

Lucien FRANÇOIS
Assistant à la Faculté de Droit

LA NATURE JURIDIQUE
DU RÈGLEMENT D'ATELIER
ÉTUDE DE DROIT ALLEMAND,
BELGE ET FRANÇAIS

Extrait des *Annales de la Faculté de Droit de Liège* — 1961
Pages 563 à 663

FACULTÉ DE DROIT
LIÈGE

La nature juridique du règlement d'atelier

Etude de droit allemand, belge et français

par Lucien FRANÇOIS,
Assistant à la Faculté de Droit

INTRODUCTION	566
Naissance du problème	566
Intérêt du problème	568
6. - Quand la force obligatoire n'est pas reconnue par la loi — 7. - Quand elle est reconnue — 8. - Intérêt pratique indirect — 9. - Intérêt d'ordre moral ou politique — danger de confusion — nécessité de se tenir sur le plan du droit positif.	
Discussion	572
SECTION I. — CONCEPTIONS FONDÉES SUR L'INTERVENTION DE LA LOI	574
I. — <i>Allemagne</i>	574
11. - Intérêt du droit allemand en la matière — I. - <i>De la Révolution industrielle à 1891</i> — 12. - Législation — un seul auteur soutient la thèse réglementaire — réputation — II. - <i>De 1920 à 1934 et de 1946 à nos jours</i> — 13. - Législation — impossibilité presque absolue d'une comparaison des thèses allemandes avec les thèses françaises 14. - Dans les cas où la comparaison est possible, le droit allemand ne consacre pas la thèse réglementaire — 15. - Conclusion — III. <i>De 1891 à 1920</i> — 16. - Législation — avant 1904, la loi belge mais la doctrine contractualiste allemande contrairement à la doctrine belge, doit établir que le consentement du salarié au règlement est vrai — 17. - Critique de cette attitude par la thèse réglementaire — appréciation — 18. - Autre tentative dans un sens contractualiste : Nekken — critique — 19. - Autre thèse contractuelle : Landmann — elle invoque l'existence d'une présomption légale — critique — 20. - La avec la thèse contractuelle de la doctrine belge — critique — 20. - La législation allemande de cette période permettait de considérer le règlement intérieur comme un ensemble de clauses du contrat de travail — cette interprétation était même préférentielle à la thèse réglementaire — 21. - De même que les autres thèses réglementaires allemandes envisagées jusqu'ici, la thèse réglementaire relative à cette période ne constitue, ni par son succès, que l'on exagère, ni par son mérite, un exemple qu'il soit pertinent de citer à l'appui des thèses réglementaires françaises — 22. - Ses partisans lui donnaient d'ailleurs un fondement juridique tout différent de celui que les partisans des thèses réglementaires françaises qui la citent en exemple entendent et peuvent attribuer à celles-ci — 23. - Conclusion — IV. - <i>De 1934 à 1945</i> — 24. - C'est le succès de la thèse réglementaire allemande au cours de cette période qui a produit, de tous les exemples fournis par le droit allemand dans ce sens, le plus d'impression et le plus — 25. - Succès de la thèse dans la doctrine allemande — 26. - Eclair- cissement — fondement nouveau dans des principes généraux — 27. Un parallélisme avec les thèses françaises n'est pas illusoire qui fut en outre le motif de la thèse réglementaire française — 28. - à ce que peut avoir fait la thèse française, sur une déléation de pouvoir par l'Etat — 28. - Conclusion.	

II. — Belgique

32. — Législation — comparaison — attitude de la jurisprudence et de la doctrine belges — 30. — La conception contractuelle ne peut démentir l'existence d'un consentement réel — comparaison avec la loi allemande de 1891 — 31. — A moins d'établir qu'ils sont contredits par les travaux préparatoires, l'on doit considérer que les textes consacrant une conception contractuelle — 32. — Les travaux préparatoires révèlent que la même conception dominait au Parlement des deux votes qui s'offraient à lui pour parvenir à corriger l'abus et les abus qui s'étaient produits dans certains rapports sociaux, le législateur belge a choisi le régime du contrat — 33. — Consentement réel et contractuel prévaut sur l'objection fondée sur ce que la thèse contractuelle repose sur une notion d'objection dépourvue de portée juridique.

605

III. — France

34. — L'ampleur de la controverse s'explique par l'état de la législation de ce qui-ci explique également pourquoi l'on ne rencontre dans la présente section qu'un petit nombre des arguments invoqués par les thèses doctrinaires françaises — I. — *Textes* — 35. — Gazez — 36. — Dugas et Dumontiers — 37. — Brun et Galland — II. — *Projet Costaz* — 38. — 39. — Ancien Droit. — III. — *Quelle est la portée contemporaine et l'ancien Droit* — 40. — *Appréciation* : valeur d'un simple projet ; les intentions de Costaz.

SECTION II. — CONCEPTIONS INDÉPENDANTES D'UNE RECONNAISSANCE LÉGALE

614

I. — Evolution de la controverse

41. — La thèse réformatrice française — 42. — Succès dans la doctrine allemande de cette attitude — Réactions de la doctrine — conséquences juridiques — 43. — Analyse de la position jurisprudentielle de ce qui est en fait, à présumer la connaissance du règlement ostensible admet l'existence d'un pouvoir disciplinaire — le fondement de ce pouvoir peut être contractuel — 44. — Evolution récente de la doctrine — 45. — Tel est encore, en tout cas, d'après la jurisprudence, le fondement de la force obligatoire du règlement intérieur.

620

II. — Limites du problème

46. — Toute considération échappant au cadre du droit positif est étrangère aux données du problème — 47. — Relation entre le problème de la nature juridique du règlement et celui de la nature juridique de l'entreprise — le caractère institutionnel de l'entreprise est affirmé dans trois sens différents au moins — il n'intresse le problème de la nature du règlement d'atelier que à il est entendu dans le troisième sens — dans cette conception, il n'est nullement constant par le droit positif — il n'est, d'ailleurs, pas certain que cela soit regrettable — 48. — Le problème de la nature du règlement d'atelier doit être étudié indépendamment du caractère prétendument institutionnel de l'entreprise.

626

III. — Critique des conceptions contractuelles par les thèses réformatrices

49. — Les critiques se situent sur deux plans distincts — I. — *Évaluation du contrat* — 50. — Règles de forme et de publicité — compatibilité avec la nature contractuelle — 51. — Les règles relatives aux obligations sortent en contradiction avec celles qui régissent les clauses allemandes sortant des contrats — 52. — *Consentement* — 53. — La connaissance n'aurait pas au consentement — dans quelle mesure le fait de demeurer dans l'entreprise en en connaissant le règlement est le signe que l'on s'est engagé à respecter celui-ci — 54. — Critique tirée de l'absence de débat entre employeur et salarié — dans quelle mesure l'existence de l'objection, il faudrait dénier la qualité de contrat non seulement au règlement intérieur, mais même à bien d'autres actes appelés contrats et notamment à la plupart des louages de services — signification des notions d'égalité et de liberté des parties — non seulement les actes appelés contrats d'adhésion sont des contrats, mais il faut même douter qu'ils constituent une catégorie juridique distincte — II. — *Effets du contrat* — 55. — 56. — La force obligatoire des contrats

fait échec à un contrôle judiciaire souhaitable — 57. — La notion même de contrat n'est pas compatible avec celle d'une nécessaire autorité — l'objection n'est pas fondée et la thèse qui l'utilise comporte même une contradiction interne — 58. — *Appréciation* d'ensemble de ces critiques.

IV. — Arguments positifs des thèses réformatrices

59. — Recevabilité de ces arguments — vue d'ensemble — 60. — Nécessité d'une démonstration fondée sur les seuls arguments juridiques, quelle que soit la situation réelle que le sociologue consigne dans l'entreprise — rapports entre le droit et la réalité — fonder une objection d'une conception juridique du réel — le premier fondement formel d'une conception juridique du réel — la thèse réformatrice le reconstruit elle-même implicitement dans la mesure où elle prétend tirer avantage de son caractère de réalistes de ses conclusions, mais aussi de leur pertinence sur le plan du droit positif — 61. — *Argument de H. Desrois du Roure* — argument tiré d'un indice de terminologie — 62. — *Argument de l'existence d'un devoir imposé au chef de l'entreprise ou des responsabilités qui lui incombent* — 63. — *Argument fondé sur le droit de propriété* — admission du droit de propriété comme fondement de la force obligatoire d'une partie du règlement d'atelier — diversité de la nature juridique de ces clauses contenues dans le règlement — 64. — De nombreux arguments utilisés par la thèse réformatrice impliquent une vue très particulière de la théorie des sources formelles du droit pour toute société naturelle, de créer son propre droit, à l'exemple du barreau, de l'Université, de l'Église, du syndicat, de l'armée, etc. — réputation — caractère contractuel des statuts de toute association de fait — 66. — La thèse réformatrice se fonde sur les principes constitutionnels relatifs aux pouvoirs et aux libertés — le principe de l'égalité de citoyens empêche qu'ils soient considérés comme sources du pouvoir d'imposer un règlement actif à un autre — la thèse réformatrice se fonde sur les textes qui elle prétend se fonder sur un texte (lequel) les textes qu'elle invoque sont de stricte application dans la mesure où ils dérogent aux principes de liberté et d'égalité.

SECTION III. — SORT DE LA CONTROVERSE DANS LES LÉGISLATIONS QUI SOUMETTENT LE PROJET DE RÈGLEMENT A UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

649

67. — Législation — les thèses qu'elle fonde sont en principe dépourvues d'incidence sur les thèses étudiées jusqu'ici — 68. — La loi allemande de 1920 modifiait les données du problème — Nouvelle thèse allemande postérieure — situation actuelle — 69. — Nouvelle thèse contractuelle allemande — elle est étrangère à celle étudiée dans la controverse qui fait l'objet de ce volume — 70. — Nouvelle thèse réformatrice allemande — fondée sur les conceptions réformatrices — incidence que cette thèse pourrait présenter à excéder sur la controverse étudiée — 71. — Les thèses réformatrices allemandes et belges en ce qui concerne les thèses réformatrices allemandes et belges relatives au conseil d'entreprise ne peuvent apporter aucun appui à la thèse réformatrice étudiée ci-dessus — 72. — La loi du 30 septembre 1918 n'apporte non plus aucun appui nouveau à la thèse contractuelle belge — elle est sans incidence sur la controverse.

660

CONCLUSIONS

la crise de la notion de contrat. L'on put croire un moment que l'apparition de la notion de contrat d'adhésion allait les éteindre. Mais d'aucuns prétendirent que l'employeur trouvait au-dehors du contrat, sans que ce fût nécessairement dans la loi, le droit d'imposer des obligations aux membres de son personnel. Et les controverses provoquées par la nature des règlements d'atelier n'eurent pas plus tôt cessé de jeter le trouble dans le domaine des contrats, qu'elles s'agitèrent autour du problème de l'existence de rapports d'autorité d'origine extra contractuelle entre des personnes privées. La nature du règlement constitue encore l'un des principaux objets de dispute entre partisans et adversaires des conceptions institutionnelles de l'entreprise.

3. — Ce problème de l'existence et des conditions d'une force obligatoire du règlement d'atelier fait le propos de la présente étude. Nous rechercherons notamment quelle source de droit pourrait avoir engendré au profit de l'employeur un pouvoir de contrainte que l'on a comparé au pouvoir législatif et au pouvoir monarchique. Les nombreuses et diverses démonstrations proposées pour justifier ce pouvoir ne sont jamais exposées toutes à la fois. Elles ne sont d'ailleurs pas toujours conciliables. Elles invitent à un examen systématique.

4. — Nous ne prétendons, en principe, parvenir à une conclusion définitive que pour le droit belge. Toutefois comme les doctrines allemande et française, pour des raisons exposées plus loin, s'étendent beaucoup plus que la doctrine belge sur cette question, il importe d'étudier celle-ci en droit allemand et en droit français, dans la large mesure où la compréhension et la critique interne des conceptions qui y sont apparues présentent un intérêt pour la solution du problème tel qu'il se pose en droit belge.

