

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE
SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION
TOUTES SPÉCIALITÉS

SECOND GROUPE D'ÉPREUVES

Session 2016

ÉPREUVE ORALE D'ÉCONOMIE-DROIT

Temps de préparation : 20 minutes

Durée de l'épreuve : 20 minutes

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

SUJET N°17

À partir du document fourni en annexe et de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Qualifiez la situation juridique.
2. Déterminez le problème juridique.
3. Présentez les éléments qui ont permis au Conseil des Prud'hommes d'établir que Sanja était bien salariée de la société de conseils.
4. Montrez l'intérêt pour Sanja d'obtenir la requalification de sa relation avec la société de conseils en contrat de travail.
5. Expliquez ce qui a permis au Conseil des Prud'hommes d'établir le licenciement abusif.

ANNEXE : Travail dissimulé ou travail indépendant ?

Paris, le 6 septembre 2010, Conseil des prud'hommes : Sanja contre la représentante d'une société de conseils en tendances.

Sanja prend la parole : "Une amie commune nous a présentées. J'étais au chômage. Je devais faire du marketing, de la communication, assurer une présence sur les salons pour cette société spécialisée dans les tendances. Quand Madame ici présente m'a demandé de me mettre à mon compte, j'ai accepté."

- La présidente : "Donc vous êtes prestataire en quelque sorte ?"

- Sanja : "Oui. Enfin je l'étais au début. Mais tous les mois, elle me versait la même somme d'argent. Elle me demandait également de lui rendre des rapports hebdomadaires, de la mettre en copie de chaque mail. Je devais lui demander des autorisations pour tout. Je ne pouvais pas prendre de vacances comme je le voulais. Je suis ici car même si je n'avais pas de contrat de travail, j'avais un lien de subordination avéré."

- L'avocat de la société de conseils : "Tout ceci est infondé ! Le 'business model' de ma cliente est de travailler avec des indépendants dans le monde entier... Madame avait peut-être une carte de visite au nom de la société, mais cela ne matérialise pas un contrat de travail."

- Sanja : "Je devais travailler tous les jours dans son bureau. Elle dit que c'est son appartement, mais nous étions plusieurs à y travailler."

- L'avocat de la société de conseils : "Ma cliente voyage beaucoup, elle possède un appartement à Paris. Elle embauche des stagiaires qui peuvent rester tard le soir, mais c'est son appartement. Elle voulait rendre service en donnant la possibilité d'utiliser gratuitement l'informatique, le téléphone. Mais la société est enregistrée aux États-Unis".

Puis, Sanja raconte la dégradation de leurs rapports, des honoraires mensuels qui dégringolent de 3 900 € à 1 600 €. Avisée, elle a fait constater par huissier que l'appartement dans lequel elle travaille est bien un local professionnel.

- La présidente : "Quand et comment cela s'est-il terminé ?"

- Sanja : "Au bout de dix-huit mois. J'ai été licenciée par e-mail..."

Trois semaines plus tard, la décision tombe : Sanja a gagné. Sa relation est requalifiée en contrat de travail : la jeune femme a été licenciée de manière abusive. Elle obtient gain de cause pour ses congés payés, son préavis, ainsi que 3 333 € pour non-respect de la procédure de licenciement, 19 998 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé et la remise de l'attestation destinée à Pôle emploi.

SECOND GROUPE D'ÉPREUVES

Session 2016

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 corrigé du sujet n°17 Droit

Place dans les programmes :

Classe de première :

6 – Comment faire valoir ses droits ?

Classe de terminale

3.1 – Le lien de subordination.

3.2 – La protection des salariés.

3.3 – Les litiges et les conflits du travail.

1. Qualifiez la situation juridique. 4 points

Les parties : Sanja, l'employée / la requérante et « l'américaine » (société employeur)
(1 point)

Le litige : Sanja a exercé une activité rémunérée de conseils marketing pour le compte d'une société de conseils. Suite à la rupture des relations contractuelles, Sanja assigne la société au Conseil des Prud'hommes aux motifs que la rupture ne serait pas conforme à celle qui aurait du être appliquée en cas de rupture d'un contrat du fait de l'employeur. **(3 points)**

2. Déterminez le problème juridique. 2 points

Sanja souhaite faire requalifier son contrat de travail pour pouvoir qualifier la rupture du contrat de licenciement.

3. Présentez les éléments qui ont permis au Conseil des Prud'hommes d'établir que Sanja était bien salariée de la société de conseils. 5 points

Les éléments suivants permettent d'établir qu'il existe un **lien de subordination** :

- Sanja est rémunérée de manière régulière et fixe et non selon les profits « Tous les mois, elle me versait la même somme d'argent. »

- Sanja a un lieu de travail fixe : Elle travaille sur un lieu considéré comme local professionnel par un huissier.
- Les horaires et vacances lui sont imposés « Je ne pouvais pas prendre de vacances comme je le voulais. » "Je devais travailler tous les jours dans son bureau »
- La société américaine exerce un pouvoir de direction en donnant des ordres et des directives à Sanja, en contrôlant son travail : Sanja précise « Elle me demandait également de lui rendre des rapports hebdomadaires, de la mettre en copie de chaque mail ».

4. Montrez l'intérêt pour Sanja d'obtenir la requalification de sa relation avec la société de conseils en contrat de travail. 4 points

Elle obtient le paiement de ses congés payés, son préavis, ainsi que 3 333 € pour non-respect de la procédure de licenciement, 19 998 € de dommages et intérêts pour travail dissimulé et la remise de l'attestation destinée à Pôle emploi lui permettant de bénéficier des allocations chômage.

5. Expliquez ce qui a permis au Conseil des Prud'hommes d'établir le licenciement abusif. 5 points

Sanja a été licenciée par email : aucune convocation, aucun entretien, pas de courrier recommandé...

Il n'y a pas eu de préavis de licenciement et Sanja n'a perçu aucune indemnité.

Or le contrat de travail étant avéré, la procédure de licenciement de salarié pour raisons personnelles aurait du être respectée :

- Respect du contradictoire (convocation + entretien préalable+ notification par recommandé),
- Délai de préavis,
- Versement d'une indemnité de licenciement