

*Recueil d'annales 2024 - 2025*

*Licence 3*

*Semestre 1*

*Session 1*



**UBO**

Université de Bretagne Occidentale

## Sommaire

Droit des biens.....	3
Droit des contrats publics ( <b>avec TD</b> ).....	5
Droit des contrats publics ( <b>sans TD</b> ).....	8
Droit du travail ( <b>avec TD</b> ).....	9
Droit du travail ( <b>sans TD</b> ).....	13
Régime des obligations ( <b>avec TD</b> ).....	19
Régimes des obligations ( <b>sans TD</b> ).....	22

## UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

**Faculté de Droit, d'Économie, Gestion et A.E.S**  
**Année Universitaire 2024-2025**

### **DROIT DES BIENS**

**Durée : 3h**

**L3 droit (Brest/Quimper)**

**Semestre 5**

**DARMOIS Basile**

**1<sup>ère</sup> session**

**Documents autorisés : Code civil**

## **DROIT DES BIENS**

**Vous commenterez l'arrêt qui suit :**

**Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 15 mai 2024, n°22-23.822**

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 5 octobre 2022), [E] [M] avait confié de son vivant divers travaux d'encadrement, contre-collage, emballage et transport de ses œuvres à [T] [G], dont la fille, [A] [G] a, ensuite, repris la direction des établissements [G]. Elle a eu ultérieurement pour voisins [S] [DM] et son épouse, Mme [B] (Mme [DM]), auxquels elle a remis des œuvres d'[E] [M]. En 2007, M. [D], marchand d'art, a conclu avec ceux-ci des mandats ayant pour objet la vente d'œuvres en leur possession.

2. Le 21 mai 2008, les héritiers de [R] [M], fils de [E], faisant valoir que l'ensemble de ces œuvres appartenaient à [R] [M], ont déposé une plainte contre X pour abus de confiance, complicité et recel d'abus de confiance. Le 21 mars 2009, [A] [G] est décédée. Le 10 septembre 2015, la chambre de l'instruction de la cour d'appel de Paris a confirmé l'ordonnance de non-lieu rendue le 10 mars 2014 par le juge d'instruction. Le 13 décembre 2016, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par les consorts [M] contre cet arrêt. Le 15 juin 2015, [S] [DM] est décédé.

3. Le 27 juillet 2018, Mme [N] [M], M. [O] [M], The [V] [W] [M] Charitable Trust, Mme [C] [M] et la fondation [R] et [OA] [M] (les consorts [M]) ont assigné Mme [DM] en revendication afin d'obtenir la restitution de quarante-quatre œuvres d'[E] [M].

## Examen du moyen

(...)

4. Les consorts [M] font grief à l'arrêt de rejeter leur action en revendication, alors « que la cour d'appel ne pouvait sans méconnaître la portée de ses propres énonciations, dont il résultait que Madame [DM] ne justifiait pas d'une possession utile au sens des articles 2261 et 2276 du code civil sur les œuvres revendiquées par les héritiers de [R] [M], qu'elle ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article 2276 du code civil pour revendiquer la propriété des œuvres, et qu'elle ne la revendiquait pas, infirmer le jugement entrepris en ce que celui-ci avait déclaré les héritiers de [R] [M] propriétaires des 44 œuvres d'[E] [M] en litige et ordonné qu'elles leur soient restituées et, statuant à nouveau, débouter les héritiers de [R] [M] de leur action en revendication portant sur les 44 œuvres d'[E] [M], ouvrant ainsi à la restitution des œuvres à Madame [DM] qui n'en avait pourtant pas revendiqué la propriété ; qu'en cet état la cour d'appel a violé les articles 2261 et 2276 du code civil. »

## Réponse de la Cour

Vu les articles 2261 et 2276 du code civil :

5. Selon le second de ces textes, en fait de meuble, la possession vaut titre.

6. Selon le premier, la possession doit être continue et non interrompue, paisible, publique, non équivoque, et à titre de propriétaire.

7. Il s'en déduit que la présomption de titre peut être invoquée par le possesseur pour faire obstacle à la revendication, soit de celui de qui il tient ses droits et cède alors devant la preuve contraire d'une détention précaire, soit de celui détenant un titre de propriété et cède alors devant la preuve d'une possession viciée.

8. Pour rejeter l'action en revendication et ouvrir droit en conséquence à la restitution des œuvres à Mme [DM], l'arrêt retient qu'il appartient aux demandeurs à cette action d'établir que les œuvres en cause ont fait l'objet d'un dépôt et qu'ils échouent à en rapporter la preuve.