5. — Si loin que s'égarant parfois les controverses, il faut les ramener toujours au même problème fondamental : le caractère obligatoire du règlement d'atelier suppose-t-il que les personnes à qui il s'impose soient tenues par un contrat à le respecter ou, au contraire, ce caractère obligatoire résulte-t-il

INTRODUCTION

Naissance du problème

1. — Dans la plupart des entreprises industrielles de quelque importance, confrontées à la nécessité de fixer avec certitude et uniformité le grand nombre des prescriptions qu'elles imposaient à leurs ouvriers, se répandit l'usage, depuis surtout la seconde moitié du XIX^e siècle, de codifier ces règles en un document écrit que l'on affichait dans les ateliers. Ce document est appelé le plus souvent règlement intérieur ou règlement d'atelier⁽¹⁾. Il règle le comportement et détermine la condition des ouvriers, parfois même de l'ensemble du personnel, dans les domaines les plus divers (durée du travail, horaires, absences, arrivées tardives, maladie, essai, modalités de la rémunération, discipline, conditions de travail, sécurité, hygiène, congédiement etc.). Il se présente comme une norme impérative et porte fréquemment des sanctions.

2. — L'utilité d'une telle pratique afin que règnent dans l'entreprise l'autorité, l'ordre et, à certaines conditions, la justice, se montre à l'évidence très grande : elle semble avoir retardé longtemps la naissance d'un doute quant à son fondement juridique.

La jurisprudence attribuait sans faire trop de difficultés la force obligatoire des contrats à des règlements d'atelier pourtant arrêtés en fait par des employeurs sans le moindre concours du personnel auquel ces règlements étaient imposés sous les plus sévères sanctions. Ce furent celles-ci qui, par leur iniquité, éveillèrent les premiers scrupules. Depuis lors le règlement d'atelier est un objet constant de controverses. Celles-ci furent d'abord pour beaucoup dans ce qu'on appela

(1) Le premier de ces termes est le plus usité en France, le second en Belgique. Le règlement intérieur s'appelle en Allemagne *Arbeitsordnung*, parfois *Werkstättenordnung*, *Fabrikordnung*, *Betriebsordnung*; cette dernière appellation, particulièrement en usage sous le Troisième Reich, est généralement évitée depuis la chute de ce régime. Dans les périodes où la législation impose que le règlement intérieur soit le résultat d'un accord collectif (1920-1934, 1946-1952 à nos jours), le terme d'*Arbeitsordnung* tend à reculer devant celui, plus général, de *Betriebsvereinbarung*.

d'un pouvoir réglementaire d'origine extracontractuelle? Le fait qu'une loi spéciale reconnaît cette force obligatoire ne modifie rien au problème, mais a seulement pour conséquence de le placer sur le plan de l'interprétation de cette loi et non plus uniquement dans le droit commun.

Il n'est que deux situations où la controverse n'est guère possible. En présence de chacune d'elles, nous ne discuterons pas de la nature réglementaire ou contractuelle du règlement d'atelier. Dans la première le patron, renonçant à tout pouvoir propre, requiert et obtient de son personnel un consentement formel au règlement d'atelier. Il ne peut alors être contesté que celui-ci vaut comme contrat. La deuxième résulte d'une législation qui tranche le problème. La législation peut le trancher en déniaut expressément le pouvoir réglementaire au chef d'entreprise, ou en le lui déniaut implicitement par le fait qu'elle l'attribue exclusivement à un tiers (conseil d'entreprise, autorité publique). Elle peut, à l'opposé, considérer l'employeur comme le chef d'une entreprise érigée en institution et lui conférer à ce titre, sans équivoque, un pouvoir réglementaire : le juriste, alors, est forcé de constater l'évidence et de reconnaître la nature extracontractuelle de l'acte (1).

Intérêt du problème

6. - Quand la force obligatoire n'est pas reconnue par la loi — 7. - Quand elle est reconnue — 8. - Intérêt pratique indirect — 9. - Intérêt d'ordre moral ou politique — danger de confusion — nécessité de se tenir sur le plan du droit positif.

6. — Rechercher la qualité en laquelle le règlement d'atelier peut être obligatoire présente un intérêt pratique évident, là où sa force obligatoire n'est pas spécialement reconnue par la loi. Telle est la situation en France. Cela explique l'ampleur de la controverse que le problème y nourrit. Telle était aussi la situation en Belgique et en Allemagne, dans toutes les entre-

(1) Il n'en irait autrement que si l'on pouvait soutenir qu'une telle législation est anticonstitutionnelle et que, de plus, — ce qui est concevable en Allemagne mais non en Belgique — elle devrait perdre de ce fait le caractère de source de droit.

prises, jusqu'au moment où la loi belge du 15 juin 1896 (1), la loi allemande du 1er juin 1891 (dite *Arbeiterschutzgesetz*) modifiant le Règlement industriel, décidèrent que le règlement intérieur serait obligatoire, après certaines formalités, pour les parties à la relation de travail.

La situation antérieure s'est maintenue, ces lois étant en vigueur, dans les entreprises auxquelles elles ne s'appliquaient pas (2). Elle est toujours présente en Allemagne en dépit de la loi du 11 octobre 1952 sur l'organisation de l'entreprise (*Betriebsverfassungsgesetz*) car cette loi ne détermine pas la nature du règlement intérieur dans toutes les entreprises, et celles où elle ne la détermine pas ne pourraient en aucune manière être affectées par les § 134a et suivants du Règlement industriel, ceux-ci étant abrogés par le § 69, alinéa 2, de la loi du 20 janvier 1934 portant règlement du travail national (*AOG*).

7. — Par contre, en présence d'une loi rendant le règlement d'atelier obligatoire, la seule question qui se pose encore est celle de la qualification du mécanisme juridique auquel la loi attribue cet effet. A cet égard, si la loi allemande du 20 janvier 1934 (*AOG*) est claire et ne présente guère de difficulté, le Règlement industriel, les lois allemandes instituant les conseils d'entreprise et les lois belges du 15 juin 1896 et du 20 septembre 1948 ne sont pas aussi explicites.

Faire la lumière sur ce point ne présente pas qu'un intérêt théorique. Cherchant à établir les obligations et les responsabilités du conseil d'entreprise en Belgique, M. R. Roch paraît s'appuyer notamment sur une conception particulière du fondement qu'aurait vu le législateur de 1896 au caractère obligatoire

(1) La loi du 13 décembre 1889, relative au travail des femmes et des enfants, ne se prononçait pas sur la force obligatoire du règlement d'ordre intérieur que son article 11 imposait à l'employeur d'afficher.

(2) La loi belge du 15 juin 1896 s'appliquait aux entreprises comptant dix ouvriers au moins et devait être appliquée avant 1900 à celles qui en comptaient au moins cinq (art. 1er). L'arrêté royal du 20 juin 1936 l'étendit aux entreprises comptant au moins un ouvrier. La loi allemande du 1er juin 1891 ne s'appliquait, pour les dispositions qui nous intéressent, qu'aux entreprises comptant au moins vingt ouvriers (§ 133h du Règlement industriel et intitulé de la section A comprenant les § 133a et s.).

du règlement intérieur (1). D'autre part, dans une conception contractuelle, si la loi rendant le règlement obligatoire fait échec à l'application du droit commun de la formation des contrats, elle ne s'oppose pas à l'application de toutes les règles relatives à leurs effets. A supposer que le règlement contienne des clauses d'un louage de services : si l'une des parties n'exécute pas les obligations qu'il lui impose, l'autre partie ne trouve-t-elle pas dans le principe de l'interdépendance des obligations résultant d'un contrat synallagmatique, dans l'*exceptio non adimpleti contractus*, dans les règles relatives au droit du créancier de poursuivre l'exécution du contrat, de le rompre ou d'en demander la résiliation, des moyens de défense et de contrainte différents de ceux dont elle disposerait si le règlement les liait indépendamment de tout mécanisme contractuel ?

Enfin, si le règlement d'atelier ne fait pas partie des contrats, son contenu serait-il illicite par le seul fait d'une éventuelle contrariété aux lois impératives et prohibitives — de stricte interprétation, en principe — applicables au contrat de travail (2) ?

8. — L'ampleur des problèmes théoriques que la question soulève permet de penser que sa solution pourrait peser sur les développements ultérieurs des conceptions auxquelles elle porte atteinte et offrir, par là, un intérêt pratique indirect. Ainsi, l'on ne peut douter qu'une fois reçue et précisée, la conception institutionnelle de l'entreprise ne soit pour conduire à d'importantes transformations du droit du travail ; or, l'un des principaux points où les partisans de cette conception s'efforcent de l'amarrer au droit positif est la nature juridique du règlement d'atelier. L'admission du caractère réglementaire de celui-ci poserait un premier jalon vers la consécration totale d'un pouvoir permettant au patron de prendre des sanctions

(1) R. Rocu, « Les conseils d'entreprise et les règlements d'atelier », *R. T.* 1950, pp. 241 et s.

(2) Voy. par exemple, au sujet de la loi du 4 mars 1954 modifiant la loi du 10 mars 1910 relative au contrat de travail, C. P. A. Liège, 21 décembre 1957, *Pas.*, 1958, III, 63.

et des mesures sans s'autoriser d'aucun consentement, même global, préalable. Certes, dans l'état actuel du droit, ces sanctions pourraient être inscrites dans le contrat ou dans un document auquel le contrat renvoie : pourvu qu'elles ne fussent pas contraires à la loi, à l'ordre public ni aux bonnes mœurs, elles s'imposeraient sans devoir recourir à un autre fondement que la force obligatoire des contrats. Mais fondées sur le contrat, elles ne pourraient être exercées que dans les limites qu'il implique, et sans la même liberté de mouvements pour l'employeur que si elles provenaient d'un pouvoir disciplinaire propre que le législateur n'eût pas trop minutieusement défini. Une autre répercussion possible de la thèse réglementaire est fonction de cette idée, souvent proposée pour la fonder, que l'intérêt de l'entreprise justifie la création des règles nécessaires à sa bonne marche : si la jurisprudence tenait que la loi, en rendant le règlement obligatoire, adopte implicitement pareille thèse, elle pourrait ne pas reconnaître la validité des clauses que ne motive pas le seul intérêt de l'entreprise, parce que l'employeur en les édictant aurait en quelque sorte dépassé les limites de sa compétence.

9. — Il s'en faut de beaucoup que l'intérêt théorique et pratique de la question apparaisse sur le seul plan juridique, si l'on en juge par la place donnée aux considérations d'ordre philosophique, sociologique, moral, politique, sentimental, dans les controverses qu'elle suscite. Mais ce vaste intérêt est aussi un danger. Il semble parfois qu'en cette matière on veuille lier l'attitude du juriste aux opinions morales et politiques de l'homme. L'existence d'une telle liaison peut être pour beaucoup dans l'abondance et l'ingéniosité des argumentations. Mais un tel avantage compense-t-il ce que cette liaison enlève d'exactitude à l'observation et de rigueur au raisonnement ? Son attrait est d'ailleurs d'autant plus vain, ainsi que nous le constaterons plusieurs fois, que des intérêts et, par conséquent, des idéologies entre lesquels l'antagonisme est irréductible ont pu trouver leur compte dans chacune des thèses en présence. Les thèses contractuelles ont bien quelques traits pour plaire aux esprits individualistes et indépendants, tandis que les thèses

réglementaires ne sont pas sans séduction pour les tempéraments épris d'autorité (que ce soit pour l'exercer ou pour s'y soumettre) et surtout de communauté. Mais leur succès fut peut-être moins déterminé par ces traits permanents que par des propriétés tactiques variables d'une époque à l'autre. Le contrat de travail fut un des plus précieux instruments de certains despotismes patronaux. Il devint ensuite le support d'une législation protectrice du travailleur et l'on peut penser si, de la première période à la deuxième, les critiques tendirent à changer de camp. Les contractualistes les plus résolus comptent aujourd'hui parmi eux, en France notamment, les adversaires les plus extrémistes des idées libérales bourgeoises. Par contre, là où le législateur innove en faisant rédiger le règlement d'atelier par ou avec un conseil d'entreprise représentant le personnel, certains progressistes plus modérés ont un intérêt tactique à adopter pour le passé la thèse réglementaire, qui par un effet de contraste fait mieux apparaître le progrès accompli. Enfin, certaines tendances à réorganiser la société d'une manière hiérarchisée, communautaire, voire corporatiste, tendances très différentes les unes des autres, voient dans l'attachement au contrat un attachement déplaisant parce qu'il se réclame de principes démocratiques, égalitaires et individualistes qu'elles voudraient oublier.

Voilà bien des raisons de n'être pas indifférent aux aspects non juridiques de notre problème. Mais si grand que soit l'intérêt qu'elles confèrent à l'examen de la question sur les plans philosophique et sociologique, dans le droit naturel, ou *de lege ferenda*, il importe de distinguer ces plans de celui du droit positif, où nous nous plaçons.

