BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

SECOND GROUPE D'ÉPREUVES

Session 2024

ÉPREUVE ORALE DE DROIT OU D'ÉCONOMIE

Eléments de corrigé

Sujet n° 9 Droit

A partir des annexes numérotées de 1 à 2 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1. **Qualifiez juridiquement les faits et les parties.**

La capacité du programme évaluée par cette question, à savoir qualifier juridiquement une situation de fait, implique que le candidat mobilise un vocabulaire juridique précis. Il s'agit, ici, pour le candidat de déterminer les éléments de faits à caractériser et de choisir la qualification juridique en adéquation.

Jeanne WOODY est salariée de la société LES FILMS CARRÉ. Elle participe avec d'autres salariés à un mouvement de grève. Quelques jours après la cessation de la grève, la société LES FILMS CARRÉ, employeur, prononce le licenciement de Jeanne WOODY.

2. **Développez l'argumentation juridique qu'Apaulin GREGOIRE peut avancer pour engager la responsabilité de la société IRPASS.**

Tout raisonnement tenu par le candidat est accepté dès l'instant où celui-ci contient des arguments juridiques cohérents en lien avec la qualification des faits retenue. Il s'agit, ici, d'amener le candidat d'une part à identifier le caractère illicite du licenciement à la suite d'un mouvement de grève licite.

Il ne s'agit pas ici d'apprécier si le mouvement de grève est légal. Tout laisse supposer dans la situation que c'est bien le cas (arrêt total et concerté du travail qui fait suite à l'expression de revendications salariales).

En revanche, la salariée peut contester son licenciement en s'appuyant sur l'article L2511-1 du code du travail en vertu duquel l'employeur ne peut prononcer le licenciement d'un salarié en raison de sa participation à une grève sauf à ce que celui-ci est commis une faute lourde.

L'arrêt de la cour d'appel de Paris du 15 février 2023 rappelle la définition de la faute lourde en matière de grève. D'une part, il doit s'agir d'actes illicites et, d'autre part, il faut que l'employeur démontre la participation personnelle et active.

A l'instar de la situation de l'arrêt en annexe, l'employeur ne peut pas prouver la participation personnelle et active de Jeanne WOODY à la soustraction du matériel de tournage, acte illicite qui a fondé la sanction prononcée par la société (licenciement).

Le licenciement est donc nul.

3. **Les libertés des salariés limitent-elles les pouvoirs de l'employeur ?**

La question de réflexion permet d'amener le candidat à réfléchir au sens de la règle ou aux enjeux de celle-ci. Toute réponse argumentée doit être acceptée dès l'instant où elle répond à la question. Il est attendu du candidat qu'il développe au moins deux idées.

Il est possible de partir de l'exemple du cas. Le droit de grève est une liberté collective fondamentale (protégée par la constitution) qui vient **limiter le pouvoir de sanction de l'employeur**. Dans ce cas, le licenciement est même interdit sauf…

Plus largement, ce sont tous les pouvoirs de l'employeur qui sont limités par les libertés collectives et individuelles des salariés. **Le pouvoir réglementaire**, celui qui consiste à édicter des règles propres à l'entreprise, ne peuvent porter atteinte aux libertés consacrées par le droit.

Nombreux exemples possibles, notamment le droit au respect de la vie privée, qui empêche l'employeur d'installer un dispositif de surveillance sans en avertir au préalable les salariés, ou de fouiller dans un fichier numérique personnel du salarié.