9. En statuant, ainsi alors que le litige n'opposait pas les revendiquants au prétendu dépositaire mais à un tiers prétendant tirer ses droits de ce dernier, de sorte que sa motivation était inopérante, et alors qu'elle avait retenu que la possession de Mme [DM] était viciée, en l'absence de publicité, et que les consorts [M] revendiquaient la propriété des œuvres en qualité d'héritiers, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

## Portée et conséquences de la cassation

10. La cassation sur le seul chef de dispositif critiqué par le moyen, relatif au rejet de l'action en revendication intentée par les consorts [M], n'entraîne pas la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif selon lequel Mme [DM] ne justifie pas d'une possession utile au sens des articles 2261 et 2276 du code civil sur les œuvres revendiquées, ne s'y rattachant pas par un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais uniquement en ce qu'il déboute M. [H] [M], M. [P] [Y], M. [K] [F], Mme [U] [F], M. [J] [F], M. [I] [F], M. [O] [M], Mme [C] [M] et la Fondation [R] et [OA] [M] de leur action en revendication portant sur les 44 œuvres d'[E] [M] suivantes, l'arrêt rendu le 5 octobre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris



Faculté de Droit, d'Economie, Gestion et A.E.S  
Année Universitaire 2024-2025

**DROIT DES CONTRATS PUBLICS**

**CM + TD**

**Durée : 3h**

**Semestre : 5**

**Session : 1<sup>ère</sup> session**

L3 DROIT Public /DMA– Brest et Quimper  
V. LABROT – C. DUVAL

■ **AUCUN DOCUMENT AUTORISE**

**DROIT DES CONTRATS PUBLICS**

**Traitez l'un des deux sujets suivants :**

**1- Dissertation :**

**Le contrat public et son juge**

**2- Consultation : Voir pp.2-3 suivantes**

**Consultation (pp. 2-3) / Rappel :**

***Répondez directement aux questions en précisant le numéro de celles-ci. Merci ☺***

Blablaland, jolie commune du Périgord, lance un appel public à la concurrence le 30 juin 2023, concernant une délégation de service public, pour une durée de 60 mois, relative à la gestion du marché forain<sup>1</sup> de la commune. Par délibération du 14 décembre 2023, le conseil municipal attribue le contrat à la Sté Sebs. Sebs doit assurer une gestion qui donnerait une meilleure image que certains ont de ce marché forain. En effet, le message d'un internaute publié sur Facebook le 7 août 2023 et relatif au marché de Blablaland, a suscité une réaction d'Emma Pierre, conseillère municipale, qui a déclaré en commentaire sous ce message que « la gestion de ce marché a été mal pensée. C'est dommage, car il est très fréquenté. Et les incivilités font fuir les clients du centre-ville. Le bail de concessionnaire du marché doit être renouvelé en janvier prochain, c'est l'occasion de le réformer pour qu'il soit plus diversifié et qu'on y trouve plus de commerces de qualité ». D'ailleurs, ce commentaire a été pris en compte pour élaborer les clauses de la délégation attribuée le 14 décembre. « Le seul but est de tout faire pour que le marché fonctionne mieux que ce que peuvent en rêver nos concitoyens et pour que les réseaux sociaux en soient ses meilleurs alliés et promoteurs ! » clame Mme Pierre, lors du vote du 14 décembre.

Pourtant un premier problème se pose à madame Rose Lingue, maire de Blablaland qui s'apprête à signer la convention avec la Sté Sebs. En effet, elle apprend que le PDG de l'entreprise OUARNER, qui gère jusque-là le marché, exige de lui parler de ce qu'il nomme un « coup de couteau dans le dos ». En effet OUARNER a répondu à l'appel d'offres et son PDG conteste le fait de ne pas avoir emporté le contrat. Face à Rose Lingue, le PDG tempête : « tout l'imposait ! Mon entreprise a exécuté de manière exemplaire son contrat, vous l'avez dit vous-même ! Vous avez accueilli avec enthousiasme ses solutions, alors intelligemment conçues pour commencer à répondre au mieux aux critiques que Mme Pierre avait lues. Ces propositions avaient même dû faire l'objet d'un avenant à la concession. D'ailleurs, certaines clauses de la nouvelle délégation reprennent *nos* idées ! ». Pour le PDG, tout est clair : même s'il sait qu'il y a eu respect de la concurrence, « la commune n'a pas été loyale avec OUARNER ». Le PDG ne demande qu'une chose : reprendre les relations contractuelles avec la commune. OUARNER fera autant que ce que propose la Sté Sebs, dont le contrat doit être signé le 2 janvier 2024.

1- Rose Lingue vous demande si OUARNER peut espérer obtenir cette reprise, y compris en justice, car la préférence de Mme le maire va nettement au projet de la Sté Sebs.
---

2- Le PDG de OUARNER vous demande à son tour ce qu'il peut faire pour récupérer le contrat comme il l'espère ou au moins empêcher que le contrat avec Sebs s'exécute, pour que OUARNER puisse à nouveau tenter sa chance. Que pouvez-vous lui dire ?
--

Signé comme prévu le 2 janvier, le contrat avec la Sté Sebs est, il faut le reconnaître, ambitieux :