Division

10. — Ni la conception contractuelle ni la conception réglementaire ne sont homogènes. Il est même un point sur lequel chacune varie tant, que certaines thèses réglementaires pourraient être admises, à notre sens, par les partisans les plus convaincus des thèses contractuelles : l'incidence de la loi sur la nature du règlement d'atelier. Le débat est très différent

suivant que la thèse réglementaire s'appuie ou non sur un texte légal. Dès lors nous envisagerons séparément les conceptions fondées sur une intervention spéciale de la loi (section Ire) et celles qui, ne jugeant pas nécessaire un tel soutien, ne peuvent reposer que sur le droit commun au sens large (section II). Sans doute certaines thèses réglementaires utilisent-elles à la fois l'existence d'une loi particulière traitant directement le problème et une interprétation du droit commun. Ces argumentations seront envisagées dans la section I si elles consistent à dénier que l'intervention de la loi est nécessaire pour déterminer la nature non contractuelle du règlement, dans la section II si elles entendent qu'une manifestation spéciale de la volonté du législateur n'est pas nécessaire pour que le règlement d'atelier procède d'un pouvoir propre du chef d'entreprise. Une argumentation considérant tantôt l'une, tantôt l'autre de ces propositions comme essentielle comporterait une contradiction.

Il se pourrait enfin que les données du problème soient modifiées par les législations qui imposent que le règlement fasse l'objet d'un accord collectif entre le patron et le personnel. Par conséquent nous n'étudierons dans les sections I et II que les controverses relatives aux législations où l'employeur peut rédiger seul le règlement d'atelier, tandis que la section III est consacrée à l'incidence, sur notre problème, de celles qui prescrivirent que le règlement soit le fruit d'un accord collectif.

thèse en droit allemand, il importe de mesurer ce succès, de le situer dans le temps, de rechercher si les époques où il se manifeste connaissent une situation comparable à celles qui existent en France et en Belgique, ou si, au contraire, les raisons qui l'expliquent ne sont pas liées à des circonstances particulières qui lui ôteraient toute pertinence en droit français ou belge.

I

12. — De la Révolution industrielle à 1891, le problème de la force obligatoire du règlement devait être traité, comme en France jusqu'à nos jours, en l'absence d'une loi spéciale. Or, à cette époque, la thèse réglementaire n'était pas représentée en doctrine. Une seule et tardive exception à ce fait général fut apportée par Löwenfeld, au moment où le *Reichstag* (Diète de l'Empire) préparait la loi du 1^{er} juin 1891 qui allait mettre fin à cette première période (1). Encore cette exception est-elle bien peu considérable, à en juger par la faiblesse des raisons sur lesquelles Löwenfeld s'appuie. La première de ces raisons n'est ni plus ni moins que « la complète indifférence de l'employeur quant au point de savoir si les ouvriers ont ou peuvent avoir connaissance des conditions qu'il détermine » (2) ! La deuxième est la fréquence de la clause par laquelle le propriétaire de l'usine se réserve le droit de modifier le règlement (3). Enfin la troisième raison est tirée du fait que l'employeur considère que de telles modifications entrent immédiatement en vigueur et qu'il agit en conséquence, sans attendre que l'ouvrier ait pu se libérer en démissionnant moyennant l'observation du délai légal de préavis (4).

Il faut noter d'abord que le délai légal de préavis importe peu en l'occurrence, puisqu'il peut y être dérogé dans le contrat de travail. Mais il faut surtout relever que l'argumentation de Löwenfeld est fondée essentiellement sur le comportement

(1) Th. LOEWENFELD, « Kontraktbruch und Koalitionsrecht im Hinblick auf die Reform der deutschen Gewerbegesetzgebung », *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik*, t. 3, 1890, pp. 382 et s.

(2) *Op. cit.*, p. 439.

(3) *Id.*

(4) *Op. cit.*, p. 439 et 440.

SECTION I
CONCEPTIONS FONDÉES SUR L'INTERVENTION
DE LA LOI

I. — Allemagne

11. - Intérêt du droit allemand en la matière — I. - *De la Révolution industrielle à 1891* — 12. - Législation — un seul auteur soutient la thèse réglementaire — réfutation — II. - *De 1920 à 1934 et de 1946 à nos jours* — 13. - Législation — impossibilité presque absolue d'une comparaison des thèses allemandes avec les thèses françaises — 14. - Dans les cas où la comparaison est possible, le droit allemand ne consacre pas la thèse réglementaire — 15. - Conclusion — III. - *De 1891 à 1920* — 16. - Législation — travaux préparatoires — position du problème — celui-ci ressemble à celui posé par la loi belge mais la doctrine contractualiste allemande, contrairement à la doctrine belge, tente d'établir que le consentement du salarié au règlement est réel — 17. - Critique de cette attitude par la thèse réglementaire — appréciation — 18. - Autre tentative dans un sens contractualiste : Nelken — critique — 19. - Autre thèse contractuelle : Landmann — elle invoque l'existence d'une présomption légale — comparaison avec la thèse contractuelle de la doctrine belge — critique — 20. - La législation allemande de cette période permettait de considérer le règlement intérieur comme un ensemble de clauses du contrat de travail — cette interprétation était même préférable à la thèse réglementaire — 21. - De même que les autres thèses réglementaire allemandes envisagées jusqu'ici, la thèse réglementaire relative à cette période ne constitue, ni par son succès, que l'on exagère, ni par son mérite, un exemple qu'il soit pertinent de citer à l'appui des thèses réglementaires françaises — 22. - Ses partisans lui donnaient d'ailleurs un fondement juridique tout différent de celui que les partisans des thèses réglementaires françaises qui la citent en exemple entendent et peuvent attribuer à celles-ci — 23. - Conclusion — IV. - *De 1934 à 1945* — 24. - C'est le succès de la thèse réglementaire allemande au cours de cette période qui a produit, de tous les exemples fournis par le droit allemand dans ce sens, le plus d'impression à l'étranger — 25. - Succès de la thèse dans la doctrine allemande — 26. - Explication — fondement nouveau dans des principes nouveaux — 27. - Un parallélisme avec les thèses françaises est d'autant plus illusoire, qu'ici encore la thèse réglementaire allemande s'appuie, contrairement à ce que peut et veut faire la thèse française, sur une délégation de pouvoir par l'Etat — 28. - Conclusion.

11. — Le législateur allemand a adopté successivement, à l'égard du règlement intérieur, à peu près toutes les attitudes possibles. Le droit allemand offre par là un champ d'observation du plus grand intérêt. D'autre part comme plusieurs auteurs français, partisans de la thèse réglementaire, et notamment, ainsi qu'on le verra plus loin, l'un de ses défenseurs les plus éminents, Paul Durand, font état du succès remporté par cette

et même sur l'opinion du chef d'entreprise. L'on voit mal quel titre cette opinion, voire cette « complète indifférence », pourrait créer à celui-ci à l'encontre de l'ouvrier. Quant au comportement de l'employeur, il présentait souvent, au XIX^e siècle, autant de désinvolture envers les autres parties du contrat qu'à l'égard du règlement intérieur. La circonstance que ce comportement ne correspondait pas à la nature contractuelle du règlement pourrait conduire à penser tout simplement qu'il était abusif. En concluant au contraire de ce simple fait à la nature extracontractuelle du règlement, Löwenfeld ne suppose-t-il pas inconsciemment que le comportement de l'employeur est licite par définition ?

Löwenfeld est, à bon droit du reste, d'autant plus isolé, que la nature contractuelle des règlements intérieurs dans cette première période est même admise par des auteurs qui dans la période suivante la contestent et notamment par le plus radical d'entre eux, Rehm (1).

II

13. — De 1920 à 1934 et de 1946 à nos jours, le règlement d'atelier est, en vertu de la loi (2), le résultat d'un accord collectif. Situation comparable tout au plus à celle qui existe en Belgique depuis 1948, mais en aucune façon au droit français qui n'exige pas que le patron obtienne l'accord du comité d'entreprise pour édicter le règlement intérieur (3).

14. — Il faut toutefois considérer qu'il est encore, dans le régime actuel, des entreprises où la représentation du personnel

(1) H. REHM, « Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung », (*Hirth's Annalen des Deutschen Rechts*, 1894, p. 133; voy. aussi M. APT, « Die Rechtsnatur der in Arbeitsordnungen vorgesehene Strafen », *Annalen für öffentliches Recht*, 1900, t. 15, p. 325; O. V. GRANKE, *Deutsches Privatrecht*, t. 3, Munich-Leipzig, 1917, p. 606, note 55 : « dans la mesure où un règlement intérieur est édicté sans permission légale, il ne peut obliger qu'en vertu d'une soumission contractuelle »; E. JACOBI, *Grundrissen des Arbeitsrechts*, Leipzig, 1927, p. 317 et s.

(2) Loi du 4 février 1920 sur les conseils d'entreprise (BRG); loi n° 22 du Conseil de contrôle des Alliés, du 10 avril 1946 (KRG N° 22); lois des Etats fédérés ou Pays (*Länder*); loi du 11 octobre 1952 sur l'organisation des entreprises (BVG).

(3) Le règlement ne doit être soumis qu'à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (C. trav., L. I, art. 22a, al. 6, mod. par l'ordonnance du 2 novembre 1945).

n'est pas légalement organisée et où le règlement intérieur ne doit pas nécessairement faire l'objet d'un accord collectif. Or il ne peut être question non plus de leur appliquer la loi du 1^{er} juin 1891 créant les § 134a et suivants du Règlement industriel et donnant la force obligatoire au règlement d'atelier : cette législation dont l'importance avait déjà considérablement reculé depuis la loi du 4 février 1920 (BRG) a été abrogée par le § 69, alinéa 2, de la loi du 20 janvier 1934 portant règlement du travail national (AOG), et la loi n° 22 du Conseil de contrôle des Alliés, du 10 avril 1946 (KRG N° 22), abrogeant à son tour la loi du 20 janvier 1934, ne remit pas en vigueur ce que celle-ci avait abrogé. Dans ces entreprises le problème est dès lors, en l'absence de texte spécial relatif à la force obligatoire du règlement d'atelier, sensiblement le même que dans toutes les entreprises avant 1891 et qu'en droit français. Mais il a si peu d'importance pratique que son écho dans la doctrine est à peu près nul, de sorte qu'ici encore il est inconcevable d'établir un parallèle entre la doctrine allemande et la doctrine française. La seule catégorie importante d'entreprises où la loi du 11 octobre 1952 (BVG) ne prescrit pas la constitution de conseils d'entreprise se compose en effet de celles qui n'occupent pas normalement cinq travailleurs permanents jouissant du droit de vote, dont trois éligibles (1). L'utilité d'un règlement intérieur ne se fait généralement sentir que dans les entreprises d'une certaine grandeur et c'est presque faire une hypothèse gratuite que de supposer l'existence d'un tel règlement dans les entreprises non soumises à la loi du 11 octobre 1952. Toutefois Schnorr von Carolsfeld envisage cette éventualité. Il émet, sans autre justification, l'opinion que l'employeur peut alors édicter, modifier, abroger un règlement (*Betriebsordnung*) grâce à son « droit de direction » (2). Parlant plus loin de ce droit de direction (3), l'auteur en livre une notion si ténue et si restrictive, qu'elle semble peu propre à justifier à elle seule la force obliga-

(1) § 8, al. 1^{er}. Pour les entreprises agricoles et forestières, l'alinéa 2 porte à dix le nombre des travailleurs éligibles.

(2) L. SCHNORR V. CAROLSFELD, *Arbeitsrecht*, Göttingen, 2^e éd., 1954, p. 85.

