

Zeitschrift: Schweizer Hotel-Revue = Revue suisse des hotels
Herausgeber: Schweizer Hotelier-Verein
Band: 9 (1900)
Heft: 39

Vereinsnachrichten: An die tit. Mitglieder = MM. les sociétaires

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: 03.05.2026

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

Erscheint am Samstag

Paraissant le Samedi

Abonnement:

Für die Schweiz
3 Monate Fr. 2.-
6 Monate „ 3.-
12 Monate „ 5.-

Für das Ausland:
3 Monate Fr. 3.-
6 Monate „ 4.50
12 Monate „ 7.50

Verens-Mitglieder erhalten das Blatt gratis

Inserate:

7 Cts. per 1 spaltige Millimeterzeile oder deren Raum. Bei Wiederholungen entsprechend Rabatt.



Abonnements:

Pour la Suisse:
3 mois Fr. 2.-
6 mois „ 3.-
12 mois „ 5.-

Pour l'Etranger:
3 mois Fr. 3.-
6 mois „ 4.50
12 mois „ 7.50

Les Sociétaires reçoivent l'organe gratuitement.

Annonces:

7 Cts. par millimètre-ligne ou son espace. Rabais en cas de répétition de la même annonce.

Organ und Eigentum des Schweizer Hotel-Vereins

9. Jahrgang | 9^{me} Année

Organe et Propriété de la Société Suisse des Hôteliers

Redaktion und Expedition: Sternengasse No. 21, Basel * TÉLÉPHONE 2406 * Rédaction et Administration: Sternengasse No. 21, Bâle.



Todes-Anzeige.

Den verehrlichen Vereinsmitgliedern machen wir hiermit die Trauer-Anzeige, dass unser Mitglied

Herr Fridolin Glarner Bad Stachelberg

im Alter von 74 Jahren gestorben ist. Indem wir Ihnen hievon Kenntnis geben, bitten wir, dem Heimgegangenen ein liebevolles Andenken zu bewahren.

Namens des Vorstandes: Der Präsident: J. Tschumi.

Mitglieder-Aufnahmen. Admissions.

Monsieur G. Eckhardt, Directeur du Grand Hôtel des Bains de Gimel (membre personnel).

An die Tit. Mitglieder,

welche jeweilen den Winter über ihren Wohnort wechseln, richten wir hiermit die höf. Bitte, uns rechtzeitig ihre Abreise anzuzeigen, damit die Aenderungen in der Spedition des Vereinsorgans vorgenommen werden können und der regelmässige Erhalt desselben keinen Unterbruch erleidet. Die Exped. der 'Schweizer Hotel-Revue'.

MM. les Sociétaires

qui, pendant l'hiver, changent leur domicile, sont priés d'aviser à temps notre bureau de leur départ, afin d'éviter des irrégularités dans l'expédition de l'organe social. Administration de la 'Revue Suisse des Hôtels'.

La rupture de contrat et ses conséquences.

Ce n'est qu'aujourd'hui qu'il nous est possible de dire notre dernier mot dans cette affaire, bien que le Verband dont l'attitude avait motivé notre intervention, ait prononcé depuis des semaines déjà son veto.

Voici les remarques dont la rédaction du Verband fait suivre l'article que nous avons publié dans le n° 28 du 24 juillet:

'Tout d'abord, nous tenons à déclarer que nous condamnons en toutes circonstances la rupture de contrat. La 'Revue des Hôtels' n'est pas sans avoir eu connaissance des mesures prises et y a un an environ par l'administration de notre branche suisse à l'égard des membres de notre société qui se sont rendus coupables de rupture de contrat. Ces mesures nous dispensent de préciser davantage la position que nous prenons en face de cette question. Nous n'hésitons pas à déclarer même que nous considérons l'exclusion de ces sociétaires comme parfaitement indiquée. On ne pourra donc s'empêcher de reconnaître que nous nous plaçons à un point de vue purement objectif qui nous paraît suffire à

justifier les arguments que nous avons avancés pour combattre la liste noire.

