BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE
SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION
SECOND GROUPE D'ÉPREUVES
Session 20XX
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° X

Sylvie est en CDI depuis quinze ans au sein de la SARL Demex, dirigée par M. Henry et spécialisée dans la livraison de colis en région parisienne. À cette fin, l'entreprise met à sa disposition 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, Sylvie a obtenu au début de l'année une augmentation de salaire.
Début avril, à la fin de sa dernière tournée du vendredi soir, Sylvie reçoit un appel de sa grand-mère, âgée de 95 ans, et qui vient de subir un dégât des eaux. Elle demande à Sylvie de l'aider à déménager de toute urgence chez un proche parent à Lyon. Sylvie accepte et utilise la camionnette de service pour déménager les affaires de sa grand-mère avant qu'elles ne prennent l'eau. Sylvie regagnera son domicile dans la nuit du dimanche au lundi.
Épuisée, Sylvie se réveille très en retard lundi et ne restitue la camionnette qu'à seize heures. M. Henry 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, M. Henry a dû embaucher un extra pour remplacer Sylvie lundi. Sylvie lui raconte les événements de ce week-end. En relevant le compteur kilométrique de la camionnette, M.
Henry dénombre bien neuf cents kilomètres en trop. Furieux, il la licencie en suivant la procédure. Sylvie ne comprend pas la réaction de M. Henry et décide de contester son licenciement en justice.

À partir des documents fournis en annexe et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :
1. Résumez les faits, les parties en utilisant des qualifications juridiques.
2. Identifiez le type de licenciement que peut mettre en œuvre M. Henry et vérifiez sa validité.
3. Exposez l'argumentation juridique que pourrait développer Sylvie pour contester son licenciement.
4. Justifiez l'existence du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

ANNEXE 1 : Extraits du Code du travail
Article 1231-1 **:** Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.
Article 1232-1 : Tout licenciement pour motif personnel [...] est justifié par une cause réelle et sérieuse.
Source : Code du Travail

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 ;
Condamne la société Helpevia aux dépens [...], la condamne à payer la somme de 3 000 € à Mme Z... ;

Source : www.courdecassation.fr