(3) *Id.*, p. 111 et 112.

toire de tout règlement d'atelier (ce droit s'exerce uniquement dans le domaine que le contrat particulier, d'ordinaire peu détaillé, lui laisse; encore ne s'exerce-t-il qu'avec bonne foi et, de plus, en conformité à l'usage et à la conception fondamentale en honneur dans l'Etat au sujet des relations entre travailleurs et employeurs : le succès de la cogestion dans la législation allemande contemporaine accentue le caractère restrictif de la notion de droit de direction). Plus encore que son étendue, le fondement que Schnorr von Carolsfeld assigne au droit de direction demeure sous un voile qui ne nous permet pas d'en discerner même l'essentiel. Il dit bien qu'il en découle pour le patron le droit de donner unilatéralement certaines instructions qui s'imposent au personnel; mais si les instructions sont obligatoires sans acquiescement du personnel, cela ne signifie pas que le droit de direction qui permet de les donner ne trouve pas son origine dans une convention. Enfin l'emploi qu'il fait du terme *Direktionsrecht* n'est pas non plus un indice décisif de ce que le droit ainsi désigné eût, dans l'esprit de l'auteur, une origine extracontractuelle. Sans doute ce terme connut-il une vogue remarquable sous le Troisième Reich. Mais Hueck écrivait déjà en 1928 qu'à un devoir d'obéissance, caractéristique du contrat de travail, correspond du côté de l'employeur un droit à la direction du travail, « *das sogenannte Direktionsrecht* » (1). Pour Nipperdey, le droit de direction a un fondement contractuel (2). Citron et Hessel ne précisent pas davantage mais n'exposent rien d'incompatible avec une conception purement contractuelle, en écrivant que de la « position » de l'entrepreneur découle un droit de direction, droit de donner des instructions, qui est le pendant de la subordination du travailleur et comporte le droit d'organiser et diriger le travail ainsi que d'en déterminer les modalités (3).

15. — Ainsi le droit allemand n'apporte rien à la thèse réglementaire dans les entreprises non soumises à la législation organisant la représentation du personnel. Dans les autres,

(1) HUECK-NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. 1^{er}, 1928, p. 105.

(2) HUECK-NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 6^e éd., t. 2, 1955, p. 686.

(3) C. CITRON et PHIL. HESSEL, *Grundlage des Einzelarbeitsrechts*, 1949, p. 44.

nous examinerons à la section III si l'obligation de soumettre le règlement à un accord d'entreprise peut avoir quelque incidence sur le problème du pouvoir réglementaire du chef d'entreprise. Mais il est en tout cas certain que la législation et la doctrine des périodes où cette obligation s'impose ne peuvent être celles dont se réclame la doctrine française lorsqu'elle s'efforce d'établir le caractère extracontractuel du règlement d'atelier édicté par l'employeur seul.

Une thèse réglementaire dont l'exemple pourrait être relevant pour les droits français et belge n'a donc pu triompher en Allemagne à d'autres moments que sous l'empire de la loi de 1891 (1891-1920; après cette date la loi de 1891 n'exerce plus qu'une influence secondaire sur la nature du règlement) puis de la loi de 1934 portant règlement du travail national (*AOG*) (1934-1945). Ces deux états du droit allemand sont étudiés sous les numéros III et IV ci-dessous.

III

16. — De 1891 à 1920, la loi allemande impose au chef des entreprises comptant au moins vingt ouvriers l'obligation d'édicter un règlement intérieur (1); elle n'exige pas qu'il l'ait préalablement soumis à l'accord du personnel. Elle rend ce règlement obligatoire pour tous les ouvriers de l'entreprise, à certaines conditions et passé un certain délai, sans se prononcer explicitement sur le fondement de cette force obligatoire (§ 134a, al. 4, et 134c, al. 1^{er}). La question de savoir si ce fondement gît dans la nature contractuelle du règlement ne tarda pas à diviser profondément la doctrine allemande, principalement en partisans de l'explication par un fondement contractuel (*Vertragstheorie*) et partisans de l'explication par l'existence d'un pouvoir réglementaire extracontractuel du chef d'entreprise (*Gesetzestheorie*, souvent appelée, depuis Oertmann, *Erlasstheorie*) (2). La controverse peut être ramenée au point

(1) Règlement industriel (*Gewerbeordnung*), § 134a.

(2) C. KOENNE (*Die Arbeitsordnung im deutschen Gewerbe*, Berlin, 1901, pp. 122 et s.); — *Die Arbeitsordnung in der Land- und Forstwirtschaft*, Berlin, 1927, pp. 18 et s.) soutient une thèse intermédiaire : les dispositions du règlement d'atelier seraient des clauses contractuelles que la loi fait naître d'un acte uni-

de savoir si le texte de la loi contredit la thèse admise par le législateur au cours des travaux préparatoires, thèse exprimée principalement dans l'exposé des motifs. Une minorité d'auteurs, parlant du fait que la Diète n'aurait pas considéré le problème juridique comme fondamental, concluent à la nature réglementaire sans même tenir réellement compte de l'intention manifestée, au cours des travaux préparatoires, par le législateur (1). Pourtant l'exposé des motifs témoigne formellement d'une conception contractuelle (2) et dès lors les seules thèses réglementaires recevables sont celles — les plus nombreuses — qui admettent que la thèse contractuelle pourrait s'appuyer sur l'exposé des motifs *si elle n'était pas radicalement contredite par le texte finalement adopté* (3) : nul ne doute, que le législateur n'ait cru à la nature contractuelle, que le législateur n'ait cru à la nature contractuelle du règlement, mais il faut avoir égard à ce qu'il a fait et non à ce qu'il a dit ou cru faire (4).

latéral. Conrad BORNHAK n'est pas toujours considéré comme un contractualiste. En réalité, s'il croit devoir souligner combien peu la conception contractuelle correspond aux faits et s'il semble déplorer que le législateur « ignore » la supériorité économique du patron, il n'en pense pas moins que le droit en vigueur impose une conception contractuelle (« Das deutsche Arbeiterrecht », — *Hirth — Annalen des Deutschen Rechts*, 1892, pp. 501 et s., spéc. 669 et s.). Pour le surplus voy., outre les auteurs rencontrés plus loin, les auteurs cités par L. NEUBURGER (*Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, thèse, Leipzig, 1905) et par H. C. NIPPERDEY (*HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. 2, 1932, p. 387).

(1) L. NEUBURGER, *Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, — cité *supra*, — pp. 3 et s.; O. WEBER, *Der juristische Charakter der Fabrikordnung*, thèse, Leipzig, 1909, p. 15.

(2) Le règlement « facilite la conclusion du contrat de travail » parce qu'il détermine les « conditions » que le patron « offre » et auxquelles l'ouvrier aura à « se soumettre » ; « la réglementation, par voie légale, de la promulgation (*Erlaß*) du règlement intérieur se justifie par la considération qu'une communication ferme et claire des conditions du contrat de travail, par laquelle chaque ouvrier peut à tout moment s'instruire de ses droits et de ses devoirs, écarte les nombreux différends dont le caractère incomplet et confus des contrats de travail fait faire l'expérience, et qu'ainsi elle est propre à contribuer au maintien de la paix dans les relations qui unissent l'employeur et le salarié » (Exposé des motifs de la loi, *Reichst. Verh.*, 1890-1891, annexes (*Anl.*) t. I, p. 21).

(3) Voy. not. H. C. NIPPERDEY, dans HUECK-NIPPERDEY précité, t. 2, 1932, p. 387, note 36 ; P. OERTMANN, voy. note suivante ; M. APT, « Die Rechtsnatur der in Arbeitsordnungen vorgesehenen Strafen », — cité *supra*, — pp. 326 et s. ; O. WEBER, *Der juristische Charakter der Fabrikordnung*, thèse, Leipzig, 1909, p. 70.

(4) P. OERTMANN, « Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung », *Festschrift für Bernhard Hübler*, Berlin, 1909, p. 23.

Cependant, pour les tenants de la thèse contractuelle, la loi ne contredit pas l'exposé des motifs. Les efforts que ces auteurs entreprennent pour concilier les deux sources ont abouti à plusieurs systèmes qui diffèrent entre eux, non seulement par leurs justifications, mais aussi par les conditions auxquelles ils conçoivent la naissance et l'opposabilité de la force obligatoire du règlement (1).

La loi de 1891 impose à l'employeur d'édicter, par affichage, un règlement ; sans parler du consentement de l'ouvrier, elle porte que le règlement, à l'expiration d'un certain délai, entre en vigueur (§ 134a, al. 4) ; que son contenu lie juridiquement l'employeur et l'ouvrier pour autant qu'il ne soit pas contraire aux lois (§ 134c, al. 1^{er}). En présence d'une législation à peu près identique, la doctrine et la jurisprudence belges fondent la nature contractuelle du règlement sur une présomption légale de consentement. Choissant une tout autre voie, la doctrine contractualiste allemande tente généralement d'établir que la force obligatoire du règlement suppose le consentement réel de l'ouvrier. Les moyens utilisés pour démontrer l'existence de ce consentement effectif témoignent parfois de plus de conformisme que de rigueur et tendent par là aux partisans de la thèse réglementaire mainte occasion de briller dans la partie critique de leurs ouvrages.

17. — Car c'est avec raison que la thèse réglementaire dénonce l'erreur que l'on commet en fondant le caractère contractuel du règlement sur la publicité et les consultations organisées par la loi. L'affichage imposé par le Règlement industriel ne suffit pas à établir que le document est connu de tous. Le § 134e, alinéa 2, qui oblige le patron à communiquer le règlement aux ouvriers qu'il embauche, ne l'oblige pas, s'il modifie le règlement, à faire tenir le nouveau texte à chacun des ouvriers qu'il occupe à ce moment. L'obligation de consulter le personnel ne s'étend notamment pas aux ouvriers mineurs d'âge (§ 134d, al. 1^{er}). En un mot l'observation fidèle des prescriptions légales n'entraîne pas nécessairement que tous

(1) Voy. not., sur ces conditions, BLANKENSTEIN, « Die Rechtskraft der Arbeitsordnungen », *Archiv für öffentliches Recht*, t. 13, 1898, pp. 119 et s.

les ouvriers de l'entreprise connaissent le règlement. Du fait que quelques-uns, si peu soient-ils, peuvent l'ignorer, le problème subsiste intégralement sur le plan des principes. La loi ne fait que diminuer le nombre des cas d'espèce où il se pose.

Il est certain aussi que les contractualistes justifient trop sommairement leur position lorsqu'ils se bornent à considérer l'affichage et la communication du règlement comme une offre de contracter que l'ouvrier accepte par le fait qu'il entre au service de l'employeur ⁽¹⁾ : cette explication rend compte de l'acceptation donnée par l'ouvrier au règlement tel qu'il existe au moment de son entrée dans l'entreprise (et les partisans de la thèse réglementaire l'admettent), non de son consentement aux modifications que l'employeur peut apporter plus tard au règlement.

C'est en réalité lorsqu'ils se rencontrent sur ce dernier point que les mouvements doctrinaux en présence se livrent leur seul combat vraiment décisif. Afin de démontrer que l'ouvrier se soumet volontairement, non seulement au règlement qui est en vigueur lorsqu'il conclut le contrat de travail, mais aussi au règlement édicté ou à la modification apportée ultérieurement, certains contractualistes invoquent le droit, pour l'ouvrier, de mettre fin au contrat lorsque le patron prétend en modifier les conditions : le délai-congé légal étant le même que le délai d'entrée en vigueur du règlement à partir de l'affichage (Régl. ind., § 122 et 134a, al. 4 combinés), l'ouvrier peut, en donnant congé dès l'affichage du règlement, faire en sorte qu'il n'y soit jamais soumis ; dès lors l'ouvrier qui se trouve encore attaché à l'entreprise au moment où le règlement entre en vigueur doit être regardé comme consentant. Cette explication mérite d'autant plus d'attention qu'elle fut donnée expressément dans l'exposé des motifs de la loi de 1891 : « Étant donné que chaque modification du règlement de travail signifie une modification des conditions du contrat de travail,

⁽¹⁾ Ainsi les contractualistes v. SCHICKER (*Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich*, 4^e éd., t. 1^{er}, Stuttgart, Kohlhammer, 1901, p. 751) et H. DERNBURG (*Das Bürgerliche Recht*, t. III, 3^e éd., Halle, 1906, p. 458). Telle est encore l'opinion, sans doute, de LABAND (*Das Staatsrecht des Deutschen Reiches*, t. III, 4^e éd., Verl. Mohr, Tubingue et Leipzig, 1901, p. 224) qui se prononce pour la nature contractuelle du règlement mais ne motive pas son attitude.

les nouveaux règlements de travail ou les modifications à ces règlements ne doivent entrer en vigueur qu'au plus tôt après deux semaines, c'est-à-dire après l'expiration du délai-congé, de façon que tout ouvrier qui ne veut pas être astreint à respecter les conditions nouvelles ait la possibilité de mettre fin au contrat au moment où ces conditions entreraient en vigueur » ⁽¹⁾. Sans pouvoir contester que le législateur ait eu cette pensée, la thèse réglementaire la tient pour non avenue, parce que contredite par le texte même de la loi. En effet le § 122 du Règlement industriel ne détermine la durée du délai-congé qu'à défaut de convention contraire. Si le contrat de travail porte un délai-congé plus long que le délai légal pareil au délai d'entrée en vigueur du règlement d'atelier, cette entrée en vigueur survient avant la libération de l'ouvrier même si celui-ci a donné congé aussitôt après l'affichage. La thèse réglementaire considère cette objection comme décisive ⁽²⁾ ; elle est, pour Oertmann, « le récif où l'embarcation (des contractualistes) doit échouer sans espoir de salut » ⁽³⁾.

