

La rupture de contrat et ses conséquences

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Hotel-Revue = Revue suisse des hotels**

Band (Jahr): **9 (1900)**

Heft 39

PDF erstellt am: **03.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-523088>

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.

Erscheint
• • • Samstag

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 „ 7.50Verbands-Mitglieder
erhalten das Blatt
gratis

Inserate:

7 Cts. per 1spaltige
Millimeterzeile oder
deren Raum. — Bei
Wiederholungen
entsprechend Rabatt.
Verbands-Mitglieder
bezahlen 3 1/2 Cts.
netto per Milli-
meterzeile
oder deren
Raum.

Organ und Eigentum des

Schweizer Hotelier-Vereins

9. Jahrgang | 9^{me} Année

Organe et Propriété de la

Société Suisse des Hôteliers

Paraissant
• • • le Samedi

Abonnements:

Pour la Suisse:

3 mois Fr. 2.—
6 mois „ 3.—
12 mois „ 5.—

Pour l'étranger:

3 mois Fr. 3.—
6 mois „ 4.50
12 mois „ 7.50Les Sociétaires
reçoivent l'organe
gratuitement.

Annonces:

7 Cts. par millimètre-
ligne ou son espace.
Rabais en cas de ré-
pétition de la même
annonce.
Les Sociétaires
payent 3 1/2 Cts.
net par milli-
mètre-ligne
ou son
espace.

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 Stachelbergim Alter von 74 Jahren gestorben ist.
Indem wir Ihnen hievon Kenntnis
geben, bitten wir, dem Heimgangenen
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 Gimmel (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
Änderungen in der Spedition des Vereinsorgans
vorgenommen werden können und der regel-
mässige 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 il 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 mes-
ures mêmes 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 àjustifier 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 — ce 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'ab-
sence de traitement, et le mode de faire en usage
pour donner congé.Si l'employé d'hôtel recevait, en place de l'assu-
rance 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 ré-
duit 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 par là 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 suffisam-
ment orienté sur la marche 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 peur — et il peut arriver faci-
lement que ce jeune homme, d'une instruction par-
fois insuffisante qui l'empêche de se rendre compte
de l'importance et du caractère délictueux de sa
manière d'agir, se laisse entraîner à rompre son
contrat. Il saisit un prétexte, quelconque pour se
décliner, 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 de ces professions.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.
Quoi de plus naturel! N'a-t-il pas été témoin jour-
nellement, dans l'exercice de sa profession, de la
facilité avec laquelle — le patron résilie un en-
gagement? 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 ren-
voi immédiat. Le règlement intérieur est un auxi-
liaire précieux pour les patrons dans les cas de ce
genre, car il est toujours facile d'y trouver un pas-
sage, un paragraphe qui justifie le renvoi.Nous n'écussons personne et nous sommes loin
de vouloir donner un croc-en-jour au règlement
intérieur, nous tenons seulement à démontrer ad
oculos que l'employé d'hôtel est ce que les cir-
constances le font. C'est d'en haut que doit lui venir la
conviction que le terme de „position“ est inséparable
de celui de „fixité“, 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 brois galvauds, mettre au pilori la corpora-
tion 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 con-
trat? Nous connaissons nombre de cas où l'hôtelier
a saisi des prétextes futiles pour résilier un engage-
ment! Que de maîtres d'hôtel qui — vu le petit
nombre des clients — font venir leur personnel
plusieurs semaines après le terme fixé, sans l'in-
denniser 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'hôte-
lier 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'hôte-
lier — si préjudice il y a — est si minime, si insigni-
fiant, qu'il ne saurait justifier en aucune façon l'in-
stitution d'une „liste noire“. En effet, dans la plu-
part 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 pa-
trons, fait qui n'est autre qu'une 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 beau-
coup plus de mal que de bien. Peut-être s'efforcera-
t-on de combattre la „rupture de contrat“ en pre-
nant 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'„infaillibilité“ des 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 con-
venons qu'il s'est efforcé de se placer à un
point de vue équitable, bien que son argumen-
tation 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'ex-
clusion de sociétaires qui s'en sont rendus cou-
pables 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 con-
sidérable; 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 pu-
blié 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 pro-
curer un remplaçant dans les 24 heures moyen-
nant 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'em-
ployé 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 envoie
son dédit au moment où il devrait venir occu-
per son poste, ou même après ce moment, ou
enfin ne l'envoie pas du tout.Le *Verband* n'est pas sans savoir com-
bien il est difficile, dès les mois d'avril, de mai
et surtout de juin, de trouver encore du per-
sonnel 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 com-
prendre en quoi la mise à l'index de quelques
individus constituerait une humiliation de la
corporation tout entière; nous estimons au con-
traire que, si la Société de Genève aspire sérieu-
sement 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 égale-
ment 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
suivons 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 parlait en théorie, mais sans
valeur aucune dans la pratique. C'est précisé-
ment 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 in-
quiéter, 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 renseigne-
ments 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 maitres-
cuisiniers 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.*