

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

## Titelseiten

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### 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. [Voir Informations légales.](#)

### 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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 03.12.2024

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

Erscheint  
• • • 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.  
Verens-Mitglieder  
bezahlen 3 1/2 Cts.  
netto per Milli-  
meterzeile  
oder deren  
Raum.



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 ré-  
petition de la même  
annonce.  
Les Sociétaires  
payent 3 1/2 Cts.  
net par milli-  
mètre-ligne  
ou son  
espace.

Organ und Eigentum des  
**Schweizer Hotelier-Vereins**

9. Jahrgang | 9<sup>me</sup> 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 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 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 regelmä-  
ssige 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  
environnement 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 me-  
sures 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 suffi-  
re 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'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  
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 suffi-  
samment 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  
habitué, 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 délicieux 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 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.  
Quoi de plus naturel! N'a-t-il pas été témoin journal-  
lièrement, 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 régime est un régime si agréable,  
si 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'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 cir-  
constances 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 galvaques, 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 en-  
gagement! 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'hôtel-  
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'hôtelier  
— 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 en notre qualité de défenseurs constans  
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,  
qui 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 envoi  
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  
suivrons 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 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  
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 mor-  
ceaux 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  
distingnée.  
E. F.