18. — Ce triomphe est prématuré. Mais nous ne pensons pas que le contractualiste Nelken réussisse entièrement à éviter l'obstacle, lorsqu'il imagine que l'ouvrier tenu par son contrat de respecter un délai-congé plus long que le délai légal peut néanmoins se libérer à temps en rompant le contrat pour motif grave dès que de nouvelles conditions lui sont imposées par le règlement ⁽⁴⁾. Il est vrai que le § 124 a du Règlement industriel permet de demander la dissolution immédiate du contrat, non seulement pour les motifs graves limitativement déterminés par le § 124, mais même pour tout motif grave, pourvu que les parties se soient obligées à respecter un délai de préavis plus long que le délai légal de quatorze jours. Une telle considération serait sans pertinence en présence de la législation belge

⁽¹⁾ Exposé des motifs, *Reichst. Verh.*, 1890-1891, annexes, t. I, p. 21.

⁽²⁾ Voy. not. H. REIM, « Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung », — cité *supra*, — p. 134, et P. OERTMANN, ci-dessous, p. 18.

⁽³⁾ P. OERTMANN, « Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung », — cité *supra*, — p. 18.

⁽⁴⁾ NELKEN, *Die deutschen Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze (in der Fassung vom 26.7.1900)*, Berlin, Julius Springer, 1901, p. 753.

pour laquelle le motif grave autorisant l'ouvrier à rompre sans délai résulte d'une faute commise par le patron. En effet, d'une part, une simple offre de modifier le contrat ne constitue normalement pas une faute ; d'autre part, l'entrée en vigueur des conditions nouvelles peut difficilement être regardée comme constitutive d'une faute du patron consistant à *imposer* (plutôt que d'*offrir*) une modification, cette entrée en vigueur étant légitimée par le fait que c'est la loi elle-même qui la prévoit. Par contre, en droit allemand, le motif grave ne comporte pas nécessairement qu'une faute ait été commise. Certains des événements mentionnés comme motifs graves par le § 124 constituent, sans plus, des inconvénients graves à la poursuite des relations contractuelles. Raisonnant par analogie ainsi que le permet le § 124a, Nelken assimile à de tels événements, l'entrée en vigueur (non pas l'affichage) d'un nouveau règlement ou de clauses additionnelles. Mais Paschwitz observe que le règlement additionnel peut contenir des modifications trop peu importantes pour que leur entrée en vigueur constitue un motif grave (1). A notre sens, la tentative de Nelken se heurte à une objection plus fondamentale : l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement ne peut constituer un motif grave de rupture que si elle s'impose réellement à l'ouvrier ; dès lors en la regardant comme un motif de rupture Nelken dément implicitement son attitude consensualiste car il suppose que le nouveau règlement est déjà revêtu de la force obligatoire, au moins depuis un instant de raison, même à l'égard de l'ouvrier qui n'y consent pas.

19. — D'autres contractualistes, et surtout Landmann, trouvent une solution beaucoup plus satisfaisante au problème essentiel posé par la possibilité d'allonger le délai-congé : ils firent observer que le délai d'entrée en vigueur n'est pas de deux semaines, mais de deux semaines *au plus tôt* après l'affichage du règlement (§ 134a, al. 4, du Règlement industriel). La loi autorise donc à penser que le règlement, même plus de deux semaines après l'affichage, n'est pas opposable aux ouvriers

(1) E. v. PASCHWITZ, *Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, thèse, Erlangen, 1905, p. 18.

qui ont donné congé : jusqu'à l'expiration du délai de préavis ceux-ci demeureraient soumis aux conditions anciennes (1).

Dans la conception de ces auteurs, la loi procède par « fiction » : elle « présume la soumission volontaire » de l'ouvrier (2). En effet la thèse contractuelle allemande nous paraît méconnaître les textes, lorsqu'elle soutient que la force obligatoire du règlement trouve toujours sa source dans le consentement effectif de l'ouvrier. La seule argumentation capable de la soutenir est celle qui invoque, comme chez Landmann, l'existence d'une fiction légale dans certains cas. A l'appui de cette affirmation, l'on peut retenir cet élément que relèvent avec raison (mais à d'autres fins) les partisans de la thèse réglementaire : si le consentement était toujours aussi réel que dans les contrats ordinaires, pourquoi la loi aurait-elle dû disposer que le règlement lie les parties ? Sans suivre la thèse réglementaire dans le parti qu'elle tire de cette observation, l'on peut au moins inférer de celle-ci que la loi a voulu déroger aux règles ordinaires de formation des contrats. La dérogation réside dans l'établissement d'une présomption. S'agit-il d'une présomption irréfragable de consentement, acquise deux semaines après l'affichage ? Une telle façon de voir eût correspondu à l'un des buts de la loi, lequel est, comme le font souvent observer les partisans de la thèse réglementaire, d'uniformiser les conditions de travail en vigueur à un moment donné dans l'entreprise. Mais tel n'est pas le système des auteurs allemands. Celui-ci s'analyse à notre sens en une présomption irréfragable de connaissance du règlement régulièrement affiché, elle-même condition, dans le contrat à durée indéterminée (3), d'une présomption *juris tantum* de consentement,

(1) V. LANDMANN, *Die Gewerbeordnung*, 6^e éd., t. 2, Munich, 1912, p. 580 ; SEYDEL-SCHNEIDER, *Gewerbepolizeirecht des Deutschen Reichs*, Tübingue, Mohr, 1910, p. 228, note 62. NELKEN n'admettait cette solution de l'impossibilité que pour les contrats conclus pour moins de quatre semaines, auxquels le § 124a du Règlement industriel n'est pas applicable.

(2) Voy. les ouvrages cités dans la note précédente et H. HEIKNER, « Die Reform der deutschen Arbeiterschutzgesetzgebung », *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik*, t. 5, 1892, p. 233.

(3) Le système de ces auteurs reposant sur la comparaison du délai de préavis et du délai d'entrée en vigueur, il faut bien supposer qu'il n'est valable que pour les contrats à durée indéterminée. Nous rencontrons plus loin l'hypothèse des contrats à durée déterminée.

que la loi ne permet de renverser qu'en donnant congé dans un certain délai (1). Ce système est le plus conforme aux textes et aux travaux préparatoires, mais il répond assez mal au dessein de la loi : que le règlement ne soit pas opposable à certains ouvriers, pendant que leur délai de préavis court, ne nuit guère à l'uniformité souhaitée des conditions de travail ; mais il est regrettable que la thèse contractuelle n'ait pas tenu compte des contrats à durée déterminée. Pour ceux-ci, Landmann aurait sans doute décidé, toujours sur la foi des mots *au plus tôt* dans le § 134a, alinéa 4, et de l'explication donnée par l'exposé des motifs, que le règlement intérieur est sans force obligatoire aussi longtemps qu'il ne fait pas l'objet d'un consentement réel ; cette solution eût pu diminuer l'efficacité de la loi sur le règlement d'atelier.

20. — Il est sans grand intérêt, de nos jours, de disputer davantage du point de savoir quelle thèse contractuelle était la meilleure. L'essentiel était de démontrer que la législation allemande, de 1891 à 1920, permettait de considérer le règlement intérieur comme un ensemble de clauses du contrat de travail.

Il faut ajouter que si les textes favorisaient cette conception, ils ne l'imposaient pas absolument. L'entrée en vigueur du règlement au bout de deux semaines *au plus tôt* seulement est expliquée dans la thèse réglementaire tout autrement que dans la thèse contractuelle : le législateur aurait voulu dire par là que le règlement d'atelier fixe lui-même le délai dans lequel il entre en vigueur, et que ce délai ne peut être inférieur à deux semaines (2). L'hypothèse n'est pas vérifiée et elle méconnaît absolument l'intention du législateur telle qu'elle résulte de l'exposé des motifs, mais au seul vu du texte elle est viable :

(1) Il faut avoir donné congé avant l'expiration des deux semaines qui suivent l'affichage, mais cette condition nous paraît suffire : la présomption de connaissance est justifiée par des mesures de publicité qui, en vertu de la loi, prennent un certain temps ; elle n'est donc pas nécessairement acquise dès le moment de l'affichage, et dès lors il faut admettre que le congé soit encore donné utilement à la veille de l'expiration du délai d'entrée en vigueur.

(2) P. OBERMANN, « Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung », — cité *supra*, — p. 10.

le texte même de la loi de 1891 n'autorise que le doute. Ce doute est cependant favorable à la thèse contractuelle, car le § 105 du Règlement industriel pose en principe que les conditions du travail sont déterminées par la convention, sauf dans les cas déterminés par la loi : la délégation ou la reconnaissance d'un pouvoir réglementaire au chef de l'entreprise ferait donc exception au principe général repris dans le § 105 et par conséquent les dispositions d'où elle pourrait résulter sont de stricte interprétation.

21. — L'examen des mérites respectifs de la thèse contractuelle et de la thèse réglementaire soutenues sous l'empire de la loi du 1^{er} juin 1891 ne permet guère à la période du droit allemand étudiée ici (ni à celle qui s'étend de 1920 à 1934) de servir de modèle à la thèse réglementaire en général. Il faut du reste observer que la thèse réglementaire n'y recueillit pas, même en doctrine, la majorité des suffrages ; même pour la fin de cette période, la thèse contractuelle, quoique de plus en plus combattue, était encore, fût-ce à regret, considérée comme dominante (1). Nous ne pouvons donc suivre Durand et Jaus-saud lorsqu'ils disent la thèse réglementaire soutenue par la doctrine allemande « presque unanime » (2) et encore moins lorsqu'ils affirment que la thèse contractuelle est même abandonnée par certains de ses promoteurs et citent à ce propos (3) le plus important de ceux-ci, Landmann. Nous pensons au contraire que Landmann n'a nullement modifié sa position dans la controverse. Il est vrai qu'il n'a soutenu la thèse contractuelle que jusqu'à la sixième édition de son ouvrage, et qu'à partir de la septième il ne conçoit plus le règlement intérieur comme un

(1) E. v. PASCHWITZ, *Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, — cité *supra*, — p. 7 ; O. WEBER, *Der juristische Charakter der Fabrikordnung*, — cité *supra*, — p. 82 ; A. HUECK, *Die Methoden für die Festsetzung der Arbeitsbedingungen im deutschen Recht, deutscher Landesreferat zum II. internationalen Kongress für Rechtsvergleichung im Haag, 1937*, p. 416 ; M. HUBERT, « Le règlement d'entreprise (Betriebsordnung) dans la loi allemande du 20 janvier 1934 », *Études de droit allemand, Mélanges Oflag II B*, Paris, 1943, p. 287 ; LANDMANN-ROHMER, *Die Gewerbeordnung*, 11^e éd., t. II, p. 344 ; — *contra* : H. C. NIPPERDEY, dans HUECK-NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. 2, 1932, p. 387, note 36.

(2) P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de Droit du Travail*, t. 1, Paris, Dalloz, 1947, p. 182, note 2.

