

# Sujet BAC 2017

Examen : Bac STMG

Epreuve : Economie-Droit

## SUJET DE DROIT

**À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, vous répondrez aux questions suivantes :**

Laurent GILA est commercial dans l'entreprise HEXANET. Le directeur général de cette dernière, André DURAND, informe Laurent GILA qu'il devra effectuer ses missions pendant trois mois au sein de l'agence implantée en Ile-de-France (Chanteloup-en-Brie en Seine-et-Marne - 77), qui se trouve à 40 km de son domicile et ce, d'ici un mois. L'accroissement de l'activité de cette agence nécessite un renforcement temporaire des effectifs.

Bien que la distance habituellement faite par Laurent GILA pour se rendre à l'agence de Reims est de 80 km, cela ne l'enchantait guère. En effet, il dépose tous les jours ses enfants au collège, puis sa femme sur son lieu de travail qui se trouve sur son trajet. Se rendre à l'agence d'Ile de France le contraint à aller dans la direction opposée. Laurent se demande s'il peut refuser ce déplacement.

### **Questions**

- 1- Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
- 2- Indiquez le problème juridique posé.**
- 3- Précisez si la clause de mobilité est valable.**
- 4- Présentez l'argumentation juridique que pourrait développer Laurent GILA pour refuser, en raison de sa situation personnelle et familiale, l'application de la (les) clause(s) du contrat de travail.**
- 5- Présentez l'argumentation juridique que pourrait développer l'entreprise HEXANET pour appliquer malgré tout la (les) clause(s) du contrat de travail.**

# Sujet BAC 2017

Examen : Bac STMG

Epreuve : Economie-Droit

## ANNEXE 1 Extrait du contrat entre Laurent GILA et HEXANET

Entre les soussignés

- HEXANET, 3 Allée Albert Caquot - CS 90001 - 51686 Reims, représentée par son Directeur Général, Monsieur André DURAND ;

Et

- Monsieur Laurent GILA, demeurant ... 77440 Cocherel.

Il a été convenu ce qui suit :

Monsieur Laurent GILA est embauché au sein de la société HEXANET dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

1 - Date et heure d'entrée : 01.02.2016 à 09 heures 00

2 - Affectation :

Service : Service commercial

Adresse : 3 Allée Albert Caquot  
51686 Reims

3 - Qualification professionnelle :

Fonction : Commercial, fonction exercée sous l'autorité et selon les directives d'André DURAND

4 - Convention collective applicable :

La convention collective applicable à l'entreprise est celle des télécommunications (convention collective n°3303).

5 - Lieu de travail :

Agence de Reims (51)

Monsieur Laurent GILA s'engage expressément à accepter tout déplacement qui lui serait demandé ou qui s'imposerait à lui pour la bonne exécution de ses fonctions dans la société.

6 - Clause de mobilité :

Compte tenu de la nature des fonctions de Laurent GILA et des implantations actuelles de la société, les besoins liés à l'organisation et à la bonne marche de la société pourront, à tout moment, conduire à un changement de ce lieu de travail (déplacements pour une durée plus ou moins longue selon les besoins liés à l'activité de la société), ce que Laurent GILA accepte, sans que cela constitue une modification du présent contrat.

Cette mobilité pourra s'exercer dans le ressort des secteurs géographiques, limités aux régions Ile de France et Grand-Est, où la société exerce son activité.

7 - Horaire hebdomadaire de travail :

L'horaire de travail de Laurent GILA sera fonction du service auquel il est affecté conformément aux usages en vigueur au sein de l'entreprise.

A titre de simple information, l'horaire actuel de référence au sein dudit service, compte tenu des 10 jours de RTT et des heures supplémentaires, est de 35 heures hebdomadaire. [...]

# Sujet BAC 2017

Examen : Bac STMG

Epreuve : Economie-Droit

## ANNEXE 2 Extrait - Article 1103 (anciennement 1134) du Code civil

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. [...] ».

## ANNEXE 3 Article L1121-1 du Code du Travail :

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

## ANNEXE 4 Extrait de la convention collective n°330 3

« [...] Article 4-2-9 : Déplacements professionnels

Les déplacements demandés par l'employeur hors du lieu de travail habituel, et nécessités par des raisons de service, ne doivent pas être l'occasion d'une charge financière supplémentaire pour le salarié ou d'une diminution de salaire.

Le temps de trajet qui a lieu pendant l'horaire habituel de travail constitue du temps de travail effectif. [...] ».