- Si le marché forain doit être organisé le samedi, de 8h à 14h et le dimanche de 9h à 13h en centre-ville, il est prévu qu'il y sera aussi organisé le jeudi matin durant l'année 1 pour en évaluer l'attractivité. Ce marché du jeudi sera alimentaire, bio et offrant un large choix végan.
- La Sté Sebs devra assurer que 40% de l'espace soit occupé par des activités diversifiées de commerce de qualité pour l'année 2, puis 50% pour l'année 3 et 70% pour les années 4 et 5. Pour lui permettre de remplir ces objectifs, la commune passera un contrat avec un conseiller en gestion, dont elle remettra les préconisations à la Sté Sebs dans les 6 premiers mois du contrat. Une clause prévoit par ailleurs que la Sté devra, si possible, passer un contrat avec Hardridge, une entreprise de Blablaland qui vient d'obtenir un marché public avec l'Etat, pour fabriquer les chaussures des personnels de Matignon. Hardridge s'engagerait alors à proposer ses créations sur le marché du dimanche. Il sera précisé dans le contrat, que la commune l'accueillera gratuitement et maintiendra le contrat durant deux ans, sauf cas de force majeure.
- Enfin, la Sté Sebs devra prendre toutes les mesures pour faire cesser les incivilités dénoncées, durant les marchés (lutte contre le vol, les insultes et actes brutaux entre personnes présentes sur la place du marché / interdiction de la mendicité avec ou sans présence de chiens / lutte contre la vente de produits psychotropes en tout point du périmètre du marché...)

---

<sup>1</sup> Marché forain ou commerce non sédentaire qui tient une place importante dans l'animation des centres villes et des quartiers. Ces marchés sont la plupart du temps mixtes (alimentaires et non alimentaires)

- Il y est rappelé que la Sté gèrera l'attribution des emplacements, prélèvera le montant des droits de place<sup>2</sup> et en reversera 20% à la commune, comme cela se fait dans ce type de contrat.

3- Un élu de l'opposition est inquiet pour le contrat que Sebs a pu conclure avec Hardridge. Il vous demande votre avis sur la possibilité d'en contester la légalité et sur le juge à saisir, si nécessaire.

4- A peine après 5 mois d'expérimentation, la commune demande à la Sté Sebs de supprimer le marché du jeudi, jugé par elle non convaincant et parfois gênant pour la circulation des piétons, en semaine. Dès le mois prochain, la Sté devra proposer ce marché bio, le samedi dans la soirée (entre 18h et 21h00) et ouvrira désormais le marché du dimanche de 8h à 14h. Sebs estime qu'au bout de 5 mois à peine, une telle modification n'est pas justifiée et vous demande ce qu'elle peut faire, au contentieux s'il le faut, pour revenir à la gestion initiale prévue au contrat.

5- La commune conclut un contrat de « conseil en gestion » avec Monsieur ElonX, dont l'efficacité – souvent rude – est reconnue. La commune lui demande ainsi par le contrat, certes de proposer des pistes de réflexion pour le marché, mais aussi de faire un audit des services de la municipalité pour que cette dernière puisse répondre aux exigences de l'austérité commandée par le budget de l'Etat qui vient d'être voté. M. ElonX rend très vite son rapport sur la gestion du marché et « les idées y fusent » conclut Rose Lingue, séduite. Si elle en transmet les préconisations à la Sté Sebs, elle reçoit quelques jours plus tard une première ébauche du rapport sur l'audit des services communaux. A peine a-t-elle commencé à lire ce pré-rapport, qu'elle apprend que M. ElonX a livré à la presse les éléments d'amélioration qui, selon lui, doivent être décidés à la mairie, dont la suppression de services qu'il juge « inutiles et fort coûteux », révélant là non seulement l'identité des responsables des services concernés, mais encore le montant de leur traitement, primes comprises. Estimant un telle divulgation inadmissible, d'autant qu'une clause de confidentialité est prévue au contrat, madame Rose Lingue se fend d'un courrier à M. ElonX l'informant qu'elle mettra fin au contrat d'ici une semaine et que la commune ne le paierait que pour le rapport concernant la gestion du marché, mais en aucun cas pour l'audit demandé. La commune pourrait même lui demander des indemnités. M. ElonX, tout sourire, mais sans nuance ni politesse, dans une vidéo postée sur les réseaux sociaux, juge la maire comme brillant pour ses « capacités d'à peine un QI 5 » ! Car « rien, dans le contrat, ne lui permet d'y mettre ainsi fin ! ». Parlant ensuite de lui à la troisième personne, il poursuit : « ElonX, on ne le fait pas travailler pour rien ! on le paie ! » et lançant le « #vivelesQI160 », ElonX promet à ses followers de saisir le juge le soir même. Que diriez-vous de la situation au regard de vos connaissances ?

6- Emma Pierre propose à Mme Lingue que la lutte contre les incivilités sur le marché soit confiée à une nouvelle start up française qui propose des drones, brevetés depuis peu, pour surveiller des espaces tels que les marchés ou les festivals et a mis au point des méthodes d'intervention sur site par IA<sup>3</sup>. Rose Lingue adhère à cette idée très « au top de la tech et des économies » (sic), mais se demande si elle peut retirer à Sebs la mission y relative, que les clauses 33 à 41 du contrat lui confient. Elle vous demande votre avis sur ce point, mais aussi sur le contrat avec la start up à qui elle transférerait la-dite mission avec les mêmes objectifs. Que lui répondez-vous ?

