

## L'argumentation dans l'épreuve de droit

---

En principe, la résolution d'un cas pratique nécessite d'apporter la ou les solutions juridiques à un problème juridique posé dans une situation donnée.

Dans l'épreuve de droit au baccalauréat, vous serez guidé par le questionnement.

Il faudra, dans tous les cas :

- réaliser la qualification juridique des faits ;
- proposer l'argumentation juridique qui pourra être soutenue par l'une ou les deux parties au litige.

### EXEMPLE

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Monsieur Simonet est boulanger-pâtissier à Neuville (88) et propose la livraison de ses produits à ses clients fidèles. M. Simonet reçoit un appel de Mme Thierry, hôtelière, une cliente furieuse de n'avoir pas reçu sa livraison de viennoiseries à 7 heures comme prévu pour préparer les petits déjeuners des clients de l'hôtel. M. Lebras, salarié de la boulangerie chargé des livraisons, lui explique qu'il s'est perdu et qu'il y avait beaucoup de circulation. Ce type de retard étant fréquent, M. Simonet envisage d'installer un dispositif de géolocalisation dans le véhicule de livraison. Ce dispositif permettrait de mieux contrôler les trajets de son salarié et de mieux répondre aux attentes des clients en donnant à l'employeur la possibilité de suivre la tournée du livreur en temps réel. M. Lebras considère que cela constitue une atteinte à sa liberté individuelle. Il considère que l'important est que les livraisons soient faites en temps et en heure, mais qu'il doit rester libre de l'organisation de sa tournée.

1. Qualifier juridiquement les faits et les acteurs.
2. Formuler le problème juridique relatif à ce conflit.
3. Identifier les règles à respecter pour mettre en place un système de géolocalisation.
4. Proposer une solution argumentée permettant la résolution de ce litige.

**Annexe 1 : Arrêt - Cour de cassation - Chambre sociale du 3 novembre 2011**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 mars 2010), que M. X, engagé par la société Moreau incendie à compter du 17 septembre 1993, a travaillé en qualité de vendeur salarié niveau 4 échelon 2 de la convention collective du commerce de gros ; qu'affecté sur un secteur d'activité comprenant les départements de l'Yonne et de l'Aube, le salarié, tenu à un horaire de 35 heures par semaine, était libre de s'organiser, à charge pour lui de respecter le programme fixé et de rédiger un compte rendu journalier précis et détaillé, lequel, selon le contrat de travail, devait faire la preuve de son activité ;

que, le 17 mai 2006, l'employeur a notifié au salarié la mise en place d'un système de géolocalisation sur son véhicule afin de permettre l'amélioration du processus de production par une étude a posteriori de ses déplacements et pour permettre à la direction d'analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées ; que, par lettre du 20 août 2007, M. X a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur d'avoir calculé sa rémunération sur la base du système de géolocalisation du véhicule [...];

Mais attendu, d'abord, que selon l'article L. 1121-1 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 ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ;

Attendu, ensuite, qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, et portées à la connaissance des salariés ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part, que selon le contrat de travail, le salarié était libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures, à charge pour lui de respecter le programme d'activité fixé et de rédiger un compte rendu journalier précis et détaillé, lequel de convention expresse faisait preuve de l'activité du salarié, et, d'autre part, que le dispositif avait été utilisé à d'autres fins que celles qui avaient été portées à la connaissance du salarié ; qu'elle en a exactement déduit que cette utilisation était illicite et qu'elle constituait un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

**Annexe 2 : La géolocalisation des véhicules (extraits)**

Des dispositifs de géolocalisation peuvent être installés dans des véhicules utilisés par des employés pour :

- mieux allouer des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence ;
- accessoirement, suivre le temps de travail, lorsque cela ne peut être opéré par d'autres moyens. [...]

Quelle formalité auprès de la CNIL ? Si l'employeur a désigné un Délégué à la protection des données (DPO), il doit être associé à la mise en œuvre du dispositif. Le système de géolocalisation doit être inscrit au registre des activités de traitement tenu par l'employeur.

Cnil.fr, « La géolocalisation des véhicules des salariés », juillet 2018.

