

DROIT 10 points

Références au programme STMG Droit :

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités
5. Quel est le rôle du contrat ?	L'exécution du contrat	Le contrat légalement formé contraint les parties à exécuter leurs obligations. En cas d'inexécution, le recours à la mise en demeure est le plus souvent nécessaire pour exiger du débiteur l'exécution en nature ou par équivalent dans le cadre de la responsabilité contractuelle.

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités
6 Qu'est-ce qu'être responsable ?	La responsabilité civile	<i>Parce qu'elle a pour objet la réparation des dommages subis par les victimes, la responsabilité civile se distingue de la responsabilité pénale qui sanctionne un comportement considéré comme répréhensible par la loi. Les différents régimes de responsabilité offrent aux victimes un système d'indemnisation qui vise la réparation intégrale des préjudices subis.</i> La responsabilité civile est définie par comparaison avec la responsabilité pénale dans ses fonctions, ses juridictions et ses sanctions.

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités
7. Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?	Le contrat de travail	Le droit du travail organise la relation de travail. Il joue un rôle d'arbitrage entre les intérêts des parties en présence. Le contrat de travail établit un lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié. Il s'agit de montrer que c'est la présence d'un lien de subordination juridique qui fonde l'existence d'un contrat de travail et l'application des règles du droit du travail (en excluant les dispositions relatives au travail indépendant). Le contrat de travail place le salarié sous l'autorité de l'employeur : pouvoirs de direction, réglementaire et disciplinaire. Le contrat à durée indéterminée constitue le droit commun du contrat de travail. Le contrat fixe les modalités du travail : emploi, lieu, durée, rémunération. On étudie les conditions de travail en montrant qu'elles sont encadrées par des règles d'ordre public et par des règles conventionnelles issues de la négociation collective entre les partenaires sociaux.

1- Présentez les faits en utilisant des qualifications juridiques adaptées. (2 points)

Identification de la relation de travail - deux formulations possibles (la précision personne physique et personne morale n'est pas indispensable) :

- Brigitte Doux et Damien Tiler sont deux salariés de la société de distribution MAXI (employeur)
- Madame Doux et monsieur Tiler sont liés à la société MAXI par un contrat de travail.

Les faits de harcèlement et leurs conséquences : Depuis l'arrivée de monsieur Tiler, son nouveau responsable hiérarchique, madame Doux est soumise aux remarques de ce dernier concernant la vitesse d'exécution de son travail et son âge, et est progressivement mise à l'écart. Ces remarques perturbent Brigitte Doux qui s'est vu prescrire deux arrêts de travail pour un début de dépression. Le directeur du magasin, représentant la société, employeur, averti par le médecin du travail décide de l'affecter sur un autre poste de travail.

2- Identifiez le problème juridique soulevé par cette affaire (2 points)

Toute proposition cohérente sera acceptée.

Dans quelles mesures les agissements du responsable hiérarchique de Brigitte Doux peuvent-ils être qualifiés de harcèlement moral ?

3- Présentez l'argumentation juridique qui permettrait à madame Doux d'obtenir la réparation de ses dommages. (3 points)

La situation juridique s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail. L'article 1242, relatif à la responsabilité civile extra-contractuelle, ne s'applique donc pas ici.

Au terme des articles L1152-1 et L4121-1 du Code du travail, l'employeur s'oblige à prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser des agissements répétés de harcèlement moral et protéger la santé mentale de ses salariés.

De plus, en application de l'article 1147 du Code civil (ancienne numérotation), un employeur peut être condamné à des dommages et intérêts pour inexécution de son obligation de sécurité si celle-ci a causé un dommage.

En l'espèce, la salariée a subi durant 2 ans des remarques de la part de son responsable hiérarchique sur son âge et sur la lenteur avec laquelle elle exécute son travail. Il lui a été confié peu à peu des tâches non valorisantes qui ont eu un impact sur sa santé (état dépressif ayant entraîné deux arrêts de travail).

En matière de harcèlement, la charge de la preuve est facilitée pour la victime. Comme le rappelle l'arrêt de la Cour de cassation du 8 juin (annexe 4), le salarié doit simplement établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, charge à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas de harcèlement.

Elle pourrait apporter des éléments de preuve au soutien de ses prétentions :

- témoignages des témoins,
- listes des personnes invitées aux réunions sans elle,
- attestations médicales

L'employeur n'a pas sanctionné l'auteur de ce harcèlement mais a modifié l'affectation de la salariée ce qui la déstabilise de nouveau.

Par conséquent, madame Doux, victime de harcèlement moral, peut demander réparation pour le dommage qu'elle a subi.

4 Expliquez les sanctions juridiques auxquelles s'expose monsieur Tiler par ses agissements. (3 points)

Les correcteurs seront attentifs à l'organisation de la réponse.

Monsieur Tiler s'expose à deux types de sanctions : les sanctions internes à l'entreprise et les sanctions pénales.

- Les sanctions internes

Du fait du contrat de travail, l'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire lui permettant de sanctionner les agissements des salariés. Le règlement intérieur fixe les conditions et l'échelle des sanctions possibles (avertissement, mise à pied, sanctions financières...).

- Les sanctions judiciaires –civiles et pénales

D'après l'article 222-33-2 du Code pénal « le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Les frais médicaux et le préjudice moral de la victime sont susceptibles d'être indemnisés par le juge pénal qui statuera sur les intérêts civils.

Par conséquent, monsieur Tiler peut être sanctionné pénalement pour harcèlement moral. Il encourt une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peut être condamné à indemniser la victime de l'ensemble de ses préjudices.