7- Apprenant cette possibilité de perte de mission et devant faire face à un refus communal d'augmenter le taux des droits de place, la Sté Sebs craint pour l'intérêt économique attendu du contrat. Pour obtenir une décision communale qui serait en sa faveur, Sebs menace de cesser toute gestion du marché le samedi, pendant trois semaines. Selon sa dirigeante : « On a fait un super travail ! Changer le contrat était imprévisible puisque personne ne connaissait cette start up il y a encore un mois ! et 10% de chiffre d'affaire en moins ? Mais c'est non ! Si la commune le veut, je peux me fournir en drones auprès de la start up si c'est pour faire la même chose ! Là ? Je perds de l'argent et je vais devoir licencier ! C'est inadmissible ! ... » Qu'en pensez-vous ?

<sup>2</sup> Le droit de place est une taxe fixée par le conseil municipal que doit acquitter tout commerçant souhaitant vendre sur un marché

<sup>3</sup> Intelligence Artificielle

## UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

Faculté de Droit, d'Économie, Gestion et A.E.S  
Année Universitaire 2024-2025

### DROIT DES CONTRATS PUBLICS (CM)

Durée : 1 h

Semestre 5

Session : 1<sup>ère</sup> session

Troisième année LICENCE Droit Privé et  
Droit/LEA

Enseignante : **Véronique Labrot**

■ Sans document

### DROIT DES CONTRATS PUBLICS (CM)

Traitez, *dans l'ordre qui vous convient*, les trois questions suivantes

- 1) Quel est l'intérêt de l'arrêt du TC, 2015 Madame Rispal ? (6 points)
- 2) Que pouvez-vous dire de la modification unilatérale des contrats publics ? (9 points)
- 3) Qui est détenteur de la compétence en matière de conclusion d'un contrat municipal ? (5 points)



Université de Bretagne Occidentale

## UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

**Faculté de Droit, d'Économie, Gestion et A.E.S**  
**Année Universitaire 2024-2025**

### **DROIT DU TRAVAIL**

**Durée** : 3 heures

**Semestre** : semestre 5

**Session** : 1ère session

**LICENCE 3 Droit**

**Nom de l'enseignant :**

Cécile Hablot (Brest)

Manon Buzelay (Quimper)

**Document autorisé :**

**Code du travail**

### **DROIT DU TRAVAIL**

#### **Résoudre le cas pratique :**

La direction de la résidence sénior ZEN met fin au contrat de Monsieur Ric. Ce dernier avait été embauché le 1er septembre 2024 sous contrat à durée déterminée en qualité de conseiller communication au sein de l'établissement de Biarritz pour remplacer Monsieur Rac qui s'est cassé les deux jambes en passant à travers le plancher de la maison qu'il rénove. Dans le contrat de Monsieur Ric, il est mentionné concernant la durée du contrat : clause 4.1 « *le contrat est à durée déterminée pour cause de remplacement* » ; clause 4. 2 « *le contrat prendra fin au retour du salarié remplacé* ». Monsieur Ric vient toutefois de recevoir un courrier de la part de la société ZEN lui indiquant la fin prématurée de son contrat à compter du 18 octobre 2024, l'entreprise rencontrant des difficultés économiques significatives, elle est contrainte de réduire l'effectif de son équipe de commerciaux. Il quitte l'entreprise le 18 octobre.

**Monsieur Ric peut-il contester la décision prise à son égard ? Expliquez en détails votre réponse.**

Depuis, Monsieur RIC, ayant une formation initiale d'éducateur, a retrouvé un poste le 25 novembre 2024 d'éducateur dans un centre d'adultes handicapés sous contrat de travail de 35h. Ses horaires de travail sont les suivants : 9h-12h et 14h-18h. Il est toutefois tenu de prendre ses repas sur place (1 heure) pour pouvoir répondre à tout moment aux sollicitations des pensionnaires. Il n'est pas rémunéré pour cette durée. **Qu'en pensez-vous ?**

La société Zen appartient au même propriétaire que la société Tech'nologie, une entreprise du secteur de la métallurgie. Paul est salarié de Tech'nologie, Il a signé un CDI qui a commencé le 1<sup>er</sup> décembre 2012 alors qu'il avait 45 ans. Précédemment, il avait travaillé dans cette entreprise toute l'année 2010.

Il y est chef de projet et bénéficie du statut cadre avec une classification au groupe d'emploi F. Depuis plusieurs mois, Marianne, la DRH reproche à Paul son manque de rigueur car il commet souvent des erreurs d'inattention. Marianne a déjà reçu Paul en entretien il y a 6 mois pour faire un point avec lui. Elle lui a proposé une formation en organisation et Paul l'a accepté. Malgré cela, rien n'a changé Paul commet toujours de nombreuses erreurs.

