurait être considéré comme « juste motif » de résiliation immédiate. Quant au service militaire étranger, elle n'en dit rien. Une courte mobilisation (par exemple pour une visite sanitaire, contrôle militaire) devrait donc être assimilée à un cours suisse de répétition. Mais dans le cas présent, le service auquel l'employé étranger se voit appelé aura une durée non déterminée, plutôt longue que courte. En outre, toutes les autres circonstances sont telles qu'il faut les considérer comme de « justes motifs », dans le sens de la loi. L'employeur est donc, en principe, autorisé à résilier ces contrats immédiatement; il n'est pas tenu d'observer ni les délais prévus dans le contrat ni ceux fixés par la loi. Si possible, la résolution du contrat sera portée à la connaissance de l'employé ou de sa famille.

b. **Droit au salaire.** Le droit au salaire n'existe pas même pour un temps relativement court. Ce droit, aux termes de la loi, est limité à celui qui « est empêché de travailler, pour cause de maladie, de service militaire obligatoire à teneur de la législation fédérale, ou pour telle autre cause analogue ». En temps de paix, le service militaire à l'étranger se trouve donc exclu; pour les temps de guerre, sans aucun doute, l'exclusion reste la même. Les gages seront donc exigibles seulement jusqu'au moment où l'employé aura travaillé pour l'employeur. Mais les patrons, de leur côté, s'efforceront d'atténuer des rigueurs trop criantes.

3^o **Employés libérés du service militaire.** a. Continuation du contrat de travail. Cette continuation, à première vue, apparaît comme toute naturelle. Il subsiste cependant un doute quant à savoir si les conditions actuelles autorisent le patron à arrêter subitement l'exécution des contrats. Au point de vue juridique, on penchera, en général, plutôt vers la négative. On a aussi observé qu'il était inopportun de faire à l'employé libéré du service une position plus désavantageuse qu'à celui astreint au service (Voir sous 1 a.). C'est pourquoi il convient d'agir avec prudence. Mais quoi qu'il en soit, on peut affirmer que l'employeur est autorisé à congédier sur le champ des employés, quand son exploitation se trouve dans l'impossibilité de les utiliser rationnellement. En temps normal, le risque de ne pas pouvoir utiliser complètement tous ses ouvriers est tout entier à la charge de l'entrepreneur; il ne peut libérer son exploitation que par des dénonciations en toute règle et en observant les délais d'avertissement fixés soit dans le contrat soit dans la loi. Les circonstances actuelles sont tout autres; sans que l'employeur ait pu le prévoir, il peut avoir été amené, par la force des circonstances, à devoir congédier ses employés. Dans ce cas, la nécessité doit être considérée comme étant un « juste motif » pour la non-exécution des contrats.

b. **Droit au salaire.** Si vraiment il y a « juste motif », le contrat peut être résilié immédiatement et unilatéralement par l'employeur après une déclaration faite à l'employé. L'employeur se trouve alors dégagé de toute obligation ultérieure de payer son salaire à l'employé. Cependant la loi (art. 353, al. 2) prévoit que le juge peut être appelé à apprécier les conséquences pécuniaires de la résiliation anticipée en tenant compte des circonstances et de l'usage local; il peut accorder à l'employé des dommages-intérêts et cela malgré le « juste motif ». Le juge prendra en considération, d'un côté, la situation économique de l'employeur, et, d'autre part, le dommage causé à l'employé par un renvoi qui le prive de ses moyens de subsistance. Dans les circonstances actuelles, le juge sera probablement amené, en général, à accorder des dommages-intérêts dont il aura à fixer le montant. Cependant, « un juste motif » ayant déterminé l'extinction anticipée du contrat (car il faut partir de cette hypothèse), il est évident que l'indemnité à accorder sera relativement peu élevée. Elle ne sera pas ce qu'elle eût été dans d'autres circonstances et si l'employeur avait été tenu d'observer les délais obligatoires.

c. **Prohibition de faire concurrence à l'employeur.** Dans les circonstances actuelles, le contrat étant dissous pour un juste motif, l'employé cependant ne pourra pas être rendu responsable des suites de ce juste motif. En effet, dans les circonstances actuelles, la résiliation anticipée et le renvoi rendent caduque la clause concernant la prohibition de faire concurrence (art. 360, al. 2).