Pour commencer, nous désirerions préciser les motifs qui amènent ces ruptures de contrat. Ce délit est inconnu dans toute autre profession, à quelque catégorie qu'elle appartienne. L'industrie hôtelière seule le considère comme tel et qui prouve d'emblée que cette industrie doit présenter des points faibles qui seuls ont pu donner naissance à cette vilaine rupture de contrat. Ces points faibles sont, en deux mots, le traitement ou mieux l'absence de traitement, et le mode de faire en usage pour donner congé.

Si l'employé d'hôtel recevait, en place de l'assurance de pourboires plus ou moins hypothétiques, un salaire fixe et suffisant, si dès le moment de l'engagement il pouvait se dire avec certitude, je gagnerai tant!, la rupture de contrat ne se produirait plus. Personne en effet, ne songerait à accepter une place quand il sait d'avance qu'elle ne lui suffira pas. De nos jours, au contraire, l'employé d'hôtel est dans l'ignorance la plus absolue du gain auquel il peut s'attendre dans sa position nouvelle. Il est réduit à s'en tenir à des hypothèses, aux assertions du patron (assertions pour lesquelles ce dernier lui-même ne prend aucune responsabilité) et se fie à sa bonne chance. Pour la plupart des employés d'hôtel, l'engagement est pareil à une bulle de savon: les espérances préconçues s'évanouissent au moindre souffle et bien loin de gagner, on y va bien souvent de sa poche. Le sommelier p. ex. qui a accepté une place dans un hôtel sans s'être suffisamment orienté sur le marché de cette maison, se voit informé après coup, par des collègues au courant des choses, du montant des recettes afférentes au poste qu'il se prépare à occuper. Voyant qu'il ne gagnera rien ou beaucoup moins qu'il n'en avait l'habitude, il prend prétexte de cette maison, se voit congédié comme ce jeune homme, d'une instruction parfois insuffisante qui l'empêche de se rendre compte de l'importance et du caractère délicieux de sa manière d'agir, se laisse entraîner à rompre son contrat. Il saisit un prétexte quelconque pour se dédire, sans même penser à mal.

On voit comment se produisent ces ruptures de contrat, et sans les exposer, on conçoit néanmoins qu'elles soient la conséquence inévitable d'un système qui n'est pratiqué dans aucune autre profession.

C'est que l'employé d'hôtel est un produit des circonstances dans lesquelles il se trouve. Nous venons de dire que très souvent le jeune homme qui donne son dédit le fait sans même penser à mal. Quel est plus naturel. N'a-t-il pas été témoin journalièrement, dans l'exercice de sa profession, de la facilité avec laquelle — le patron résilie un engagement? Bien souvent il suffit de la plainte d'un client ou d'une méprise insignifiante pour provoquer le congé donné à l'employé, parfois même son renvoi immédiat. Ce régime est un avantage précieux pour les patrons dans les cas de ce genre, car il est toujours facile d'y trouver un passage, un paragraphe qui justifie le renvoi.

Nous n'accusons personne et nous sommes loin de vouloir donner un croc-en-lambe au règlement intérieur, nous tenons seulement à démontrer ad oculos que l'employé d'hôtel est ce que les circonstances le font. C'est d'en haut que doit lui venir la conviction que le terme de «position» est insupportable de celui de «fixe»: dès lors la rupture de contrat se fera de plus en plus rare, et finira même par disparaître entièrement.

Pour en revenir à la 'liste noire', nous ferons remarquer que c'est la 'Revue des Hôtels' elle-même qui nous a fourni la preuve de son inutilité. En effet, les apparitions de cette liste ont été jusqu'ici si peu fréquentes qu'il est permis d'en conclure que la rupture de contrat ne se produit que rarement. A quoi bon alors cette liste? Faut-il, pour quelques bris galvaus, mettre au pilori la corporation toute entière? Pourquoi cette provocation, qui paraît positivement appeler à grands cris des représailles?

La Société suisse des hôteliers ne sait-elle pas qu'il y a des hôteliers qui eux aussi se rendent coupables, dans le même sens, de rupture de contrat? Nous connaissons nombre de cas où l'hôtelier a saisi des prétextes futiles pour résilier un engagement! Que de maîtres d'hôtel qui — vu le petit nombre des clients — font venir leur personnel plusieurs semaines après le terme fixé, sans l'indemniser de son chômage involontaire! On voit que la rupture de contrat se produit d'un côté comme de l'autre, seulement les employés — qui sont les plus faibles — ont plus d'humanité et ne publient pas de 'liste noire'!

