

**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**

Temps de préparation : 20 minutes

Durée de l'épreuve : 20 minutes

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

**ÉLÉMENTS DE CORRIGE INDICATIF SUJET N° 4 (SUR 20 POINTS)**

**1. Qualifiez juridiquement les faits (4 points)**

M. Durand, le salarié, est une personne physique qui est liée par un contrat de travail à un employeur, la société Orange, personne morale. Le contrat de travail est caractérisé par trois éléments (réalisation d'un travail, rémunération et lien de subordination).

M. Durand ne respecte pas certaines obligations de son contrat de travail car il arrive fréquemment en retard. Pour cette raison, son employeur, la société Orange, souhaite le sanctionner.

**2. Formulez le problème de droit qui est soulevé dans cette situation. (2 points)**

Le retard répété au travail peut-il être la cause d'un licenciement ?

Le retard justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?

**3. Proposez l'argumentation juridique qui peut être tenue par l'employeur pour justifier la sanction prise à l'encontre de M. Durand. (10 points)**

**Les faits :** Il existe un contrat de travail entre les parties. M. Durand ne respecte pas ses obligations contractuelles en arrivant en retard lors de sa prise de poste.

**Le problème de droit :** Voir réponse 2

**La règle applicable :** Le licenciement est la rupture du contrat de travail par l'employeur. Le licenciement nécessite un motif réel et sérieux.

Selon la jurisprudence **Cour de cassation, chambre sociale, 29 avril 2003** la faute grave est celle qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise.

**La solution :** Après avoir été sanctionné et rappelé à l'ordre plusieurs fois,

l'employeur peut si les faits sont avérés et réitérés parfaitement licencier M. Durand pour faute grave, ce comportement est suffisamment néfaste envers l'entreprise pour empêcher le maintien du salarié dans l'entreprise.

**4. Qualifiez le licenciement de M. Durand. (4 points)**

Le licenciement de M. Durand est un licenciement pour motif personnel justifié par un motif inhérent à la personne du salarié pour un motif disciplinaire ou non disciplinaire.

Ce licenciement s'oppose au licenciement pour motif économique non inhérent à la personne du salarié.