**Annexe 3 : Extrait du contrat de travail à durée indéterminée signé le 22 juillet 2012**

Entre Monsieur Alain LEBRAS le salarié d'une part,  
Et

Monsieur René SIMONET l'employeur d'autre part,  
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> - Missions**

Monsieur LEBRAS est recruté en qualité d'employé de boulangerie. Outre les travaux de fabrication et de commercialisation, il effectuera les livraisons avant l'ouverture de la boulangerie au public.

**Article 2 - Durée du travail**

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

**Article 3 - Horaires**

Les horaires de travail et la nature des tâches à effectuer sont fixés mensuellement par un planning qui tient compte de l'activité.

La boulangerie est ouverte aux horaires indiqués :

- du lundi au samedi de 8 h à 12 h et de 13 h à 20 h 30 ;
- le dimanche et le mardi de 8 h à 12 h et de 13 h 00 à 17h.

L'atelier de fabrication est ouvert de 5 h 00 à 12 h tous les jours

**Annexe 4 : Extrait de l'article 9 du Code civil**

« Chacun a droit au respect de sa vie privée. »

**Traitement du sujet :****1<sup>ère</sup> ETAPE : QUALIFICATION JURIDIQUE DES FAITS**

La qualification juridique est la reformulation des faits en vue de rechercher ou d'appliquer des règles juridiques. Vous devez donc utiliser des termes juridiques pour qualifier des situations pratiques. Votre expression doit être précise.

Votre travail va donc consister à transformer des faits bruts en faits qualifiés juridiquement, puis à associer à ces faits les règles juridiques pertinentes.

Concrètement, vous devez procéder en deux temps.

- **Supprimer les informations inutiles** : Vous devez sélectionner les informations essentielles qui vont permettre de comprendre le problème qui se pose. Il faut donc supprimer toutes les informations qui relèvent de l'anecdote.
- **Qualifier juridiquement les informations utiles pour le cas** : Il faut, à partir des faits bruts sélectionnés, réaliser la qualification juridique, c'est-à-dire traduire la situation en termes juridiques. Cette qualification juridique permet de rattacher le problème à un cadre juridique et ainsi de déterminer la règle applicable.

**Application :**

FAITS BRUT	FAITS BRUT SÉLECTIONNÉS	FAITS BRUTS QUALIFIÉS
Monsieur Simonet est boulanger-pâtissier à Neuville (88) et propose la livraison de ses produits à ses clients fidèles. M. Simonet reçoit un appel de Mme Thierry, hôtelière, une cliente furieuse de n'avoir pas reçu sa livraison de viennoiseries à 7 heures comme prévu pour préparer les petits déjeuners des clients de l'hôtel. M. Lebras, salarié de la boulangerie chargé des livraisons, lui explique qu'il s'est perdu et qu'il y avait beaucoup de circulation.	Monsieur Simonet est boulanger-pâtissier et propose la livraison de ses produits à ses clients fidèles.  M. Lebras, salarié de la boulangerie chargé des livraisons,	<i><b>M Lebras, salarié de M Simonet, boulanger, est employé comme livreur</b></i>
Ce type de retard étant fréquent, M. Simonet envisage d'installer un dispositif de géolocalisation dans le véhicule de livraison. Ce dispositif permettrait de mieux contrôler les trajets de son salarié et de mieux répondre aux attentes des clients en donnant à l'employeur la possibilité de suivre la tournée du livreur en temps réel.	M. Simonet envisage d'installer un dispositif de géolocalisation dans le véhicule de livraison. Ce dispositif permettrait de mieux contrôler les trajets de son salarié et de mieux répondre aux attentes des clients en donnant à l'employeur la possibilité de suivre la tournée du livreur en temps réel.	<i><b>L'employeur souhaite installer un système de géolocalisation sur le véhicule de livraison dans le but de contrôler les tournées de son salarié.</b></i>
M. Lebras considère que cela constitue une atteinte à sa liberté individuelle. Il considère que l'important est que les livraisons soient faites en temps et en heure, mais qu'il doit rester libre de l'organisation de sa tournée.	M. Lebras considère que cela constitue une atteinte à sa liberté individuelle.	<i><b>Le salarié considère que cette installation porte atteinte au respect de sa vie privée.</b></i>

**LES FAITS :**

M Lebras, salarié de M Simonet, boulanger, est employé comme livreur. Ils sont donc liés par un contrat de travail.

