

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

TOUTES SPÉCIALITÉS

SECOND GROUPE D'ÉPREUVES

Session 2014

ÉPREUVE ORALE DE DROIT ou d'ÉCONOMIE

Éléments de corrigé du SUJET N°14

1. Qualifiez juridiquement les faits 4 points

Marilou Lehir, personne physique, salariée d'une parfumerie a été licenciée pour faute grave (rupture du contrat de travail) après avoir assisté passivement à un vol de parfum commis par une collègue pendant son service et pour ne pas avoir dénoncé ce délit. Elle conteste le licenciement qu'elle juge abusif au motif qu'elle-même n'a rien volé et donc commis aucune faute. Elle décide de saisir le conseil des Prud'hommes.

2. Formulez le problème de droit 4 points

Peut-on licencier un salarié pour non dénonciation de vol commis par un collègue sur son lieu de travail ?

3. Proposez une solution juridique à cette situation 6 points

Selon l'article 1135 du Code civil :

Le salarié a une obligation de loyauté envers son employeur

et

Selon l'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} décembre 2011 :

Omettre de porter immédiatement à la connaissance de l'employeur des faits de vol dont il a été témoin constitue une violation à son obligation contractuelle de loyauté constituant une faute grave.

Or, Marilou Lehir a omis de dénoncer le vol auquel elle avait assisté, elle a donc manqué à son obligation de loyauté et a ainsi commis une faute grave.

Par conséquent, le licenciement pour faute grave est justifié, le conseil des Prud'hommes donnera certainement raison à l'entreprise.

4. Déterminez si la procédure de licenciement de Marilou pour faute grave a bien été respectée 6 points

Selon le Code du travail, la procédure en cas de licenciement pour motif personnel est la suivante :

Tout employeur qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et suivre une procédure de licenciement précise :

- convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- rédiger et lui envoyer une lettre de licenciement ;
- respecter un préavis (sauf en cas de faute grave ou lourde)

Or,

Marilou est bien en CDI et il s'agit bien d'un licenciement pour motif personnel,

Il s'agit bien d'une cause réelle et sérieuse, la faute grave a été démontrée précédemment,

L'employeur de Marilou l'a bien convoquée pour un entretien préalable à son licenciement,

Il a bien rédigé et envoyé une lettre de licenciement,

Il n'a pas à respecter de préavis en cas de faute grave

Donc, nous pouvons affirmer que l'employeur de Marilou a parfaitement respecté la procédure de licenciement pour faute grave.