|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ACADEMIE DE CRETEIL** | **SESSION 2022** | |
| BACCALAUREAT PROFESSIONNEL SECTEUR DE LA PRODUCTION | Durée de Préparation : 15 min | Page 1/2 |
| Epreuve orale de contrôle – Economie- Gestion |
| **Nom et Prénom du candidat :** | **Numéro de candidat :** | |

**SUJET N°1**

**Document 1 : habiter trop loin de son lieu de travail peut constituer une cause de licenciement**

# Le salarié habitait trop loin de son travail : son licenciement confirmé par la justice

La cour d’appel de Versailles a confirmé en mars le licenciement d’un salarié d’une entreprise des Yvelines pour avoir déménagé trop loin de son lieu de travail, selon l’arrêt consulté vendredi.

Parti vivre dans le Morbihan en 2018, à plus de 400 km de son entreprise située à Carrières-sur-Seine (Yvelines), ce responsable technique, embauché en CDI en septembre 2015, a été licencié en juin 2019 pour faute, rappelle la cour dans son arrêt, confirmant une information du Parisien.

## Le licenciement « repose sur une cause réelle et sérieuse »

Son employeur, qui lui avait demandé de revenir vivre en région parisienne, considérait que ce nouveau domicile n’était « pas compatible avec son obligation de sécurité et les déplacements professionnels induits par son activité ».

L’employeur avait donc justifié cette décision « en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d’activité professionnelle et en violation des stipulations de son contrat de travail ».

Ce licenciement avait été confirmé par le conseil de prud’hommes de Saint-Germain-en-Laye (Yvelines) en 2020, qui l’avait jugé « fondé », puis par l’arrêt de la cour d’appel de Versailles rendu le 10 mars dernier.

Dans cet arrêt consulté, la cour juge que le licenciement « repose sur une cause réelle et sérieuse ».

Au cours de la procédure, le salarié avait soutenu que son déménagement n’avait pas « entraîné d’allongement de son temps de trajet », tout en ajoutant « n’avoir jamais été en retard » depuis son installation en Bretagne.

## « Aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial »

Il s’était également appuyé sur l’article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’Homme, qui protège le libre choix du domicile au titre du droit au respect du domicile, précise l’arrêt.

Or, selon la cour, « aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile protégé par cet article n’apparaît caractérisée compte tenu de l’obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié ».

Comme le conseil de prud’hommes, la cour d’appel s’est basée sur un article du code du travail selon lequel l’employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Elle a estimé qu’il est parti à une distance qui ne lui permettait pas d’effectuer « raisonnablement les missions imparties », ajoutant que situation est « apparue avant la crise sanitaire ». (…)

**Mis en ligne le 22/04/2022 ; www.lunion.fr**

QUESTIONS

**1. Rapporter les faits décrits dans le document.**

**2. Indiquer la décision du Conseil des Prud'hommes de Saint Germain en Laye et de la Cour d’Appel de Versailles. Préciser le motif.**

**3. Comment l’employeur doit-il s’y prendre lors d’une procédure de licenciement ?**

**4. Citer d’autres situations possibles d’une rupture du contrat de travail.**

**CORRIGE :**

**1. Rapporter les faits décrits dans le document.**

L’article relate le licenciement d’un salarié en CDI parti vivre à plus de 400 km de son entreprise situé dans les Yvelines. Il a été licencié pour faute « en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d’activité professionnelle et en violation des stipulations de son contrat de travail ».

**2. Indiquer la décision du Conseil des Prud'hommes de Saint Germain en Laye et de la Cour d’Appel de Versailles. Préciser le motif.**

Le conseil des Prud’hommes ainsi que la Cour d’Appel de Versailles ont donné raison à l’entreprise. Ils ont validé le licenciement pour cause réelle et sérieuse en s’appuyant sur le Code du Travail et l’article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l’Homme. Le Conseil des Prud’hommes et la Cour d’Appel ont considéré que l’employeur devait prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé et la sécurité du salarié.

**3. Comment l’employeur doit-il s’y prendre lors d’une procédure de licenciement ?**

• l’employeur convoque le salarié par lettre recommandée à un entretien,

• au cours de l’entretien, l’employeur précise au salarié les motifs du licenciement. Le salarié peut se faire assister par un membre du personnel de son choix ou par un conseiller extérieur à l’entreprise,

• si l’employeur maintient sa décision, il doit notifier son licenciement au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit attendre au moins deux jours ouvrables après l’entretien pour expédier cette lettre. Ce courrier doit préciser le motif du licenciement.

**4. Présenter toutes les situations possibles d’une rupture du contrat de travail.**

**1. La fin du contrat à l’initiative du salarié :** La démission résulte de la volonté libre et sérieuse du salarié de mettre fin à son contrat.

**2. La fin du contrat à l’initiative de l’employeur**

**A. Le licenciement pour motif personnel**

C’est le comportement du salarié qui conduit l’employeur à décider son licenciement (insuffisance professionnelle, absences répétées, fautes disciplinaires, etc.)

La loi impose à l’employeur :

– de ne licencier que pour un motif réel, et sérieux (en cas de licenciement abusif, le tribunal accorde au salarié une indemnité de rupture abusive).

**B. Le licenciement pour motif économique**

Les licenciements pour motif économique résultent de la suppression d’emplois dans une entreprise, en raison de l’évolution de la situation économique, d’une baisse des commandes ou de la restructuration de l’entreprise.

Dans tous les cas, une lettre recommandée avec accusé de réception doit être adressée aux salariés concernés, avec énonciation écrite des motifs du licenciement.

**3. La rupture du contrat par accord entre l’employeur**

Le contrat de travail peut être rompu d’un commun accord entre l’employeur et le salarié selon le mécanisme de la rupture conventionnelle, moyennant le versement par la société d’une somme forfaitaire. Ce type de rupture ouvre droit aux allocations d’assurance chômage pour le salarié.