Marianne, se dit que malheureusement, malgré la sympathie qu'elle porte à Paul, elle va devoir envisager un licenciement pour insuffisance professionnelle.

**Elle vous demande conseil sur la procédure à respecter et elle aimerait savoir si un préavis sera applicable et de quelle durée. Enfin, elle s'interroge sur l'indemnité de licenciement et aimerait savoir combien cela risque de coûter à l'entreprise.**

## Annexe : Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022

### Article 73

*Les dispositions du présent chapitre sont relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.*

*Conformément aux dispositions législatives, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.*

*Par dérogation à l'article 3 de la présente convention, relatif à la définition de l'ancienneté et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre :*

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise ;*
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;*
- les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne-temps.*

### Article 75

#### Article 75.1

*Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Il est justifié dans les conditions prévues par les dispositions législatives, notamment, par un motif inhérent à la personne du salarié ou par un motif économique.*

#### Article 75.2

##### Préavis

*Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :*

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

*Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté, le groupe d'emplois et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.*

*La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.*

### *Article 75.3*

#### *Indemnité de licenciement*

*Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 8 mois, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit.*

*L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.*

#### *Article 75.3.1*

##### *Montant de l'indemnité de licenciement*

*Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois A, B, C, D ou E, l'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :*

*1° 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;*

*2° 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.*

*Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.*

*Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, l'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :*

*1° Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté ;*

*2° Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :*

*a) 1 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;*

*b) 3 / 5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de la 8<sup>ème</sup> année.*

*Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail*



## UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

**Faculté de Droit, d'Économie, Gestion et A.E.S**  
**Année Universitaire 2024-2025**

### **DROIT DU TRAVAIL**

**Durée** : 0h30

**Semestre** : semestre 5

**Session** : 1ère session

**LICENCE 3 Droit**

**Nom de l'enseignant :**  
Cécile Hablot (Brest)  
Manon Buzelay (Quimper)

**Document autorisé :**  
**Aucun**

### **DROIT DU TRAVAIL : relations individuelles**

#### **Résoudre le questionnaire à choix multiples**

- Pour inscrire vos réponses, remplir soigneusement, selon les consignes indiquées, le document annexé à l'énoncé.
- Une ou plusieurs réponses sont possibles.
- Une réponse sera comptabilisée comme exacte (0,5 point) si elle correcte en totalité. Une réponse partiellement correcte ne sera comptabilisée (0 point).

1. Des faits qui se sont produits en dehors du lieu de travail ne peuvent jamais être sanctionnés par l'employeur.
  - a. Vrai
  - b. Faux
2. La présence d'un avocat est obligatoire pour tout litige devant les prud'hommes.
  - a. Vrai
  - b. Faux
3. Lors d'un bureau de jugement devant les prud'hommes les juges sont généralement :
  - a. 2
  - b. 4
  - c. 5
4. Le lien de subordination se caractérise par :

- a. l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.
- b. une relation d'égal à égal entre l'employeur et le salarié
- c. un pouvoir de sanction

**5. Tous les contrats de travail doivent être écrits.**

- a. Vrai
- b. Faux

**6. En cas de promotion d'un salarié, l'employeur peut proposer au salarié dans son avenant :**

- a. un CDD
- b. une période d'essai
- c. une période probatoire

**7. Pour que le salarié ne travaille pas dans une entreprise concurrente pendant l'exécution de son contrat de travail, l'employeur doit nécessairement mettre une clause de non-concurrence :**

- a. Vrai
- b. Faux

**8. Un employeur peut-il imposer à son salarié d'aller travailler sur un nouveau site situé à 5 kilomètres de son ancien lieu de travail sans clause de mobilité ?**

- a. Oui
- b. Non

**9. Une contrepartie financière d'une clause de non-concurrence à hauteur de 10% de l'ancien salaire du salarié est-elle valable ?**

- a. Oui
- b. Non

**10. Il est possible de mettre fin à un contrat à durée déterminée avant son terme en :**

- a. démissionnant
- b. licenciant
- c. pratiquant une rupture anticipée
- d. partant à la retraite

**11. Le temps de pause est-il assimilé à du temps de travail effectif ?**

- a. Oui
- b. Non

**12. Le code du travail impose une majoration du paiement des heures supplémentaires qui doivent toujours être majorées à 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes.**

- a. Vrai
- b. Faux

**13. Tous les jours fériés doivent être payés doubles.**

- a. Vrai
- b. Faux

**14. Laquelle de ces propositions est vraie :**

- a. Un employeur peut imposer une modification du contrat de travail à un salarié

- b. Un employeur peut imposer un changement des conditions de travail à un salarié
- c. Un employeur peut imposer une modification du contrat de travail à un salarié et un changement des conditions de travail à un salarié

**15. Si une prise d'acte de la rupture du contrat de travail est injustifiée selon le juge :**

- a. Le contrat de travail se poursuit
- b. Le salarié doit payer à l'employeur le préavis
- c. La prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- d. La prise d'acte produit les effets d'une démission