(3) *Id.*, p. 147, note 1.

contrat entre le patron et l'ouvrier. Mais c'est qu'il ne parle plus du même règlement intérieur : l'événement nouveau survenu entre ces deux éditions n'est pas un changement d'avis de Landmann : c'est un changement des données mêmes du problème. La sixième édition du tome II parut en 1912, la septième en 1925. Celle-ci fut donc la première à paraître sous l'empire, non plus du seul Règlement industriel, mais aussi de la loi du 4 février 1920 relative aux conseils d'entreprise (*BRG*), qui modifiait complètement le processus d'élaboration du règlement d'atelier par rapport à ce que commandait la loi de 1891 et faisait du règlement l'objet d'un accord entre le patron et le conseil d'entreprise. Sous l'empire d'une telle loi le règlement ne pouvait plus tirer sa force obligatoire ni d'un contrat entre particuliers, ni d'un pouvoir propre du chef d'entreprise. La controverse dans laquelle Landmann avait pris position jusqu'à la sixième édition de son ouvrage devenait donc sans objet. Cet auteur abandonne si peu la position qu'il avait prise dans la dite controverse, qu'après l'avoir une fois de plus exposée et justifiée, il ajoute : « cette controverse relative à la nature juridique du règlement intérieur n'est certes pas tranchée par la survenance de la loi sur les conseils d'entreprise ; mais simplement par ses dispositions relatives à la naissance du règlement cette loi a changé essentiellement le caractère de celui-ci » (1). D'autre part, l'essentiel du système de Sinzheimer est dominé par la considération de la législation nouvelle (2), et s'il dit bien en passant qu'avant la naissance du droit « collectif » le Règlement industriel traitait de règlements intérieurs « dictés, non convenus » (3), l'on ne peut accorder beaucoup d'autorité à un jugement aussi sommaire, s'il est juridique, et auquel la justification fait défaut.

22. — Les thèses réglementaires allemandes de ce temps peuvent être d'autant moins comparées aux thèses réglementaires françaises, que celles-ci ne peuvent et souvent ne veulent vraiment se fonder sur aucun texte légal — P. Durand et

(1) V. LANDMANN, *Die Gewerbeordnung*, t. II, 7^e édition, Munich, 1925, p. 541.

(2) H. SINZHEIMER, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, Iéna, 1927, spéc. p. 234 et s.

(3) *Id.*, p. 239.

R. Jaussaud jugent même « inutile » d'imaginer, pour fonder le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise, une délégation du pouvoir législatif (4) — ; tandis que les thèses réglementaires allemandes de la période étudiée se fondent toujours sur les termes de la loi du 1^{er} juin 1891. Pour les uns, le patron exerce un pouvoir étatique, comme représentant ; pour d'autres, ce pouvoir lui est délégué ; pour d'autres encore, plus proches des auteurs français tout en différant d'eux sur un point essentiel, il s'agit d'un pouvoir propre, conforme à la nature des choses, aux nécessités économiques, aux exigences de la vie en société, ou encore à certaines traditions, mais ces considérations ne font que justifier la loi sans jamais prétendre s'en passer : pour leurs auteurs, l'existence de ce pouvoir *en droit positif* est toujours fondée sur l'autorité du législateur (5).

(4) P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de Droit du Travail*, t. 1^{er}, — cité *supra*, — p. 151 : ce pouvoir ne dérive pas du pouvoir de l'Etat, il a bien plutôt une origine analogue.

(5) Pour H. REINH (« Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung », 1894, — cité *supra*, — p. 144 et 145), il s'agit d'une puissance propre et non de l'exercice, par représentation, de la puissance étatique ; une puissance de droit public que l'Etat, menacé par l'opposition des classes entre elles, confère pour se défendre : il donne à l'employeur le droit de régler le rapport de travail d'une manière normative ; M. APR (« Die Rechtsnatur der in Arbeitsordnungen vorgesehenen Strafen », 1900, — cité *supra*, — p. 332) regarde le règlement d'atelier comme une déclaration unilatérale de volonté qui en vertu de la loi produit des effets juridiques ; Phil. LORWAR (*Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, t. 1^{er}, Leipzig, 1902) pense que le règlement est obligatoire, *selon la loi*, sans avoir dû faire l'objet d'aucun consentement (pp. 232 et s.) et que cette circonstance ne contredit pas le principe du § 105 du Règlement industriel, parce que ce texte prévoit des exceptions *légales* au dit principe, et que les prescriptions relatives au règlement intérieur constituent ces exceptions *légales* (p. 235) ; le pouvoir législatif du chef d'entreprise, écrit P. OBERMANN (« Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung », 1905, — cité *supra*, — p. 26), n'est pas un droit délégué par l'Etat : c'est un droit autonome valable en vertu d'une reconnaissance légale ; le règlement est la loi fondamentale de la communauté hiérarchisée que constitue l'entreprise, loi à laquelle l'ouvrier est soumis sans égard à sa connaissance ni à son consentement, et que le droit en vigueur a appelé l'employeur à promulguer (*Bürgerliches Gesetzbuch*, t. II, Berlin, 1910, p. 673) ; pour L. NEURUNGER (*Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, 1905, — cité *supra*, — p. 57), le droit d'imposer un règlement découle de la supériorité du patron dans l'ordre juridique, pendant de sa supériorité économique, et semblable à une monarchie absolue, mais il ajoute que le fondement juridique de ce pouvoir se trouve dans le Règlement industriel ; pour E. v. PASCHWITZ (*Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung*, 1905, — cité *supra*, — p. 52), il s'agit d'une autorité patronale reconnue par l'Etat ; O. WEBER (*Der juristische Charakter der Fabrikordnung*, 1909, — cité *supra*, — spéc. pp. 72 et 82) fonde sur les textes une conception réglementaire d'ailleurs assez modérée ; O. v. GIERKE (« Die Wurzeln des Dienstvertrages », in *Festschrift für H. Brunner*,

Enfin l'exemple de la thèse réglementaire allemande perd encore une partie du peu qui lui reste de pertinence pour les droits français et belge, du fait que certains de ses principaux défenseurs prétendent tirer argument pour elle d'une tradition proprement germanique (1).

23. — Il ne semble donc pas que ce soit dans cette période du droit allemand que les thèses réglementaires françaises trouvent un point de comparaison particulièrement important. Lorsque P. DURAND et R. JAUSSAUD écrivent en 1947 qu'en Allemagne la thèse réglementaire est « actuellement abandonnée par l'ensemble de la doctrine » (2), il paraît bien qu'ils pensent moins à la période antérieure à 1920 — où cette constatation ne serait pas exacte — ou à la période qui s'étend de 1920 à 1934, — pendant laquelle l'obligation de soumettre le règlement à un accord collectif fausse toute comparaison entre sa nature et celle que possède le règlement en France, — qu'à une période plus récente.

IV

24. — L'importance relative et, surtout, le manque de pertinence, pour le droit français, de la thèse réglementaire soutenue sous l'empire de la loi du 1er juin 1891, rendent extrêmement douteux qu'en faisant référence au droit allemand les partisans de la thèse réglementaire aient pensé principalement à la

Munich et Leipzig, 1914, pp. 65 et 66) considère le règlement intérieur comme une norme autonome formant, indépendamment de toute volonté de contracter, un droit réglementaire créé par le chef d'une société hiérarchisée de droit privé, mais créé en vertu d'un pouvoir dont il est investi par la loi; E. JACOBI (*Grundrissen des Arbeitsrechts*, Leipzig, 1927, pp. 327 et 328) voit à la force obligatoire du règlement une base légale; W. KASSEL (*Arbeitsrecht*, 3^e éd., 1928, p. 58) voit dans le règlement une norme juridique édictée en vertu d'un pouvoir donné au patron par la loi; H. C. NIPPERDEY (HÖCK-NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, t. 2, 1932, p. 387, note 36) fait valoir que la thèse contractuelle est conforme à l'exposé des motifs mais contraire au texte de la loi; A. NIKSICH écrit encore en 1936 que le fondement de la force obligatoire du règlement intérieur était, sous le régime ancien, le Règlement industriel (*Arbeitsrecht*, 1936, p. 44).

(1) Voy. nos. O. v. GIERKE, *Die Wurzeln des Dienstvertrages*, cité *supra*; P. OERTMANN, « Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung », — cité *supra*, — spéc. p. 24 (cité en exemple d'autonomie le statut de la haute noblesse).

(2) P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de Droit du Travail*, — cité *supra*, — p. 147, note 1, et p. 152, note 2.

période de son histoire où les dispositions de cette loi touchant notre matière étaient en vigueur. C'est bien plutôt, sans doute, le triomphe de cette thèse sous le Troisième Reich qui, par son intensité et par sa proximité dans le temps, produisit l'impression la plus vive sur les esprits et fit le mieux mériter aux solutions du droit allemand d'être citées en exemple à l'étranger. Que cela ne soit pas toujours clairement exprimé est compréhensible, dans une matière où l'on prête trop volontiers des intentions politiques au juriste.

25. — Très divisée depuis 1891 sur la nature juridique du règlement intérieur, la doctrine allemande, dès 1934, se rallie dans son ensemble à la thèse réglementaire. Mais précisément le caractère général et soudain de cette conversion demande à être expliqué. Avant de tirer les conclusions d'une telle attitude chez les auteurs allemands, il convient de rechercher laquelle des justifications jusque là si discutées de la thèse réglementaire leur a comme ouvert les yeux tout d'un coup.

Il est remarquable qu'une conviction nette et sans équivoque succède aux positions circonspectes, nuancées, voire hésitantes, de maint partisan antérieur de la thèse réglementaire. Parlant du règlement intérieur qui, rappelons-le, est désigné à cette époque par le terme *Betriebsordnung*, NIKSICH affirme que son contenu est obligatoire pour les personnes occupées, non qu'elles l'eussent accepté par contrat, mais parce qu'elles sont incorporées dans l'entreprise (1). Sa nature juridique, dit Herschel, est celle d'une « loi au sens matériel, à savoir une règle autonome » (2). Ce caractère est fondé, pour Molitor, sur le fait que les règlements sont « librement édictés par le chef d'entreprise (3) en vertu d'un pouvoir réglementaire propre » (4).

(1) A. NIKSICH, *Arbeitsrecht*, 1936, p. 43.

(2) W. HERSHEL, « Die gesetzliche Regelung des Arbeitsrechts », in *Neugestaltung von Recht und Wirtschaft*, 2^e partie, Leipzig, 1941, p. 18.

(3) *Betriebsführer*. La littérature du Troisième Reich use d'un grand nombre de termes particuliers, qui ont acquis par là en allemand un sens consacré qui ne peut se retrouver dans leur traduction française. C'est pourquoi nous indiquerons quelquefois le nom allemand de ce dont nous parlerons; nous l'utiliserons même seul pour désigner une notion centrale du système: celle de chef, de guide de la communauté d'entreprise, de *Führer*.

(4) E. MOLITOR, *Deutsches Arbeitsrecht*, Leipzig, 1938, p. 63.

26. — Mais le succès de la thèse trouve bien moins sa justification dans un système ancien dont on eût tardivement compris la valeur, que dans une transformation radicale des principes généraux du droit allemand du travail. Ces principes sont généralement rappelés dans les ouvrages du temps. Il y est fréquemment insisté sur leur nouveauté et sur celle de la notion de règlement intérieur telle qu'elle est conçue dans l'ordre nouveau. Il est une « création nouvelle essentiellement différente du règlement d'atelier du droit antérieur » (1). Le régime a façonné une constitution du travail entièrement nouvelle et radicalement opposée à celles du régime libéral et du régime « collectiviste » qui l'ont précédé (2).

En effet, la fiction officielle du nouveau régime veut que les relations du patron et du personnel soient établies sur un mode essentiellement communautaire. A côté de l'entreprise au sens économique dont le patron reste l'entrepreneur (*Unternehmer*), l'on considère la communauté d'entreprise (*Betriebsgemeinschaft*) composée du chef (*Führer*) et de sa suite (*Gefolgschaft*), et dont la loi de 1934 portant règlement du travail national (*AOG*) consacre le caractère institutionnel. Véritable groupement de droit public incorporé dans l'Etat (3), l'entreprise ou plutôt la communauté d'entreprise constitue une sorte de communauté secondaire et compte parmi les groupements juridiques ment organisés qui exercent sur leurs membres un pouvoir corporatif (*Verbandsgewalt*) autonome et caractérisé par la faculté de créer le droit objectif (4). Les membres du personnel n'appartiennent en aucune manière à une classe dont les intérêts puissent être différents de ceux du chef d'entreprise. Mais ce n'est certes pas au profit de quelque conception indi-

(1) W. HENSCHEL, « Die gesetzliche Regelung des Arbeitsrechts », — cité *supra*, — p. 18. Voy. aussi, sur la philosophie du nouveau droit du travail, W. TERNER, « Grundlagen und Wesen des Arbeitsrechts », in *Neugestaltung von Recht und Wirtschaft*, Leipzig, 1942.

(2) H. DEBSCH, *Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Berlin, 1934, p. 168.

(3) M. HUBERT, « Le règlement d'entreprise (*Betriebsordnung*) dans la loi allemande du 20 janvier 1934 », *Etudes de droit allemand, Mélanges Oflag II B*, Paris, 1943, pp. 266 et s.

