



Le nouveau Code Civil (Loi n° 5 de 2013) comme loi de référence pour le Code du Travail

Le Code du Travail actuel (Loi n° 1 de 2012) est entré en vigueur le 1er juillet 2012 avec l'objectif de clarifier la relation jusque-là assez vague entre le Code du Travail et le Code Civil. En effet, l'article 31 du Code du Travail prévoit que les actes juridiques sont régis par les dispositions des Chapitres XVII-XXII de l'ancien Code Civil (Loi n° 4 de 1959), sauf que les accords ne peuvent pas être modifiés devant les tribunaux. En parallèle, l'article 177 du Code du Travail renvoie également au Code Civil, à savoir que les dommages et intérêts sont régis par les dispositions du Chapitre XXXI du Code Civil, au-delà des dispositions concernées du Code du Travail. Par ailleurs, l'article 179 du Code du Travail reprend cette même règle par rapport à la responsabilité civile des employés.

Les paragraphes du Code du Travail cités ci-avant n'ont cependant pas résolu les problèmes relatifs à l'application des dispositions du droit civil, dans la mesure où plusieurs dispositions applicables du Code Civil ne sont pas citées dans le Code du Travail. C'est notamment le cas des règles de droit civil concernant les droits de la personnalité. La clarification de cette question était donc nécessaire, indépendamment de la recodification du Code Civil attendue depuis bien longtemps.

En conséquence, l'entrée en vigueur du nouveau Code Civil (Loi n° 5 de 2013) le 15 mars 2014 constitue une évolution importante. Le Code Civil étant la loi de référence la plus importante par rapport au Code du Travail (voir notamment l'article 31 du Code du Travail), l'harmonisation entre le Code du Travail et le nouveau Code Civil a été assurée par une modification du Code du Travail survenue par la Loi n° 252 de 2013. Le nouvel article 31 du Code du Travail contient la liste précise des 59 dispositions applicables du Livre 6 du Code Civil portant sur le droit des contrats. En outre, plusieurs autres dispositions du Code du Travail ordonnent également l'application d'articles spécifiques du Code Civil. C'est notamment le cas, par exemple, de l'article 9 portant sur les droits de la personnalité ou l'article 228-229 relatif aux peines.

Cette modification exhaustive du Code Civil (Loi n° 252 de 2013) touche également certaines dispositions du Code du Travail, qui nécessitaient un certain ajustement en raison de problèmes particuliers d'interprétation dans la pratique juridique. Ainsi, le nouveau Code du Travail a déjà été modifié à trois reprises en deux ans. La modification ci-dessus affecte les dispositions portant notamment sur différents thèmes qui suivent.

Tout d'abord, il s'agit, du principe selon lequel « Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude » (*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*) qui constitue désormais, comme en droit civil, un principe de base du droit du travail.

Il s'agit également du principe de *bona fides*, bien établi en droit du travail qui désigne une attitude traduisant la conviction ou la volonté de se conformer au droit. Le nouveau Code du travail indique expressément que ce principe est enfreint dès lors que le contractant exerce son droit de façon contraire à son propre comportement antérieur, sur lequel l'autre partie aurait dûment pu s'appuyer.

En outre, les droits de la personnalité de l'employeur et de l'employé seront désormais régis par les dispositions pertinentes du Code Civil.

Par ailleurs, un jeune employé peut établir, modifier ou résilier une relation de travail, avec le consentement de son tuteur.

Certaines déclarations juridiques définies par le Code du Travail, telles que l'organisation du temps de travail ou la prestation d'heures de travail supplémentaires, doivent être considérées comme ayant fait l'objet d'une notification, même en l'absence d'une remise en main propre à l'employé, à condition d'avoir été communiquées par des voies qui soient acceptables au niveau local (telle qu'une annonce sur un panneau d'affichage).

De plus, les mères ont théoriquement droit à un congé de maternité d'une durée de 24 semaines. Cependant, en réalité, seules 2 semaines doivent obligatoirement être prises.

Ensuite, Le contrat de travail d'un cadre peut s'écarter des dispositions du Code du Travail sur un nombre désormais plus restreint de points. En effet, certaines dispositions sont devenues *jus cogens* dans le nouveau Code du travail. C'est notamment le cas de l'interdiction pour les employeurs de résilier un contrat de travail (résiliation ordinaire) en cas de grossesse, ou durant le congé maternité.

En outre, si l'accord des parties concernant la non-concurrence ou la promotion des études par l'employeur contient une stipulation relative à l'octroi d'indemnités, alors la disposition pertinente du Code Civil doit être appliquée.

Enfin, en cas de préjudice moral découlant d'une violation des droits de la personnalité, le délai de prescription sera de cinq ans, plutôt que de trois ans, tel que le prévoyait généralement le droit du travail.