L'employeur souhaite installer un système de géolocalisation sur le véhicule de livraison dans le but de contrôler les tournées de son salarié.

Le salarié considère que cette installation porte atteinte au respect de sa vie privée.

**2<sup>e</sup> ETAPE : L'ARGUMENTATION JURIDIQUE**

Une argumentation est un ensemble d'arguments qui permet d'étayer ou de réfuter une thèse. Elle a pour objectif de convaincre une personne, en l'occurrence le juge, et de la faire agir.

Une argumentation est donc composée :

- d'une **thèse**, c'est-à-dire l'idée que l'on défend ;
- d'un ou plusieurs « **éléments de preuve** », que l'on appelle des arguments, et qui constituent des raisons d'accepter cette conclusion. En droit, l'argument utilisé repose sur un ou plusieurs articles, une décision de justice... Les arguments sont alors organisés entre eux par des connecteurs logiques (et, de plus, car, en effet, ainsi, donc, aussi...);
- d'une **conclusion**. Il s'agit ici **d'appliquer les règles juridiques à la situation juridique étudiée**, et d'apporter une conclusion logique à votre argumentation. Il peut y avoir plusieurs solutions possibles selon la partie qui l'invoque. L'important est la cohérence de votre argumentation par rapport à la conclusion que vous développez.

**Application :****→ Thèse défendue :**

Selon M. Simonet, il est tout à fait légal de mettre en place un système de géolocalisation dans le but de contrôler les tournées des salariés de la boulangerie.

**→ Arguments :**

Il s'agit de repérer, à l'aide de vos connaissances et des annexes (lois, règlement, décision de justice...), les règles juridiques qui appuient le raisonnement.

**ARGUMENTS TIRÉS DES ANNEXES :****Annexe 1 : Arrêt – Cour de cassation – Chambre sociale du 3 novembre 2011**

[...] selon l'article L. 1121-1 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 ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.[...] qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées [...] et portées à la connaissance des salariés [...]

**Annexe 2 : Document de la CNIL : La géolocalisation des véhicules salariés**

- Le système de géolocalisation doit être inscrit au registre des activités de traitement tenu par l'employeur.
- La géolocalisation est possible pour allouer des moyens notamment concernant des interventions d'urgence.
- Le contrôle de la durée du travail est possible s'il n'existe pas d'autre moyen de contrôle.

**→ ARGUMENTATION**

La mise en place d'un système de géolocalisation est encadrée par la loi. Dans son article L. 1121-1, le Code du travail impose :

- d'une part, de s'assurer que le contrôle mis en place est justifié par la nature de la tâche à accomplir. Il importe, par exemple, de vérifier qu'il n'existe pas d'autre moyen de contrôler la durée du travail. Le contrôle n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ;
- d'autre part, de s'assurer que le contrôle est proportionné au but recherché.

L'arrêt de la Cour de cassation rappelle que le système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles déclarées et portées à la connaissance des salariés. Le dispositif de géolocalisation doit donc être inscrit au registre des activités de traitement tenu par l'employeur et les salariés doivent être informés de la mise en place de ce dispositif.

***Conclusion :***

En l'espèce, le contrôle par un système de géolocalisation est légal car :

- il est justifié : M. Simonet n'a pas d'autres moyens de contrôler le respect des horaires de livraison des clients par le salarié. De plus, le contrat de travail de M. Lebras ne le laisse pas libre de son organisation puisqu'il doit obligatoirement réaliser les livraisons le matin avant l'ouverture de la boulangerie ;
- il est proportionné au but recherché : un tel dispositif permettrait d'optimiser le temps de travail de M. Lebras (livraisons urgentes, annulées...).

M. Simonet pourra donc mettre en place ce système, conformément à l'article L. 1121-1 du Code du travail, à condition d'en informer les salariés et d'inscrire la mise en place du dispositif dans le registre des activités.