

Application loi nouvelle

Par **luna.lvg**, le **08/11/2020 à 15:25**

Bonjour je suis en première de droit et je dois faire plusieurs cas pratiques et celui je n'y arrive vraiment pas. C'est l'un de mes premiers cas pratiques

"Monsieur LADURE est propriétaire d'une célèbre pâtisserie à Lille. Le 20 octobre 2016, il décide d'employer son neveu Mathéo, âgé de 13 ans, pour donner un coup de main le weekend.

Le 17 avril 2017, une loi venant fixer la limite d'âge minimal en matière salarial à 16 ans, est entrée en vigueur.

Monsieur LADURE est inquiet, car l'inspection du travail lui a notifiée qu'il devait immédiatement stopper à employer son neveu. Têtu, monsieur LADURE ignore la demande de

l'inspection du travail. Le 20 février 2018, l'URSAFF effectue un contrôle et relève l'infraction de travail dissimulé.

Le 14 septembre 2018, monsieur LADURE est convoqué devant le Conseil des prud'hommes. Il vous sollicite afin d'être éclairé sur la situation. "

je ne sais pas comment procéder, j'ai la méthodologie du cas pratique mais je ne sais pas vraiment comment rédiger, quel article utilisé.. j'avais pensé à l'article 8221 du code du travail mais je ne sais pas si je dois utiliser un article qui implique la loi dans le temps

si vous pouvez m'éclairer ça serait vraiment très gentil merci d'avance

Par **Lorella**, le **08/11/2020 à 19:12**

Bonsoir

Je modifie le titre de votre message car non précis.

CAS PRATIQUE L1 DROIT

En ce moment il y a une recrudescence de titre de message de ce style sur le forum, ce qui ne permet pas ensuite de les différencier.

Par **Lorella**, le **08/11/2020** à **19:32**

[quote]

quel article utilisé.. j'avais pensé à l'article 8221 du code du travail mais je ne sais pas si je dois utiliser un article qui implique la loi dans le temps

[/quote]

vous faites référence à cet article ?

[quote]

[Article L8121-1](#)

[Création LOI n°2018-727 du 10 août 2018 - art. 19](#)

[/quote]

[quote]

L'autorité centrale de l'inspection du travail prévue par la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail ainsi que par la convention n° 129 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle. Elle détermine les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assure de leur respect. Elle veille à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail prévu par l'article L. 8124-1.

[/quote]

Non vous faites fausse route.

il faut vous concentrer sur l'âge minimum pour avoir le droit de travailler

<http://www.service->

Par **Isidore Beautrelet**, le **09/11/2020** à **07:50**

Bonjour

Vu que Luna.Lvg n'est qu'en L1 je ne pense pas qu'il faille résoudre ce cas pratique sous l'angle du droit du travail mais plutôt sur le terrain du droit civil et plus précisément de l'application de la loi dans le temps.

En effet, vos TD sont censés avoir un lien avec votre CM ?

Ainsi, vous devrez vous demander si la loi nouvelle concerne les anciens mineurs âgés de moins de 16 ans qui étaient salariés avant son adoption.

Par **luna.lvg**, le **09/11/2020** à **12:26**

Bonjour,

merci beaucoup pour cette réponse et c'est ce qui rejoint bien mon cm et ce que je fais en ce moment

je sais que si le contrat est passé avant la promulgation de la loi nouvelle qui vient apporter des modifications à ce contrat le contrat reste d'actualité.

mais là sur ce sujet, il n'y a pas d'indications sur le contrat et les services du travail lui avait bien dit d'arrêter. Donc je suppose que cette indication est importante pour dire que la loi devrait rentrer en application sur son neveu.

Par **Lorella**, le **09/11/2020** à **12:40**

OK Isidore pour rester en droit civil.

Par **Lorella**, le **09/11/2020** à **13:01**

Pas de rétroactivité de la loi sur le contrat de travail, mais application de la nouvelle loi à partir de son entrée en vigueur

Par **Isidore Beautrelet**, le **09/11/2020** à **14:49**

Bonjour

En principe la loi n'est pas rétroactive et ne dispose que pour l'avenir. Une loi nouvelle devrait en principe s'appliquer pour régir les effets futurs des contrats encore en cours après son entrée en vigueur.

Toutefois en matière contractuelle, on fait survivre la loi ancienne afin de ne pas rompre l'équilibre du contrat.

Néanmoins il existe deux hypothèses où la loi nouvelle s'appliquera aux anciens contrats :

- 1) Le législateur l'a expressément prévu.
- 2) La loi nouvelle repose sur un motif impérieux d'ordre public.

A vous de déterminer si on est dans l'une de ces exceptions

N'hésitez pas à poser des questions.

Par **luna.lvg**, le **09/11/2020** à **16:06**

Merci beaucoup à vous deux,

Le dernier message m'a beaucoup aidé, je pense que cela concerne un motif impérieux de l'ordre public.

Je me demande si l'article 2 du code civil " La loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif » est suffisant à la résolution de mon cas pratique ou s'il faut que j'ajoute une autre règle de droit

Par **Lorella**, le **09/11/2020** à **20:25**

Il y a aussi l'article 6 du code civil : On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux

lois qui intéressent l'ordre public et les [bonnes mœurs](#)

Le contrat de travail ne peut déroger à une loi impérative, cad d'ordre public.

Ici il s agit de protéger la santé d'une catégorie de personnes, des mineurs.

Par **Lorella**, le **09/11/2020 à 20:29**

Enfin le titre que j ai attribué ne convient pas. Je vais mettre application loi nouvelle

Par **luna.lvg**, le **09/11/2020 à 23:04**

Merci beaucoup !

Par **Isidore Beautrelet**, le **11/11/2020 à 07:04**

Bonjour

Il faut comprendre qu'en matière contractuelle, on considère qu'une loi repose sur un motif impérieux d'ordre au public lorsqu'elle vient protéger la partie considéré comme étant la plus faible.

Or, en l'espèce on peut en effet considérer que cette loi vient protégé les mineurs. Mais on peut aussi souligner car elle va faire perdre leur emploi aux mineurs âgés entre 13 et 16 ans qui ont signés leur contrat avant l'application de la loi.

Il faut envisager les deux raisonnements dans votre cas et prendre partie à la fin.