II. Ouvriers.

1^o **Ouvriers de nationalité suisse astreints au service militaire.** a. Concernant la continuation des conditions de travail, ce qui a été dit plus haut à l'égard des employés suisses appelés au service (I. 1.) est également applicable aux ouvriers. Les rapports continuent. Le service militaire, à lui seul, n'autorise pas le patron à congédier immédiatement ses ouvriers. Il aura donc à observer les délais de dénonciation prévus soit dans le contrat individuel, soit dans le contrat collectif ou ceux fixés dans la loi.

b. **Le droit au salaire n'existe que pour autant que le travail a été exécuté effectivement.** Une exception est faite pour les ouvriers engagés avec des contrats à long terme (C. O. art. 335). Mais ce cas est rare; ces conditions ne sont certainement pas remplies lorsque l'avertissement se conforme à la loi des fabricants qui impose un délai de 15 jours. Ces conditions ne sont pas non plus remplies dans la plupart des contrats collectifs.

2^o **Ouvriers étrangers astreints au service militaire.** a. **Résolution des conditions de travail.** Notre exposé (I. 2.) concernant les employés étrangers est applicable aussi aux ouvriers de nationalité étrangère. L'ordre de marche qui appelle l'ouvrier étranger sous les drapeaux pour le service de guerre sera certainement réputé, dans les conditions actuelles, « juste motif » de résiliation anticipée.

b. **Droit au salaire.** Au delà du temps qu'il a travaillé dans l'exploitation, l'ouvrier étranger n'a plus aucun droit au salaire.

3^o **Ouvriers libérés du service militaire.** a. Continuation des conditions de travail. Les principes applicables aux employés (I. 3.) sont valables aussi

pour les ouvriers. Le contrat continue donc de subsister. L'état de guerre ne fournit pas, à lui seul, le « juste motif » autorisant à congédier l'ouvrier. Mais l'état de guerre peut avoir pour conséquence des circonstances spéciales qui, elles, fourniront le « juste motif »; par exemple: manque complet de numéraire; impossibilité de maintenir l'exploitation technique; épuisement des provisions de charbon, des matières premières ou des produits à achever avec impossibilité de se ravitailler; départ de certains ouvriers ou techniciens indispensables, etc.

b. **Droit au salaire.** Mêmes principes que pour les employés. Est également applicable art. 353, al. 2 du C. O. (Voir ci-dessus I. 3.) L'employeur a un « juste motif » pour se départir immédiatement du contrat et sans avertissement. D'autre part, le juge peut accorder à l'ouvrier une indemnité en tenant compte de toutes les circonstances.

III. Suspension ou réduction d'exploitation.

Dès que la crise a éclaté, beaucoup d'établissements ont dû fermer, d'autres ont réduit leur service. Dans certains établissements on ne travaille plus qu'une partie de la journée, dans d'autres on ne travaille plus qu'à certains jours de la semaine. Employés et ouvriers se voient forcés d'accepter une réduction de leur paye. L'application juridique qui découle de cet état a été expliquée précédemment, mais cependant pour bien éclairer la situation, nous allons nous efforcer de la préciser.

La fermeture d'un établissement équivaut à la résolution ou suspension unilatérale des contrats d'engagement et de travail. Il en est de même, au point de vue juridique, pour les réductions d'exploitation, entraînant des réductions de travail et un abaissement des salaires. Car, par la décision de l'employeur, le contrat de travail subit une altération essentielle. De même aussi pour les cas actuellement fréquents de suspension. En droit, ce sont des renvois avec l'engagement de reprendre le travail aux mêmes conditions que dans le passé, quand la crise sera terminée.

Toutes ces réductions et suspensions unilatérales, doivent être appréciées d'après les articles 352 et 353 du Code. Elles sont admissibles à une seule condition: la preuve doit être établie que le « juste motif » tel qu'il est prévu dans la loi ou dans le droit régissant les contrats de travail, existe bien réellement. Si étrange et inaccoutumée que soit la situation actuelle, on ne se trompera guère en admettant que la fermeture complète ou partielle d'un établissement et les altérations découlant de ce chef, sont couvertes par la loi dès que la nécessité de ces décisions est prouvée (manque de numéraire, impossibilité technique d'assurer la continuation de l'exploitation) ou qu'elles ont été prises dans l'intérêt des ouvriers, pour assurer une plus longue durée de l'exploitation. En général, on est en droit de supposer que le chef d'établissement procède à la réduction à contre-cœur et seulement contrairement par la force des circonstances. Il y aura donc lieu de présumer que le « juste motif » tel qu'il est requis existe bien réellement. Cependant et malgré l'existence du « juste motif », le juge, en considération des circonstances spéciales, peut imposer des dommages-intérêts, en se basant sur l'article 353, al. 2, comme il a été développé ci-dessus sous I 3 b et II 3 b. En conséquence, il faut instamment recommander aux deux parties de s'entendre mutuellement et de se montrer conciliantes.

