BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

SECOND GROUPE D'ÉPREUVES

Session 2024

ÉPREUVE ORALE DE DROIT OU D'ÉCONOMIE

Temps de préparation : 20 minutes

Durée de l'épreuve : 20 minutes

Aucun document n'est autorisé. Les calculatrices sont interdites.

SUJET n° 15 DROIT

Sylvie BAILLE est en contrat à durée indéterminée depuis quinze ans au sein de la SARL DEMEX, dirigée par Henry POUAT et spécialisée dans la livraison de colis en région parisienne. À cette fin, l'entreprise met à disposition de madame BAILLE une camionnette de service qu'elle doit remettre au dépôt à la fin de sa dernière tournée de la journée. Reconnue pour ces qualités professionnelles, madame BAILLE a obtenu au début de l'année une augmentation de salaire.

Début avril, à la fin de sa dernière tournée du vendredi soir, Sylvie BAILLE reçoit un appel de sa grand-mère qui vient de subir un dégât des eaux. Elle lui demande de l'aider à déménager de toute urgence chez un proche parent à Lyon. Madame BAILLE accepte et utilise la camionnette de service pour déménager les affaires avant qu'elles ne prennent l'eau. Madame BAILLE regagnera son domicile tard le dimanche soir.

Épuisée, Sylvie BAILLE se réveille très en retard lundi et ne restitue la camionnette qu'à seize heures. Monsieur POUAT lui demande des explications. En effet, une partie des tournées ont dû être annulées en raison de son retard et de l'absence de la camionnette. De plus, monsieur POUAT a dû embaucher un intérimaire pour remplacer madame BAILLE. Elle lui raconte alors les événements du week-end. Furieux, il la licencie en suivant la procédure. Sylvie ne comprend pas la réaction de monsieur POUAT et décide de contester son licenciement en justice.

A partir des annexes numérotées de 1 à 3 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1. **Qualifiez juridiquement les parties et les faits.**
2. **Développez l'argumentation juridique que pourrait développer Sylvie BAILLE pour contester son licenciement.**
3. **Pourquoi l'employeur dispose-t-il d'un pouvoir disciplinaire ?**

ANNEXE 1 : Article 1232-1 du Code du travail

Tout licenciement pour motif personnel [...] est justifié par une cause réelle et sérieuse.

ANNEXE 2 : Extraits du contrat de travail de Sylvie

Clause de véhicule de service : le salarié utilise le véhicule mis à disposition par l'entreprise dans le cadre professionnel uniquement.

ANNEXE 3 : Arrêt de la Cour de cassation du 25 octobre 2017, Chambre sociale

Demandeur : Société Helpevia

Défendeur : Mme Z.

Attendu selon l'arrêt attaqué (Douai, 27 novembre 2015), que Mme Z...,[...] employée à la date de son licenciement par la société Helpevia en qualité de responsable de région Nord-Picardie-Champagne-Nord-Est, a [...] été licenciée pour faute grave par lettre du 28 juillet 2010 [...] ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à sa salariée un rappel de salaire sur mise à pied conservatoire, les indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégularité de la procédure, alors selon le moyen :

1°/ [...] qu'en affirmant que le licenciement constituerait une sanction disciplinaire disproportionnée, après avoir constaté que la salariée a commis deux fautes en détournant à son usage personnel, tant l'ordinateur que la carte de péage qui avaient été mis à sa disposition par l'entreprise, la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, en violation des articles L. 1235-3, L. 1235-5 et L.1333-3 du Code du travail [...].

4°/ que la seule utilisation abusive par le salarié de l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur constitue une faute grave justifiant son licenciement disciplinaire [...] ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1235-1 du Code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux ; que la cour d'appel a pu estimer que l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du Code du travail, a décidé dans l'exercice de son pouvoir souverain, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;