Prétendrait-on que le préjudice causé à l'hôtelier par la rupture de contrat d'un employé est plus grand que celui causé à l'employé par le manque de parole du patron?

Nous croyons que le préjudice causé à l'hôtelier — si préjudice il y a — est si minime, si insignifiant, qu'il ne saurait justifier en aucune façon l'institution d'une 'liste noire'. En effet, dans la plupart des cas, en présence de la surabondance actuelle de personnel disponible, il sera facile au patron de trouver dans les 24 heures un remplaçant pour l'em-

ployé qui lui fait faux bond. Il ne lui en coûtera que 10 cts. pour le port d'une lettre à l'adresse d'un bureau de placement, bien souvent même un appel téléphonique suffit.

Nous avons démontré l'origine de cette rupture de contrat que, nous le répétons, nous condamnons sans restriction; il en résulte tout naturellement que l'institution de la 'liste noire' ne saurait être considérée comme moyen efficace de combattre cet abus. Tout en comprenant l'idée qui a présidé à l'établissement de cette liste, nous ne saurions néanmoins nous en déclarer partisans, car au lieu de convertir quelques réprouvés — ce dont nous doutons fort — on arrivera finalement par ce moyen à troubler définitivement la bonne entente qui existe encore entre la majorité des employés et leur patrons, fait qui en notre qualité de défenseurs constants de cette bonne entente nous ne pourrions que regretter douloureusement.

C'est donc dans l'intérêt de la bonne cause que nous prions encore une fois la Société suisse des hôteliers de supprimer une institution qui fait beaucoup plus de mal que de bien. Peut-être s'efforcera-t-on de combattre la 'rupture de contrat' en prenant le mal à ses racines que nous venons d'indiquer. Quant à l'emploi de la 'liste noire' pour remédier à un abus aussi enraciné, nous le considérons comme immoral, d'une part parce qu'il est sans effet, d'autre part parce que celui qui est ainsi accusé publiquement se voit privé de tout moyen de défense. La preuve de l'infailibilité de ces listes de ce genre n'est pas encore faite.

Nous avons l'espoir que les déclarations que nous venons de faire dans l'intérêt des deux parties en présence seront prises en considération par la Société suisse des hôteliers.

Tel est l'article du Verband. Nous convenons qu'il s'est efforcé de se placer à un point de vue équitable, bien que son argumentation ne soit point exempte de contradictions. Tout d'abord il condamne, et par principe, la rupture de contrat, en faisant remarquer que la Société de Genève a pris des mesures contre les délinquants et qu'il considère même l'exclusion de sociétaires qui s'en sont rendus coupables comme parfaitement justifiée. Si cette mesure est destinée à être prise au sérieux, quoi de plus utile que notre liste noire qui donne à la Société les noms de ceux qui ont mérité d'être mis à l'index et lui facilite la tâche de séparer l'ivraie du bon grain? Mais voilà, vouloir et mettre à exécution sont choses différentes.

Le Verband n'a pas tort quand il signale les motifs des ruptures de contrat; il est positif que l'incertitude du gain y joue un rôle considérable; d'autre part il ne faut pas oublier que l'employé est maître de se faire lui-même sa position, c'est-à-dire que le gain incertain peut être transformé en gain assuré suivant la satisfaction provoquée chez les clients par les services de l'employé.

Le Verband dit que nous lui avons fourni nous-mêmes la preuve de l'inutilité de la liste noire, par le fait même que celle-ci ne paraît que très rarement. Pourquoi s'en plaindre alors? Depuis le Nouvel-An, nous avons publié environ 30 cas, de ceux seulement qui ont entraîné des embarras réels. N'est-ce pas plus que suffisant? Il est absolument ridicule de prétendre qu'il est facile au patron de se procurer un remplaçant dans les 24 heures moyennant une dépense de 10 cts. pour une lettre au placeur. La plupart des ruptures de contrat se produisent immédiatement avant l'ouverture de la saison, et ce sont en règle générale les seules dont il soit fait mention; car si l'employé se dédit quelques semaines avant le terme de son engagement, on se contente de faire le poing dans sa poche et on se console en se disant que, sans doute, la perte n'est pas grande. Les cas dont nous nous occupons tout spécialement ici sont ceux où l'employé envoi son dédit au moment où il devrait venir occuper son poste, ou même après ce moment, ou enfin ne l'envoie pas du tout.