B. Contrats de livraison.

Le droit suisse, le seul que nous ayons à envisager en l'occurrence, pose certains principes, que nous énumérerons dans la suite. Mais à côté de ces principes, il reste bien entendu que les conventions fixées dans les contrats spéciaux ainsi que les usances nettement déterminées conservent leur effet.

I. Contrats de vente.

1^o **Obligations du vendeur.** a. **Demeure.** Le vendeur doit s'acquitter dans le délai prescrit. Il ne saurait être délié de cette obligation par les circonstances actuelles. Si l'effectuation de la commande n'a pas été stipulée pour une date précise, le vendeur ne pourra être mis en demeure qu'à la suite d'un avertissement. En général cependant, les parties ont fixé la date. Dans ce cas, le vendeur est en demeure, s'il n'a pas livré dans les délais convenus. Tel est le cas même pour les retards occasionnés par les troubles de guerre, dont le vendeur n'est pas responsable. L'acheteur peut renoncer à la livraison et il y a même lieu de présumer qu'il y renonce, si, immédiatement après l'échéance du terme, il n'exige pas la délivrance (art. 190). Mais il est bon de répéter que les dispositions contraires fixées dans le contrat ou les usances restent réservées et prennent toute autre considération.

b. **Dommages-intérêts.** Si le délai convenu n'est pas observé, l'acheteur est libre de résilier le contrat ou d'en exiger l'exécution; en outre, il a le droit d'actionner le vendeur en dommages-intérêts. Le vendeur, de son côté, n'est tenu à aucune indemnité s'il peut prouver qu'il n'est pas en faute. Il n'y a pas faute de sa part, si le retard est attribuable aux événements guerriers actuels (absence de moyens de transport, épuisement des matières premières, manque d'ouvriers, etc.).

c. **Impossibilité d'exécution.** Le vendeur qui se trouve dans l'impossibilité de s'acquitter se fera mettre en demeure; puis il s'efforcera de faire la preuve pour que l'acheteur réclamant des dommages-intérêts soit débouté de sa plainte. Le vendeur peut du reste se libérer de toute obligation en invoquant l'impossibilité matérielle de l'exécution par suite de circonstances dont il n'est pas responsable (art. 119). Lorsque l'exécution d'une obligation devient impossible de ce fait, l'obligation s'éteint. Toutefois, pour les articles de commerce, les tribunaux se montrent très sévères; même dans les temps actuels la preuve sera difficile à faire. Car il faudra prouver que l'exécution de la livraison a été rendue impossible matériellement et de façon absolue, ou, du moins, il faudra pouvoir établir que vu les énormes difficultés il ne saurait être question sans manquer à l'équité, et malgré l'obligation contractée, d'exiger l'exécution. La difficulté doit être telle qu'elle soit assimilable à l'impossibilité matérielle. En outre, la preuve doit établir que l'empêchement (défense d'importation, manque de wagons de transport) s'étend sur toute la durée du délai stipulé pour la livraison et que conformément à l'intention des parties contractantes l'accomplissement est attendu avant l'expiration du délai convenu. La preuve sera donc relativement plus facile pour des produits isolés, livrables d'après modèle, tels que certaines machines déterminées, meubles ou autres.

2^o **Obligations de l'acheteur.** a. **Obligation d'accepter la livraison.** L'acheteur est tenu d'accepter la marchandise livrée conforme à la commande. Cette obligation d'accepter la livraison ne se trouve pas atteinte par les conditions actuelles. Mais la certitude de ne pas pouvoir écouler les marchandises commandées ne confère nullement le droit de résiliation ou d'annulation. Ce sont là les risques de l'acheteur. Il aura à subir toutes les conséquences de la non-acceptation de la marchandise au terme fixé dans le contrat (C. O. art. 91 et suivant).

b. **Demeure.** L'acheteur est non seulement dans l'obligation d'accepter les marchandises livrées convenablement, mais en outre l'obligation de payer reste intacte et n'est pas atteinte par les perturbations des temps présents. L'acheteur doit payer conformément à son contrat ou suivant les usages établis. S'il manque à cet engagement, il sera mis en demeure; il aura à payer l'intérêt moratoire (art. 104), éventuellement d'autres arrérages (art. 105 ss.). Les intérêts moratoires courent pendant