(4) Voy. HUBERT, NIPPERDEY, DIERZ, *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, 4^e éd., Munich et Berlin, 1943, p. 356.

vidualiste que la notion de classe disparaît. L'individu n'a plus guère de valeur et de personnalité que dans la mesure où sa fonction sociale lui confère l'honneur social, qui remplace les droits de la personne (1). Les seules considérations que doivent avoir en travaillant le *Führer* et sa suite sont pour l'objet de l'entreprise et l'utilité commune du peuple et de l'Etat (*AOG*, § 1).

Puisqu'il n'est plus de légitime opposition d'intérêts au sein de cet ensemble, le devoir réciproque essentiel y devient le devoir de fidélité (voy. la loi sur le travail national — *AOG* —, § 7, al. 2). Il est inconcevable que des représentants d'intérêts distincts prétendent prendre part au gouvernement de l'institution. Syndicats, conseils d'entreprise, accords collectifs, conventions d'entreprise, droit et liberté de grève sont abolis (2). Tous les pouvoirs sont réunis dans les mains du *Führer* de l'entreprise, souverain absolu tout au moins devant sa suite : c'est le *Führerprinzip* (3). Il existe bien un « conseil de confiance » (*Vertrauensrat*) émanant du personnel, mais ce conseil n'a qu'un pouvoir consultatif et le personnel ne peut y élire que des candidats présentés par le *Führer*, en accord avec un représentant d'une organisation nationale-socialiste, et appartenant au Front allemand du travail (*AOG*, § 5, 8 et 9). Le conseil n'a aucun caractère représentatif du personnel (4). Le *Führer* n'a besoin, pour légiférer, de l'agrément de personne, pas même de l'*Unternehmer* éventuellement distinct (5). L'entrepreneur (*Unternehmer*) ne peut intervenir dans les affaires de la communauté, à laquelle il n'appartient pas nécessairement. De même le *Führer* ne pourrait empiéter sur la compétence de l'*Unternehmer* : il ne pourrait, par exemple, modifier unilaté-

(1) M. HUBERT, « Le règlement d'entreprise (*Betriebsordnung*) dans la loi allemande du 20 janvier 1934 », — cité *supra*, — loc. cit.

(2) Voy. A. HUBERT, « Die Methoden für die Festsetzung der Arbeitsbedingungen im deutschen Recht », 1937, — cité *supra*, — pp. 412 et s.

(3) H. DEBSCH, *Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Berlin, 1934, p. 24. L'on parle plus rarement de *Führergedanken* (R. DIERZ, *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Munich et Berlin, 1934, p. 6) ou de *Führergrundsatz* (E. MOLITOR, *Deutsches Arbeitsrecht*, — cité *supra*, — p. 45).

(4) HUBERT, NIPPERDEY, DIERZ, *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, — cité *supra*, — p. 355.

(5) *Id.*, p. 27.

ralement les clauses d'une relation de travail fixant le salaire (1). Il est beaucoup insisté, et cela est essentiel du reste à la logique du système, sur la différence existant entre la qualité du *Führer*, titulaire d'une fonction de droit public, et celle de l'*Unternehmer*, personne privée (2). L'on comprend que la distinction entre le chef de la communauté de travail et le propriétaire des moyens de production soit présentée comme fondamentale dans un régime qui repose sur l'idée que le chef de la communauté agit pour l'intérêt commun, non pour le sien, et n'a envers son personnel que sollicitude. Mais l'aspect fondamental de la distinction apparaît moins bien à la lecture du § 1^{er} de la loi portant règlement du travail national (*AOG*) : le *Führer* est en principe l'*Unternehmer* (3). Il est vrai que ce principe souffre exception en cas d'indignité de l'*Unternehmer*. S'il est juif, par exemple, la qualité de *Führer* doit être attribuée à une autre personne par le commissaire du travail (*Reichstreuhänder der Arbeit*) (4). Étant d'autre part membre de la communauté dont il est le *Führer* et ne recevant ses pouvoirs que pour les utiliser en vue du bien commun, le patron remplit sa charge de législateur (*Gestalter*) de l'entreprise avec fidélité et sollicitude et en faisant preuve d'un esprit communautaire. Il n'est toutefois pas responsable devant son personnel, mais bien devant l'autorité supérieure. Celle-ci est constituée par des organes de l'Etat et l'Etat est lui-même l'expression de la communauté populaire (*Volksgemeinschaft*), sorte d'idéal suprême détronant la notion de lutte des classes, seul supérieur à l'intérêt des entreprises, et dont W. Siebert put dire que la réalité de la communauté populaire allemande est plus forte que toutes tensions ou oppositions d'intérêts pouvant s'élever dans le peuple (5).

(1) HUECK, NIPPERDEY, DIETZ, cité *supra*, p. 27.

(2) Voy. not. W. HERSCHEL, « Die gesetzliche Regelung des Arbeitsrechts », — cité *supra*, — p. 7 ; H. DEUSSCH, « Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit », — cité *supra*, — p. 169.

(3) Si l'entreprise est dotée de la personnalité juridique, son représentant légal est le *Führer* : loi de 1934 portant règlement du travail national (*AOG*), § 3, alinéa 1^{er}.

(4) Arr. 12 octobre 1938, § 2 ; arr. 14 décembre 1938, § 1^{er}.

(5) W. SIEBERT, *Das deutsche Arbeitsrecht*, 1938, p. 1.

27. — L'on conviendra que la force obligatoire du règlement d'atelier est aisée à justifier par une thèse réglementaire dans un Etat où les principes généraux du droit prennent une telle tournure. Lorsque Nikisch affirme que le *Führer* édicte le règlement en vertu de sa position juridiquement reconnue de chef de la communauté d'entreprise (1), il nous paraît vain de disputer s'il entend par là que le caractère obligatoire du règlement résulte de l'ensemble du droit ou d'un texte exprès : une délégation de pouvoir expresse par le législateur peut n'être pas, dans l'Allemagne du Troisième Reich, indispensable pour le fonder. Toutefois il n'est pas sans intérêt de noter que précisément cette délégation y existait : elle résulte des § 2, 26 et suivants combinés de la loi portant règlement du travail national (*AOG*), conférant au *Führer* un pouvoir que seule limite la réglementation tarifaire émanant de l'autorité supérieure. Les auteurs considèrent que la force obligatoire du règlement intérieur a une origine légale. Pour Herschel, le *Führer* édicte « en vertu d'un pouvoir de légiférer qui lui est accordé, en sa qualité juridique d'organe de la communauté d'entreprise, par l'Etat » (2). « Étroitement liée à la délégation opérée par l'Etat, la norme autonome doit se tenir dans ses limites » (3). « La seule différence entre ce règlement et un arrêté, écrit Dersch, est qu'au lieu d'émaner directement d'un organe de l'Etat, il naît d'un organe investi par la loi du pouvoir de gouverner l'entreprise » (4). Telle est aussi l'opinion du Tribunal du travail du Reich : « le règlement d'entreprise établi par le *Führer* d'entreprise, tout comme le règlement fait en ses lieux et place par le commissaire du travail, est le statut obligatoire de l'entreprise qui règle les conditions de travail. Il ne se distingue du règlement établi par le commissaire que par la seule circonstance que le règlement du commissaire se fonde directement sur l'ordre de l'Etat, cependant que

(1) A. NIKISCH, *Arbeitsrecht*, 1936, p. 44.

(2) W. HERSCHEL, « Die gesetzliche Regelung des Arbeitsrechts », — cité *supra*, — p. 18.

(3) HUECK, NIPPERDEY, DIETZ, *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, — cité *supra*, — p. 337.

(4) H. DEUSSCH, *Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, — cité *supra*, — p. 169.

les clauses fixées par le *Führer* d'entreprise ne sont que le reflet d'une puissance statutaire (autonomie) déléguée par l'État » (1).

28. — Nous concluons de cet examen qu'il est bien vrai que la doctrine et le droit allemands du Troisième Reich ont valu un succès sans précédent à une thèse réglementaire ; que cette thèse réglementaire y est on ne peut mieux fondée sur le plan juridique ; mais que, par ses motifs et ses circonstances, elle est sans aucune commune mesure avec les thèses réglementaires concevables en France et en Belgique. Présentée par les auteurs comme propre au régime politique particulier qui l'a vue triompher, elle est liée à des principes et à une législation qui la rendent totalement inutilisable dans un droit qu'inspirent encore un tant soit peu de tendances individualistes et d'esprit démocratique. Elle est l'expression, dans le domaine juridique, du monde national-socialiste. Un autre de ses caractères nous la rend plus étrangère encore : elle est fondée en droit positif sur une délégation de pouvoir de la part de l'État, et à cet égard elle se montre, s'il est possible, peut-être encore moins relevante en droit français qu'en droit belge, la loi française ne se prononçant pas sur la force obligatoire du règlement intérieur. Il serait dès lors inexact de prétendre (2) que la doctrine allemande relative à cette période ait changé d'avis : en réalité, elle ne s'est plus trouvée en présence de la même situation ni du même problème (3). Cet état du droit allemand n'a nullement résolu le problème juridique dans un sens réglementaire, mais il en a purement et simplement supprimé les données principales : il s'exclut de l'objet même du dialogue qui retient notre attention (4).

(1) E.A.G. 21 septembre 1935, R. I. J. T., 1935-1936, 32.

(2) P. DUILAND et R. JAUSSAUD écrivent en 1947 que la théorie contractuelle est « actuellement abandonnée par l'ensemble de la doctrine » et, ce qui n'est guère vrai que pendant le Troisième Reich, que cette doctrine se rattache presque unanimement à l'analyse de la conception réglementaire ; mais leur intention ne paraît pas être de faire référence expressément à la doctrine du Troisième Reich autant que ces indications permettraient de s'y attendre, car ils citent surtout des auteurs des périodes précédentes, p. 147, note 1, p. 152, note 2.

(3) Voy. ce que HURECK écrivait encore en 1937 de la thèse contractuelle de l'ancien régime, « Die Methoden für die Festsetzung der Arbeitsbedingungen im deutschen Recht », — cité *supra*, — p. 416.

(4) Voy. *supra*. Introduction, p. [568].

Cette constatation achève de nous persuader (sous réserve de ce qui sera examiné dans la section III) que les thèses réglementaires françaises et belges ne peuvent trouver dans aucune période du droit allemand un exemple pertinent ni même un argument d'autorité : tantôt la doctrine allemande dominante est, avec raison, contractualiste, tantôt le règlement intérieur allemand n'est pas comparable au règlement intérieur belge ou français.

II. — Belgique

29. - Législation — comparaison — attitude de la jurisprudence et de la doctrine belges — 30. - La conception contractuelle ne peut invoquer l'existence d'un consentement réel — comparaison avec la loi allemande de 1891 — 31. - A moins d'établir qu'ils sont contredits par les travaux préparatoires, l'on doit considérer que les textes consacrent une conception contractuelle — 32. - Les travaux préparatoires révèlent que la même conception dominait au Parlement — des deux voies qui s'offraient à lui pour parvenir à corriger l'abus et l'injustice qui régnaient dans certains rapports sociaux, le législateur belge a choisi la voie du contrat — 33. - Consentement réel et consentement présumé — l'objection fondée sur ce que la thèse contractuelle repose sur une fiction est dépourvue de portée juridique.

29. — La loi belge du 15 juin 1896 ne dispose pas en termes tout à fait explicites que le mécanisme juridique conférant au règlement d'atelier sa force obligatoire est le contrat. Par contre elle se prononce sur le résultat que ce mécanisme permet d'atteindre : en vertu de son article 10, « les règlements faits conformément à la présente loi lient les parties pour toute la durée de l'engagement... » Pareille règle ressemble à celle qui a divisé la doctrine allemande de 1891 à 1920. En France, elle ferait peut-être fléchir la jurisprudence ou du moins ne manquera pas de renforcer la position de plusieurs auteurs parmi ceux qui fondent la force obligatoire du règlement intérieur sur un pouvoir que le chef d'entreprise détient sans l'avoir reçu d'un contrat. En Belgique, elle n'a pu dévier la jurisprudence de son orientation contractualiste (1) et n'a que

(1) Statuant avant la loi de 1896 ou au-delors de son champ d'application, la jurisprudence belge n'applique les règlements d'atelier qu'en leur qualité de contrats et se montre même souvent très stricte. Les sanctions édictées par un règlement ne sont pas applicables au salarié s'il n'est pas établi que ce règlement était affiché lors de son engagement, qu'il en a eu connaissance et s'est soumis aux clauses pénales qu'il contient (Gand, 27 janvier 1896, *Pas.*,

très rarement fait pencher la doctrine pour une conception réglementaire (1). Ce phénomène s'explique, partiellement, parce que la question, dont la loi belge a considérablement diminué l'importance, a fait moins de bruit en Belgique qu'en France. Mais dans cette mesure, et compte tenu de la parenté qui unit le droit de ces deux Etats, il n'est pas interdit de penser que certaines thèses réglementaires françaises sont virtuellement présentes en Belgique.