Le Verband n'est pas sans savoir combien il est difficile, dès les mois d'avril, de mai et surtout de juin, de trouver encore du personnel capable; si un employé en effet n'a pas pu trouver à se caser avant ce terme, on sera toujours en droit de se demander: pourquoi?

D'autre part, nous ne parvenons pas à comprendre en quoi la mise à l'index de quelques individus constituerait une humiliation de la corporation tout entière; nous estimons au contraire que, si la Société de Genève aspire sérieusement à une épuration de ses sociétaires, elle ne saurait que saluer avec empressement l'appui que les patrons lui offrent sous forme de leur liste noire.

Dans le numéro de la semaine dernière du Verband, un ancien employé* soumet également la liste noire à quelques considérations, mais il commet l'erreur de s'écarter du sujet et de s'aventurer sur un domaine où nous le suivrions pas, parce qu'il est, en Suisse du moins, sans rapport avec la question en litige. Nous ne répondons à l'auteur de cet article sur un seul point: en effet, il considère la voie juridique comme la seule admissible quand il s'agit d'obtenir réparation d'une rupture de contrat. C'est parlé en théorie, mais sans valeur aucune dans la pratique. C'est précisément l'absence de moyen juridique, provenant du fait que le coupable ne possède rien, ou n'a pas de domicile fixe, qui a motivé l'institution de la liste noire. C'est, faute de mieux, un acte de légitime défense. Elle rend de bons services, et il est peu probable qu'elle fasse de sitôt l'objet de nouvelles discussions au sein de la société; l'avis qui régnait à ce sujet lors de la dernière assemblée générale ne permet aucun doute à cet égard. Celui qui prend sa profession au sérieux n'a pas lieu de s'en inquiéter, les autres ne méritent pas mieux.

Qui n'entend qu'une cloche, n'entend qu'un son.

Pour justifier ce proverbe nous laissons, en ce qui concerne la fabrication de la glace de viande, la parole à deux Chefs de cuisine:

Monsieur le Rédacteur! Je viens vous demander l'hospitalité de votre journal pour donner aussi quelques renseignements sur la glace de viande.

Etant cuisinier, travaillant toujours dans de bonnes maisons et y restant plusieurs saisons, j'ai fait de la glace de viande et même en assez grande quantité. J'en donne une partie à la maison, admettons le tiers, et le reste nous le partageons, mes camarades et moi. Je ne vois pas dans cette chose un vol, car la glace de viande se fait avec les os, les parures et débris de toutes sortes, dont on ne saurait que faire. Jamais je n'ai entendu dire que de bons morceaux de viande faisaient de la glace; ce ne sont uniquement que les os qui donnent la force nécessaire au jus servant à faire la glace.

Si MM. les Hôteliers renvoyaient de chez eux tous les cuisiniers qui font ou vendent de la glace de viande, les neuf-dixièmes de notre corporation seraient sans travail, et cependant nous pensions être d'honnêtes gens.

Il est heureux, je dois le remarquer, que la plupart de MM. les Hôteliers, des grandes maisons principalement, ont confiance dans leurs chefs et ne regardent pas aux quelques bénéfices qu'ils peuvent tirer de là. Puis, peut-on engager un chef, sous condition de ne faire de la glace de viande seulement que pour la maison? Il ne me semble pas, car dans ce cas, nous n'en perdons pas, ni pour notre patron ni pour nous, et il ne serait pas fait un centime d'économie de plus, puisque la glace de viande ne coûte absolument rien que notre peine pour la faire.

Donc MM. les Hôteliers ont tout intérêt à laisser en état ce qui existe partout et depuis fort longtemps.

En vous remerciant de bien vouloir insérer cette lettre, je vous prie, Monsieur le Rédacteur, d'accepter l'assurance de ma considération très distinguée. E. F.