**16. Cocher la ou les bonne(s) réponse(s) : Dans le cadre d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, le salarié a le droit à :**

- a. Aucune indemnité
- b. Une indemnité de licenciement
- c. Une indemnité compensatrice de préavis
- d. Une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- e. Une indemnité de licenciement nul

**17. L'inaptitude du salarié peut-être à l'origine :**

- a. d'une rupture du CDD
- b. d'une rupture du CDI
- c. d'aucune rupture, cela étant discriminatoire

**18. Sélectionnez l'affirmation exacte en matière de discrimination :**

- a. il appartient au salarié de rapporter la preuve de la discrimination
- b. tout acte ou mesure discriminatoire est nul de plein droit
- c. l'action en justice devant les juridictions civiles se prescrit par cinq ans à compter de la commission de l'acte discriminatoire

**19. Cochez la ou les propositions exactes :**

- a. Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise constitue du temps de travail effectif sauf clauses conventionnelles moins favorables.
- b. Le temps nécessaire aux opérations de d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise n'est pas du temps de travail effectif sauf clauses conventionnelles contraires.
- c. Le temps nécessaire aux opérations de d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise fait l'objet de contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos lorsque le port de la tenue est exigé par la loi, un règlement, une clauses conventionnelle ou contractuelle ou que le temps d'habillage se fait sur le lieu de travail.
- d. Le temps nécessaire aux opérations de d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise fait l'objet de contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos lorsque le port de la tenue est exigé par la loi, un règlement, une clauses conventionnelle ou contractuelle et que le temps d'habillage se fait sur le lieu de travail.

**20. La charge de la preuve du respect des seuils légaux minimums de repos et des plafonds légaux maximum de travail :**

- a. incombe à l'employeur
- b. incombe au salarié
- c. n'incombe à aucune des parties, le salarié devant seulement apporter des éléments détaillés des horaires permettant à l'employeur d'y répondre apportant ses propres éléments

**21. Une amende pécuniaire peut être prononcée par l'employeur à l'encontre d'un salarié si cette possibilité est prévue au contrat de travail**

- a. Vrai

b. Faux

**22. La durée maximale hebdomadaire de travail est de**

- a. 35h
- b. 44h en moyenne sur 12 semaines
- c. 46h
- d. 48h

**23. La charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse pèse sur l'employeur puisque si un doute subsiste, il profite au salarié.**

- a. Vrai
- b. Faux

**24. Si le salarié ne se rend pas à l'entretien préalable à une sanction disciplinaire, l'employeur est tenu de le convoquer à un nouvel entretien peu importe les justificatifs invoqués par le salarié.**

- a. Vrai
- b. Faux

**25. Le délai de prévenance pour un salarié pour rompre la période d'essai après 30 jours de présence est de**

- a. 24h
- b. 48h
- c. 72h
- d. 1 semaine
- e. 2 semaines

**26. Le principe d'indisponibilité de la qualification du contrat de travail signifie que :**

- a. La qualification de contrat de travail dépend de la volonté exprimée par les parties et ne peut pas être appréciée par le juge
- b. La qualification de contrat de travail dépend de la dénomination donnée au contrat par les parties et ne peut pas être appréciée par le juge
- c. La qualification de contrat de travail dépend de l'appréciation des juges des conditions de faits dans lesquelles l'activité des travailleurs est exercée
- d. La qualification de contrat de travail dépend de l'appréciation des juges des conditions de faits dans lesquelles l'activité des travailleurs est exercée et de la volonté exprimée des parties

**27. Le lanceur d'alerte doit d'abord prévenir son supérieur hiérarchique ou un référent spécialement désigné dans l'entreprise sauf en cas de danger grave et imminent ou de risques de dommages irréversibles, le signalement peut directement être fait auprès des autorités judiciaires, administratives ou aux ordres professionnels ou auprès du public.**

- a. Vrai
- b. Faux

**28. Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter plusieurs motifs de recours selon les missions confiées au salarié.**

- a. Vrai
- b. Faux

**29. Le recours à un contrat à durée déterminée est possible :**

- a. pour remplacer le chef d'entreprise
- b. pour recruter un moniteur de ski pendant toute la période d'ouverture des pistes l'hiver
- c. pour occuper le reliquat de temps laissé par un salarié permanent de l'entreprise passé définitivement à temps partiel
- d. pour occuper le poste d'un salarié permanent de l'entreprise qui a été déplacé provisoirement sur le poste d'un salarié en grève

**30. La non-transmission du contrat de travail écrit au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche entraîne nécessairement la requalification en contrat à durée indéterminée.**

- a. Vrai
- b. Faux

**31. L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée (aussi appelée indemnité de précarité) n'est pas due au salarié :**

- a. en cas de rupture anticipée pour force majeure
- b. en cas de rupture anticipée par accord des parties
- c. en cas de rupture anticipée pour faute grave du salarié
- d. en cas de rupture anticipée du fait de l'employeur
- e. en cas de contrats saisonniers
- f. en cas de contrat à durée déterminée conclu avec un étudiant pour une période de vacances universitaires