## ANNEXE 5 Extrait de larrêt de la Cour d'appel de Versailles 5 septembre 2012

[...] Il est en revanche démontré par la salariée que la mise en œuvre de la clause de mobilité le 20 janvier 2009, seulement 8 jours après son retour de congé de maternité et alors que son enfant n'était âgé que de 4 mois, portait atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale, protégée par les articles 4-b, 7, 8 et 9 de la Convention de l'OIT n° 156 du 23 juin 1981 sur « les travailleurs ayant des responsabilités familiales », ratifiée par la France le 16 mars 1989 et d'application directe en droit interne. ,

Cette atteinte consistait à faire prendre successivement par une jeune mère quatre transports en commun différents [...], pour une durée totale de transport aller-retour de plus de 3 heures, soit 3 fois plus que pour le poste précédent. Cette atteinte n'était pas justifiée par la tâche à accomplir par la salariée au sein de l'Institut du Luat, et n'était pas proportionnée au but recherché par l'employeur qui était seulement de modifier le lieu de travail de Mme N. et ses horaires de travail, à l'exclusion de tout autre.

Ces modifications étant incompatibles avec les obligations familiales impérieuses de Mme N. de garder sa petite fille très tôt le matin, il convient, dans ces conditions, et en infirmant le jugement, de dire dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur « le refus de mutation » de Mme N. et qui l'a conduite à ne pas se rendre sur le nouveau lieu de travail qui lui était assigné. [...]

## ANNEXE 6 : la clause de mobilité doit être définie de façon précise dès le départ. Cour de Cassation 7 juin 2006.

La Cour a posé le principe que « la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. ». Cette obligation a été maintes fois rappelée par la Haute Cour qui n'a pas hésité par la suite à stipuler que l'absence de définition géographique précise de la clause de mobilité rend cette dernière nulle.

# Sujet BAC 2017

Examen : Bac STMG

Epreuve : Economie-Droit

# Corrigé BAC 2017

**Examen :** Bac STMG

**Epreuve :** Economie-Droit

## CORRIGÉ DE DROIT

### 1. Résumé des faits

Laurent Gila est commercial en CDI dans l'entreprise Hexanet basée à Reims.

Son employeur, M. Durand, informe M. Gila que pour des raisons d'accroissement d'activité dans l'agence de Chanteloup-en-Brie (77), il devra exercer ses missions dans cette agence pendant trois mois.

M. Gila craint que cette modification ait des incidences négatives sur son organisation personnelle (enfants, épouse...)

### 2. Le problème juridique posé

Laurent se demande s'il peut refuser ce déplacement.

Cette modification peut-elle être considérée comme une modification du contrat de travail ?

La clause de mobilité incluse dans le contrat de travail est-elle valable ?

### 3. La clause de mobilité est-elle valable ?

La clause incluse au contrat informe « que la société peut, à tout moment, conduire à un changement du lieu de travail pour une durée plus ou moins longue selon les besoins liés à l'activité » et qu'elle doit être limitée aux régions, entre autres, à l'Ile-de-France.

M. Gila a accepté, sans que cela constitue une modification du contrat de travail.

Or, M. Durand a prévenu Laurent un mois à l'avance, il a bien précisé que le déplacement était temporaire, pour trois mois, qu'il était lié à l'accroissement de l'activité, qu'il se ferait en Seine-et-Marne.

La clause de mobilité est donc valable.

### 4. Argumentation juridique que pourrait développer Laurent

L'article 4-2-9 de la Convention collective stipule que les déplacements inhabituels ne doivent pas être l'occasion d'une charge financière supplémentaire pour le salarié.

Laurent pourrait invoquer des frais supplémentaires de transport puisque Chanteloup se trouve à l'opposé de son trajet habituel alors qu'en se rendant à Reims, il dépose tous les jours ses enfants et sa femme sur son trajet.

Il pourrait invoquer l'article sur « les travailleurs ayant des responsabilités familiales » : cette modification perturberait sa vie personnelle.

# Corrigé BAC 2017

Examen : Bac STMG

Epreuve : Economie-Droit

## 5. Argumentation juridique que pourrait développer l'entreprise

L'article 1103 du Code civil stipule « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Lors de la signature du contrat, M. Gila s'est engagé à accepter tout déplacement qui lui serait demandé et il a accepté la clause de mobilité.

D'autre part, le trajet de M. Gila sera réduit, de 80 kilomètres pour se rendre à Reims contre 40 kilomètres pour se rendre à Chanteloup.

Selon la Cour de Cassation, « La clause mobilité doit être définie de façon précise ».

M. Durand a bien précisé le secteur géographique, le lieu, la durée...