1876, II, 207). Le tribunal de commerce de Bruxelles (31 octobre 1902, P. P., 1903, n° 553) ne veut pas qu'un employé soit tenu de respecter les clauses d'un règlement s'il ne les a pas expressément acceptées. Sous l'empire de la loi de 1896, la Cour de cassation affirme la nature contractuelle du règlement (28 juin 1906, Pas., I, 326; 6 novembre 1952, Pas., 1953, I, 137) et est suivie par les conseils de prud'hommes, qui tendent même parfois à exiger une connaissance effective (C. P. Tournai, 21 avril 1929, J. L. O., 1930, 153; C. P. Bruxelles, 7 novembre 1932, J. L. O., 1934, 148; C. P. La Louvière, 25 mai 1934, P. P., 1936, n° 208; C. P. Jemeppe-s.-M., 14 août 1952, J. L. O., 1953, 216; C. P. Liège, 1^{er} octobre 1954, Jur. Liège, 1954-1955, 180 (somm.); C. P. Bruxelles, 6 septembre 1955, R. T., 1956, 270 (somm.); C. P. App. Liège, 21 décembre 1957, Pas., 1958, III, 63). Le conseil de prud'hommes d'appel de Mons semble avoir voulu, non trancher la nature juridique du règlement d'atelier, mais seulement rappeler les conditions légales de sa validité, dans cet attendu qui peut cependant paraître inspiré de la thèse réglementaire : « ... la loi du 15 juin 1896 reconnaît au patron le droit d'arrêter son règlement moyennant la stricte obligation de le soumettre préalablement à l'avis de ses ouvriers » (15 mai 1954, R. D. S., 1955, 66). L'on pourrait encore tirer argument contre la thèse contractuelle d'une décision du conseil de prud'hommes de Bruxelles (25 février 1931, J. L. O., 1931, 149) suivant laquelle un règlement n'est pas obligatoire même pour l'ouvrier qui en a eu indirectement connaissance, l'employeur n'étant pas passé par les formalités de publicité imposées par une loi d'ordre public. L'on répondrait à cet argument que l'observation de formes particulières constitue pour nombre d'autres contrats une condition essentielle de validité.

(1) Voy. not., dans un sens contractualiste, M. BODIEUX, *Etudes sur le contrat de travail*, Lohvain, Paris, 1896, spéc., pp. 63 et s., 328, 490 et s.; L. WOODON, « Les règlements d'atelier », *Rev. dr. belge*, 1896, pp. 76 et s., spéc. p. 90; conclusions de l'avocat général près la Cour de cassation PHOLLEN, *Pas.*, 1913, I, 154; H. VELLEZ, *Eléments de droit industriel belge*, 1927, t. I, p. 61; *Pand. b.*, v° « Règlement d'atelier », spéc. n° 106; P. HORION, « A propos du règlement d'atelier », *J. L. O.*, 1934, 129; *R. P. D. B.*, v° « Louage de services », n° 128 à 130, 187; noté M. TAQUET, *J. T.*, 1953, 26; Observations J. ANSELIN in *R. D. S.*, 1957, 199; P. HORION, *Précis de Droit social belge*, Liège, Descor, 1958, pp. 36 et s.

En sens contraire, R. KOCH, « Les conseils d'entreprise et les règlements d'atelier », *R. T.*, 1950, pp. 241 et s.; le règlement doit sa force obligatoire au fait qu'il est un acte de soumission à une loi d'ordre public (la loi de 1896 oblige en effet le patron à l'édicter). Cette conception tranche vivement sur beaucoup de thèses dites réglementaires, par le fait qu'elle voit dans la loi seule la source première de la force obligatoire. Elle nous conviendrait peut-être si la loi imposait au patron le texte même du règlement. Mais la loi se borne à imposer à l'employeur l'obligation de faire un règlement sur certains objets ; elle ne restreint pas sa liberté quant au contenu de ce règlement. Dès lors l'affi-

30. — La loi du 15 juin 1896 rend le règlement d'atelier obligatoire, sans préciser s'il l'est en qualité de contrat. Elle n'exige pas expressément que l'adhésion des ouvriers au règlement soit recueillie avant son entrée en vigueur. Elle subordonne sans doute sa force obligatoire à l'observation de mesures de publicité préalables; mais si ces mesures tendent à porter le texte à la connaissance du personnel, leur exécution ne prouve pas que cette connaissance ait été acquise dans tous les cas. A cet égard la loi n'impose au patron qu'une obligation de moyen (la publicité), non une obligation de résultat (la connaissance effective). Elle n'a pas fait non plus de réserves pour le cas où la connaissance de l'offre s'accompagnerait d'un refus d'y consentir. De plus, les termes de la loi et les travaux préparatoires ne se prêtent pas autant que les termes du Règlement industriel allemand et les travaux du *Reichsttag* à ce que la thèse contractuelle soit fondée sur la possibilité pour l'ouvrier de donner congé dès l'affichage du projet de règlement pour être délié au moment où celui-ci entre en vigueur (soit qu'il ait à ce moment quitté l'entreprise, soit même que l'entrée en vigueur ne lui soit pas opposable, pourvu qu'il ait donné congé, quelle que soit la longueur du délai de préavis qu'il a dû respecter). Enfin il est encore plus malaisé en Belgique qu'en Allemagne de prétendre que l'entrée en vigueur d'un règlement d'atelier dans le délai légal constitue pour le personnel

chacun peut être regardé comme une proposition de contracter, à moins de supposer que l'employeur agit en exerçant l'autorité publique en vertu d'une délégation de pouvoir; mais celle-ci devrait être si large, qu'il serait incompréhensible que le législateur, s'il l'avait voulu, ne l'eût pas plus clairement formulée et ne l'eût pas assortie d'une tutelle dont on cherche en vain une trace dans la législation en vigueur en 1896; voy. aussi G. F. DE CUYPER, « Les règles de droit disciplinaire de l'entreprise », *R. D. S.*, 1957, pp. 150 et s. M. A. LACASSE, à propos des sanctions disciplinaires, pense que le législateur de 1896 et de 1948 a commencé à reconnaître la « fonction législative » de l'entreprise, et à se diriger, mais « inconsciemment peut-être », vers une consécration de la communauté d'entreprise. L'essentiel est de reconnaître que ce régime de sanctions existe parce que l'entreprise existe : parce qu'elle est une communauté hiérarchisée ». Cette conception ne conduit toutefois pas l'auteur à rejeter le mécanisme contractuel : « A l'origine des relations de travail, on trouve presque toujours une convention individuelle, et dès lors il n'y aura pas grand inconvénient pratique à rattacher le régime des sanctions disciplinaires à une volonté présumée des parties » (« Les sanctions disciplinaires dans les entreprises privées », *R. D. S.*, 1957, pp. 183 et s., spéc. pp. 192-193).

qui n'en veut pas un juste motif de rupture immédiate (voy. p. [583]). Ainsi une thèse contractuelle semblable à celle de la plupart des auteurs allemands serait en Belgique soutenable, mais quelque peu gratuite. Dès lors ne serait-il pas plus simple de comprendre que le législateur belge a confirmé le pouvoir de fait du chef d'entreprise en lui reconnaissant formellement ou déléguant directement le droit d'imposer par sa seule volonté certaines obligations au personnel qu'il emploie ? Mais au moins faudrait-il trouver dans le texte légal une confirmation de cette conception que par elle-même la situation créée par la loi n'impose pas, si même elle y invite.

31. — Il n'est pas certain que les termes de la loi visent à trancher un problème théorique qui, en 1896, était à peine posé. Dans cette mesure, ils ne fourniraient d'arguments absolument décisifs à aucune conception, contractuelle ou réglementaire. Mais il faut d'abord observer que si l'une des thèses en présence pouvait prétendre y trouver sa justification, ce ne pourrait être assurément qu'une thèse contractuelle : « Les règlements faits conformément à la présente loi lient les *parties* pour toute la durée de l'*engagement*, tant dans les dispositions obligatoires prévues ci-dessus que dans les dispositions facultatives qui y seraient jointes en vue d'établir les *conditions du contrat de travail* » (art. 10) ; le règlement doit indiquer « si un préavis de congé est exigé, le délai de congé ainsi que les cas où le *contrat* peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des *parties* » (art. 3, 3^o). De plus, les mentions imposées par la loi (art. 2 et suiv.) ont toutes pour objet l'objet du contrat ou les moyens de faire respecter celui-ci. Enfin, peu de temps après avoir légiféré sur le règlement d'atelier, le législateur donnait un texte qui ne peut se comprendre en l'absence d'une conception contractuelle du dit règlement : l'article 3, alinéa 2, de la loi du 10 mars 1900, relative au *contrat de travail*, porte que la convention « peut être faite verbalement ou par écrit, sans préjudice à la loi sur les règlements d'atelier ». Ainsi le législateur se prononce formellement en faveur de la nature contractuelle du règlement. Dès lors la seule issue qu'à notre sens la thèse réglementaire pût encore imaginer consisterait à soutenir que

le législateur ne s'est prononcé que formellement, sans exprimer le fond de sa pensée, et à rechercher pour l'établir, dans les travaux préparatoires, les traces de discordances telles entre la conception dominante au Parlement et les termes inscrits dans la loi, que ceux-ci pussent être considérés en quelque sorte comme fortuits et dénués de toute portée juridique comme de toute intention.

32. — Mais cette dernière argumentation ne résisterait pas à l'examen des travaux préparatoires de la loi du 15 juin 1896. Sans doute, faut-il observer que le Parlement, au cours de ces travaux, se préoccupait avant tout de corriger une situation de fait — la condition faite à l'ouvrier dans l'entreprise — devenue à la fin du XIX^e siècle le plus grave de ses problèmes. Les controverses naissantes relatives au fondement juridique des pouvoirs de l'employeur ne retinrent pas constamment son attention. Aussi y fut-il souvent parlé des contrats de travail et des pouvoirs de l'employeur sans que l'on précisât si l'on entendait les termes dans un sens juridique ou si, au contraire, l'on n'y recourait que par métaphore dans la description d'une situation de fait, comme il arrive au cours de discussions passionnées. Dès lors il serait abusif d'adopter pour fondement de la thèse réglementaire tout propos tenu, sans allusion au contrat, sur les pouvoirs absolus du chef d'entreprise (1) ; et de leur côté les contractualistes devraient y regarder de près avant de rettenir en leur faveur certaines affirmations du caractère contractuel du règlement (2). Il reste qu'en de nom-

(1) C'est ainsi qu'en parlant du pouvoir absolu du patron (*Ann. parl.*, Ch. repr., sess. 1895-1896, 27 mars 1896, p. 991), M. MALERRE ne paraît pas plus prétendre parler en juriste qu'au moment où il qualifie l'amende de « véritable vol » (*id.*, p. 993). Le rapporteur n'est pas plus précis lorsqu'il déclare que la loi doit maintenir l'autorité patronale (*Ann. parl.*, Ch. repr., sess. 1895-1896, 16 avril 1896, p. 1067) : à lui seul le louage de services comporte encore aujourd'hui et comportait bien davantage encore à la fin du XIX^e siècle pour le chef d'entreprise une autorité considérable, que le projet de loi tendait plutôt à limiter. En déclarant que les industriels avaient jusqu'alors exercé « une espèce de royauté de droit divin », M. BEERKAND donne à penser un instant qu'il se compte parmi les partisans les plus mystiques de la thèse réglementaire ; mais il trompe cette attente en ajoutant que, sous l'influence de l'Etat, cet état de fait recule devant le contrat (*Ann. parl.*, Ch. repr., sess. 1895-1896, 31 mars 1896, p. 1004).

(2) Il fut même déclaré qu'il n'y a, dans toute la relation de travail, de véritablement contractuel que le règlement d'atelier (*Ann. parl.*, Sén., sess. 1895-1896, 2 juin 1896, p. 376) ! Mais le contexte paraît bien indiquer que ce jugement