



**Examen de maturité gymnasiale 2018
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)

	Durée estimée	Points attribués
1^{ère} partie	10 minutes	
Question 1		4 points
Question 2		4 points
2^{ème} partie	15 minutes	
Cas 1		3 points
Cas 2		3 points
3^{ème} partie	55 minutes	
Cas 1		27 points
TOTAL	80 minutes	41 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



1^{ère} partie : Questions théoriques

Question 1

Dans un contrat de bail les parties doivent se mettre d'accord sur les éléments essentiels du contrat.

- a. Expliquez ce qu'est un élément essentiel.
- b. Choisissez deux éléments essentiels du contrat de bail et détaillez-les.

Question 2

Mme Schmidt vend un tableau à M. Schneider pour une valeur de CHF 3'000'000.-. Il lui indique que c'est un véritable Picasso.

- a. Mentionnez la base légale et expliquez les conditions nécessaires pour qu'il s'agisse d'un dol.
- b. Mentionnez la base légale et expliquez les conditions nécessaires pour qu'il s'agisse d'une lésion.

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

M. Brochant désire augmenter le loyer de M. Blanc. Il lui fait parvenir par courrier recommandé une formule officielle que M. Blanc reçoit le 15 mars. Sachant que le prochain terme de résiliation de bail est le 30 juin, **quelle (s) autre (s) condition (s) faut-il pour que l'augmentation de loyer soit valable ?**

Cas 2

M. Marcley achète une enfilade scandinave (meuble) dans un magasin spécialisé dans les meubles anciens à Porrentruy. Le vendeur, M. Gaillard lui indique que le meuble est en ordre mais qu'il n'accorde aucune garantie, alors qu'il (M. Gaillard) sait que le meuble a une porte cassée. En rentrant chez lui, M. Marcley découvre la réalité. Il retourne chez le marchand et exige la réparation du meuble ou un remboursement. **Qui a raison ?**

3ème partie : Analyse complète de cas

Veillez, en utilisant la méthode de résolution de cas et l'annexe prévue à cet effet, déterminer si la résiliation avec effet immédiat prononcée par l'employeur est justifiée.

Si elle est justifiée, indiquez, sans développer en détail, quelles sont les conséquences ?

Si elle n'est pas justifiée, indiquez, sans développer en détail, quelles sont les conséquences ?

Il est attendu une rédaction correcte notamment en faisant des **phrases complètes. Une attention particulière sera portée à la rédaction ainsi qu'à la synthèse du cas.**

Selon contrat de travail du 20 juillet 2009, Rémy Fasol (l'employé, ici RF) a été engagé en qualité d'auxiliaire par le Pays de Z (l'employeur, ici Z), pour le Consulat général de Z à Genève. RF a fait l'objet d'une première décision disciplinaire le 15 novembre 2010 par laquelle il a été suspendu de ses fonctions du 1er janvier au 31 mars 2011 pour faute très grave: il avait soustrait le nouveau passeport d'une ressortissante de l'Etat Z. afin de le lui remettre personnellement et en mains propres en dehors du Consulat, après avoir pris contact à plusieurs reprises avec elle à son numéro de téléphone privé et lui avoir proposé de déjeuner ensemble; il avait également pris des vacances non autorisées.

Le 2 octobre 2012, des faits similaires sont survenus : RF a utilisé des données personnelles d'une ressortissante de l'Etat Z. pour lui envoyer un SMS et lui téléphoner, présentant ses excuses à propos d'une erreur (la perforation du passeport de sa fille mineure) dont il avait déjà demandé pardon dans les locaux du Consulat, au point que l'intéressée s'est plainte de son insistance déplacée.

RF a été convoqué dans le bureau du Consul le même jour et a eu un autre entretien avec celui-ci le 15 octobre 2012.

Par décision du 30 janvier 2013, qui lui a été notifiée le 31 janvier 2013, RF a été informé de l'ouverture d'une enquête disciplinaire à son encontre à raison des faits du 2 octobre 2012 et suspendu provisoirement de ses fonctions et de tout droit à son salaire durant toute la période de l'enquête disciplinaire. RF a reconnu les faits et ne s'est pas opposé à cette mesure.

Au terme de l'enquête disciplinaire, l'employé a été licencié avec effet immédiat par son employeur selon résolution du 12 septembre 2013, qui lui a été notifiée le 17 septembre 2013. Alors que l'enquêteur avait proposé le transfert forcé de l'employé, avec ou sans changement de lieu de résidence, le Consulat général de Z. a considéré, au vu des résultats de l'enquête, que le travailleur s'était rendu coupable d'une faute grave consistant dans l'utilisation indue de la documentation ou information à laquelle il avait eu accès dans l'exercice de ses fonctions, rendant impossible la poursuite des rapports de travail.

Par courrier du 22 octobre 2013 adressé à son employeur, l'employé a invoqué le caractère abusif du congé et a réclamé le paiement d'une somme de 63'673 fr.25, dont 21'065 fr.40 à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 29'257 fr.15 à titre de salaire du 1er février au 17 septembre 2013.

N.B : Partez de l'hypothèse que le droit suisse est applicable au cas en question.