



**Examen de maturité gymnasiale 2017
OS Économie et Droit**

Droit

Donnée de l'examen

Nom : _____ **Prénom :** _____

Durée : 80 minutes (1 heure et 20 minutes)

Matériel autorisé : Calculatrice
Code des obligations (CO)
Loi sur le travail (LTr)
Annexes : Échelle bernoise
Index des références juridiques
Éléments tirés de la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)

	Durée estimée	Points attribués
1^{ère} partie	5 minutes	
Question 1		2 points
Question 2		2 points
2^{ème} partie	20 minutes	
Cas 1		6 points
Cas 2		4 points
3^{ème} partie	55 minutes	
Cas 1		12 points
Cas 2		12 points
TOTAL	80 minutes	38 points

Si un article de loi vous est demandé, vous devez le mentionner avec précision en écrivant le numéro d'article, éventuellement l'alinéa et la lettre, ainsi que le texte légal dans lequel il se trouve. Si cette information n'est pas donnée, aucun point ne sera attribué.

Exemple: JUSTE: art. 333a al.1 let. a CO FAUX : art. 333 /1



Mise en situation

Madame Marie Honnête (MH) est propriétaire d'un kiosque constituée en raison individuelle au centre du village de Saignelégier. « Chez Marie » se situe le long de la route principale et est ouvert tous les jours de la semaine sauf le dimanche. Trois personnes sont employées à plein temps avec un contrat à durée indéterminée, Chris Denerf (CD), Laure Enbar (LE), Bruno Yeubleu (BY).

1^{ère} partie : Questions diverses – Réponse rapide –

MH a de multiples questions sur le droit du travail. Répondez **rapidement** aux questions/affirmations ci-dessous **en faisant des phrases complètes malgré tout et en mentionnant l'article de loi pour justifier** votre réponse.

Question 1

L'engagement d'un employé par SMS est-il valable au regard de la loi ?

Question 2

Le temps d'essai effectif peut-il dépasser 3 mois ?

2^{ème} partie : Analyse de cas

Veillez résoudre les cas suivants :

- 1) En citant la(les) référence(s) juridique(s) complète(s) utilisée(s)
- 2) En appliquant cette (ces) référence(s) au cas en question en argumentant

Il est attendu une rédaction correcte notamment en faisant des **phrases complètes**.

Cas 1

Suite au désir de BY de diminuer son taux d'activité, MH décide d'embaucher un nouvel employé, Urs Impatoche (UI). UI a signé un CDI avec un temps d'essai fixé à 1 mois. 5 jours après avoir commencé, UI tombe malade pendant 3 semaines. MH aimerait mettre fin aux rapports de travail car selon elle, UI ne correspond pas à la personne qu'elle recherche. Elle aimerait lui signifier son congé mais comme UI est malade, elle pense qu'il est protégé contre le licenciement.

Le raisonnement juridique de MH n'est pas correct. Veuillez justifier pourquoi et lui indiquer dans quel délai elle peut mettre fin aux rapports de travail avec UI.

Cas 2

CD a été surpris par MH en train de dérober des paquets de cigarettes dans l'arrière boutique du kiosque. MH a résilié son contrat avec effet immédiat. Elle s'interroge tout de même...

1. **Qu'est-ce qu'un juste motif de licenciement ?**
2. **Est-on ici dans une situation de juste motif de licenciement ?
Veuillez justifier votre réponse.**
3. **Au final, quelle analyse juridique feriez-vous de cette situation ?**

3ème partie : Analyse complète de cas

Veillez résoudre les cas suivants à l'aide de la méthode vue en classe :

- 1) Citer la référence juridique complète.
 - 2) Faire ressortir les éléments tirés de la référence juridique important pour l'analyse du cas.
 - 3) Appliquer les éléments ressortis sous 2) au cas en question en argumentant.
- Vous devez nous montrer que vous maîtrisez le sujet. Il est attendu une rédaction correcte notamment en faisant des **phrases complètes**.

Cas 1

Afin de pallier à une commande extraordinaire, BY a travaillé 52 heures en tant que vendeur durant la semaine du 8 au 13 mai 2017 alors que la durée de travail contractuelle est de 47 heures. Son contrat de travail précise que les heures supplémentaires ne sont ni compensées par un congé ni rémunérées.

MH peut-elle partir du principe qu'elle ne doit pas compenser les heures supplémentaires réalisées par BY ?

Cas 2

LE est employée par MH depuis un peu plus d'un an et gagne, à titre indicatif, CHF 4000.-- par mois. LE est tombée grièvement malade et est en incapacité de travail à 100% depuis le 1er mai 2017.

1. **Au regard de la loi, MH a-t-elle l'obligation de verser à LE son salaire durant son incapacité de travail ? Si oui, dans quelle mesure ?**
2. **Votre réponse aurait-elle été identique si l'origine de l'incapacité de travail de LE avait été un accident ?**