

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE
SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LA GESTION

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 6

ÉCONOMIE - DROIT

Le sujet comporte 4 pages numérotées de 1/4 à 4/4.
L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes, qu'il est possible de traiter dans l'ordre de votre choix. Il vous est demandé d'indiquer l'intitulé de la partie traitée.

Ce sujet comporte 2 annexes

PARTIE RÉDACTIONNELLE (10 points)

Dans une économie de marché, la réponse aux différents besoins des particuliers ou des entreprises relève généralement de l'initiative privée. Dans certains cas cependant, l'intervention de l'État est nécessaire.

Vous répondrez à la question suivante, sous une forme structurée, à l'aide d'arguments économiques et d'exemples :

Pour quelles raisons l'État est-il conduit à corriger les inefficacités du marché?

PARTIE ANALYTIQUE (10 points)

À l'aide de vos connaissances et des annexes, vous répondrez aux questions suivantes:

- 1) Identifiez les parties et qualifiez juridiquement les faits.
- 2) Justifiez la compétence de la chambre sociale de la Cour de cassation.
- 3) Formulez le problème juridique.
- 4) Relevez les arguments de M. X et appréciez la pertinence de l'argument donné dans le point 3 de l'annexe 1.
- 5) Présentez la décision de la Cour de cassation et les arguments qui la motivent.
- 6) Quel moyen de preuve la victime d'un harcèlement sexuel peut-elle invoquer ?
Pourquoi?

Liste des annexes :

- Annexe 1 : Arrêt de la Cour de cassation
- Annexe 2 : Article du Code du travail

Annexe 1 Arrêt n01611 du 24 septembre 2008 - Cour de cassation - Chambre sociale

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant:

Statuant sur le pourvoi formé par M. X..., contre l'arrêt rendu le 19 octobre 2006 par la Cour d'appel de Versailles, dans le litige l'opposant à l'association Transport adapté des Yvelines (T ADY), défenderesse à la cassation ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2006), que M. X..., engagé le 27 novembre 1995 en qualité de directeur financier par l'association Transport adapté des Yvelines, a été licencié pour faute grave le 5 septembre 2002 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes et d'avoir jugé son licenciement fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1/ [...] que la preuve de la faute grave ne peut résulter que de faits réels et incontestables et qu'il appartient à l'employeur, qui a la charge de la preuve, de vérifier la véracité des faits allégués ; qu'au cas présent, la Cour d'appel qui constate que l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave, accusé de harcèlement sexuel sur la seule déclaration de la plaignante, Mlle Y..., et sur les attestations de son propre père et d'un de ses amis, rapportant toutes deux les confidences de la jeune femme, ne pouvait en l'absence de toute enquête approfondie et contradictoire, décider que le licenciement était justifié sans violer les articles susvisés ;

2/ qu'en s'abstenant de constater en présence des liens d'amitié existant entre lui et Mlle Y... que les attentions qu'il lui avait manifestées aient été perpétrées dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles à son profit comme l'alléguait Mlle Y..., la Cour d'appel n'a pas caractérisé un harcèlement sexuel commis par le salarié et a ainsi privé sa décision de base [...];

3/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'au cas présent, faute de rechercher la véritable cause du licenciement et vérifier si celui-ci n'avait pas en réalité un seul caractère économique puisqu'il n'a pas été remplacé dans son poste, comme il l'avait expressément et précisément indiqué, la Cour d'appel n'a pas exercé les pouvoirs qu'elle tient de l'article L1235-1 du Code du travail et a ainsi violé ce texte ;

Mais attendu que la Cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que M. X..., cadre, avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression ;

qu'en l'état de l'ensemble de ces motifs, elle a caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave qu'elle a estimé être la cause du licenciement; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS:

REJETTE le pourvoi;

Condamne M. X... aux dépens;

Annexe 2

Extrait du Code du travail- Article L 1235-1

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.