**32. En cas de rupture anticipée et injustifiée du contrat à durée déterminée à l'initiative de l'employeur, le salarié aura droit à une indemnisation égale à six mois de salaires et l'indemnité de précarité**

- a. Vrai
- b. Faux

**33. En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé le salarié peut décider d'exécuter son travail dans d'autres conditions que celles prévues par son contrat ou l'employeur sans que ce dernier ne puisse le sanctionner.**

- a. Vrai
- b. Faux

**34. Le constat d'une atteinte à la santé du salarié dans le cadre de la relation de travail permet d'engager la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité.**

- a. Vrai
- b. Faux

**35. En cas d'atteinte à la santé du salarié dans le cadre de la relation de travail, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en rapportant la preuve qu'il a mis en œuvre les mesures nécessaires de prévention en amont de la survenance de l'atteinte et au moment de l'atteinte.**

- a. Vrai
- b. Faux

**36. Cochez la ou les propositions exactes :**

- a. Un employeur peut sanctionner un salarié homme de ménage en charge du nettoyage des parties communes d'un immeuble qui a refusé de nettoyer désormais les appartements individuels de l'immeuble.
- b. Un employeur peut sanctionner un salarié veilleur de nuit d'un hôtel qui a refusé désormais d'effectuer le dressage des tables du petit-déjeuner.

- 37. Un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut être invoqué par l'employeur pour justifier un licenciement dans le cas où le salarié a commis une faute caractérisée par un manquement à une obligation découlant du contrat de travail.**
- a. Vrai
  - b. Faux
- 38. Les trois éléments nécessaires du contrat de travail sont les suivants :**
- a. Une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique et économique
  - b. Une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique
  - c. Une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination économique
  - d. Une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique ou économique
- 39. La responsabilité pécuniaire du salarié est interdite sauf dans le cas où le salarié a commis une faute grave.**
- a. Vrai
  - b. Faux
- 40. L'abandon de son poste par le salarié ne laisse comme autre choix pour l'employeur que de licencier le salarié pour faute grave afin que ce dernier n'appartienne plus à l'effectif de l'entreprise.**
- a. Vrai
  - b. Faux



# UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

Faculté de Droit, d'Économie, Gestion et A.E.S  
Année Universitaire 2024-2025

## Régime des obligations

3<sup>ème</sup> année LICENCE Droit

**Durée** : 3 H

**Enseignante :**  
**Cécile De Cet Bertin**

**Semestre** : semestre impair

Document autorisé : Code civil non annoté

**Session** : 1<sup>ère</sup> session

**Traitez au choix l'un des sujets suivants<sup>1</sup> :**

### **1/CAS PRATIQUE**

Au titre d'un contrat de maçonnerie conclu le 15 janvier 2023, Sarah était débitrice d'une dette de 9 000 euros à l'égard du maître d'œuvre, M. Rimel, exigible depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier.

Pour lui permettre d'avoir un délai de paiement, Franck, le petit ami de Sarah, a payé cette dette entre les mains de M. Rimel le 2 octobre ce dont il a informé Sarah par courrier car il était en déplacement. Elle l'a reçu le 5 octobre.

Aujourd'hui, Franck est dépité : Sarah l'a quitté. Surtout, lorsqu'il lui a réclamé paiement de sa créance, elle lui a répondu qu'elle ne lui devait rien. En effet, le 4 octobre, elle avait reçu, par exploit d'huissier, une notification d'une cession de sa créance par M. Rimel à Mme Ella intervenue la veille. Elle considère donc que Franck n'est pas son créancier. Surtout, elle lui indique qu'en raison de malfaçons, elle a obtenu le 5 novembre dernier la condamnation de M. Rimel à une dette de dommages et intérêts de 9 000 euros.

Analysez en droit la situation de Franck.

---

<sup>1</sup> N'oubliez pas la consigne de travail donnée à la page 3

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Orléans, 20 décembre 2018), la société Les Galates a donné des locaux à bail à la société Les Hôtels Dorele.

2. Des loyers restant impayés, la société Les Galates a délivré à la société Les Hôtels Dorele deux commandements de payer, dont celle-ci a poursuivi l'annulation en se prévalant, notamment, de la compensation entre les sommes qu'elle devait au titre des loyers impayés et la créance qu'elle prétendait détenir sur la société Les Galates en vertu de la cession, consentie par M. G... , d'une fraction de son compte courant d'associé de cette société. Contestant la cession intervenue en se prévalant de l'article 10 de ses statuts, qui stipulait que « la société peut recevoir de ses associés des fonds en dépôt. Les conditions de remboursement de ces fonds la fixation des intérêts etc sont arrêtés, dans chaque cas, par accord entre la gérance et les intéressés. », la société Les Galates a demandé la condamnation de la société Les Hôtels Dorele à lui payer les loyers impayés.

3. La société Les Galates ayant été mise en redressement puis liquidation judiciaires, son liquidateur, M. L..., est intervenu à l'instance.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa quatrième branche, qui est recevable comme né de la décision attaquée  
Enoncé du moyen

4. M. L..., ès qualités, fait grief à l'arrêt de constater l'extinction de la créance locative de la société Les Galates à hauteur de la somme de 59 967,49 euros au titre des loyers impayés pour la période du 1er avril 2013 au 31 mars 2015 par l'effet de la compensation légale à concurrence de cette somme avec la créance que la société Les Hôtels Dorele détient à son encontre en vertu de la cession de créance en compte courant que lui a consentie M. G... par acte sous seing privé du 24 octobre 2014 et de débouter la société Les Galates de sa demande en paiement, alors « que le débiteur cédé peut opposer au cessionnaire de la créance les exceptions inhérentes à la dette ; qu'au cas d'espèce, la créance cédée n'était remboursable, aux termes de l'article 10 des statuts de la SCI Les Galates, qu'après accord de la gérance et des associés de la société ; qu'en retenant que la société Les Hôtels Dorele, cessionnaire de la créance, pouvait se prévaloir d'une compensation sans pouvoir se voir opposer l'article 10 des statuts, la cour d'appel a violé les articles 1692 et 1165 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu les anciens articles 1291 et 1692 du code civil, alors applicables :

5. Aux termes du premier de ces textes, la compensation n'a lieu qu'entre deux dettes qui ont également pour objet une somme d'argent, ou une certaine quantité de choses fongibles de la même espèce et qui sont également liquides et exigibles.

6. Il résulte du second qu'en cas de cession de créance, le débiteur peut invoquer contre le cessionnaire les exceptions inhérentes à la dette.

7. Pour rejeter la demande en paiement de la société Les Galates, l'arrêt, après avoir écarté sa contestation de la régularité de la cession de la créance aux motifs que l'article 10 des statuts ne concernait que les conditions du remboursement des avances en compte courant et non les cessions des créances en compte courant, en déduit que la société Les Hôtels Dorele, cessionnaire, justifie être titulaire d'une créance certaine, liquide et exigible contre la société Les Galates, de sorte qu'elle est bien fondée à se prévaloir de la compensation entre cette créance et celle détenue par la société Les Galates au titre de loyers impayés.

8. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, dont il résultait que la créance en compte courant cédée n'était pas exigible dès lors que son paiement était, en application de l'article 10 des statuts, subordonné à l'accord de la gérance, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce que confirmant le jugement, il donne acte à la société Les Galates du fait qu'elle ne soutenait plus sa demande d'application de la clause résolutoire et déboute cette dernière de sa demande de nullité des commandements de payer, l'arrêt rendu le 20 décembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ;



### **3/ DISSERTATION**

« *Il va de soi qu'un créancier impayé n'a, en principe, en sa seule qualité de créancier, aucun droit contre des tiers fussent-ils les ayants cause du débiteur insolvable ou récalcitrant* »<sup>2</sup> présentez ce que l'on pourrait considérer comme des exceptions notables à ce « *principe* » c'est-à-dire les droits du créancier contre des tiers.

#### **Consigne de travail**

**Quel que soit le sujet choisi, votre copie ne comportera pas plus de 5 pages pleines ce qui est très largement suffisant pour un propos correct, pertinent et soigné formellement (écriture, orthographe et grammaire), sur chacun des sujets proposés.**

**Cette règle, impérative, est sanctionnée dans l'évaluation de la copie par la soustraction de 2 points.**

---

<sup>2</sup> Terré F., Simler Ph., Lequette Y., Chénédé F., Droit civil – Les obligations, Coll. Précis, Dalloz 12<sup>ème</sup> éd. Parag. 1555 *in limine*



# UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

Faculté de Droit, d'Économie, Gestion et A.E.S  
Année Universitaire 2024-2025

**Régime des obligations :**

3<sup>ème</sup> année LICENCE Droit

**Durée :** 1 H

**Enseignante :**  
**Cécile De Cet Bertin**

**Semestre :** semestre impair

Document autorisé : Aucun

**Session :** 1<sup>ère</sup> session

## **Régime des obligations**

### SUJET

Répondez :

- 1° avec une **grande précision juridique** à la question ;
- 2° par des phrases courtes ;
- 3° dans l'espace dédié à la réponse.

### QUESTIONS

1. Quelle est la condition préalable à la subrogation ? (2 pts)

2. Comment définiriez-vous le droit du subrogé ? (3 pts)

3. Qu'est-ce que l'exécution forcée de l'obligation ? (3 pts)

3. Qu'est-ce que la dation en paiement ? (2 pts)

3. 1. Posez le problème de sa nature juridique ? (3pts)

4. La condition suspensive affecte-t-elle la formation de l'obligation ou ses effets ? Justifiez votre réponse. (3 pts)

5. Quelles sont les différentes situations soumises au régime des obligations dans lesquelles le droit de créance s'éteint sans que le créancier ait obtenu l'exécution de son obligation par le débiteur ? (4 pts)