Thème : L’organisation judiciaire

**MISE EN SITUATION**: Bruno Jolivet a créé il y a dix ans, la société Juvénile, ayant pour activité la vente de prêt à porter, destiné aux adolescents, exclusivement. Depuis sa création, le chiffre d’affaires n’a cessé de croître et d’attirer une clientèle, toujours plus nombreuse, et de surcroît fidèle. Le vif succès de son entreprise s’explique par le grand nombre de références proposées, renouvelées chaque saison, en adéquation avec la mode urbaine et à un prix attractif, conforme au budget des adolescents. D’autre part, Bruno Jolivet ainsi que les salariés embauchés par sa société, veillent à accorder les meilleurs conseils pour accompagner le client dans le choix d’un produit, conforme à ses besoins.

Effectuant un stage au sein de cette société dont le siège social se situe à Strasbourg, vous découvrez les techniques de la vente active et vous bénéficiez de conseils de votre tuteur, M. Jolivet. Celui-ci vous expose également les missions imparties au chef d’entreprise comme la réalisation d’objectifs en termes de chiffre d’affaires auxquels il est confronté quotidiennement pour conserver la pérennité et le succès de l’entreprise, la gestion du personnel mais aussi les conflits qu’il peut rencontrer dans ses relations avec les partenaires.

En effet, régulièrement, il est confronté à des litiges, de nature différente, avec l’un ou l’autre partenaire tel qu’un fournisseur, un client voire un salarié. Il vous informe qu’il a souscrit auprès d’une société d’assurance, une « protection juridique », pour bénéficier de conseils et surtout d’une assistance pour la résolution du litige, qui à défaut de solution amiable, situation la plus fréquente, est amené à être tranché par une juridiction.

Ainsi, dans le cadre de votre formation, vous prenez connaissance des litiges rencontrés par la société Juvénile, la saisine du tribunal et son jugement pour y mettre fin et à ce titre vous découvrez l’organisation judicaire.

1. Déterminer le tribunal compétent

M. Jolivet connaît différents litiges avec ses partenaires, chacun sera amené à être tranché par un tribunal.

*Prenez connaissance des documents 1 et 2 en vue de sélectionner les tribunaux compétents pour résoudre les litiges rencontrés par la société de M. Jolivet.*

Document 1 : La compétence d’attribution des tribunaux : la nature du litige

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Juridictions civiles**: règlent les litiges entre les particuliers | **Juridictions spécialisées** | **Juridictions pénales**: sanctionnent les infractions |
| **TRIBUNAL DE GRANDE** **INSTANCE** **:** Statue sur tout litige supérieur à 10 000 euros et a la compétence exclusive pour juger l’état des personnes (mariage, filiation, divorce). | **CONSEIL DE PRUD’HOMMES :** Statue sur tout litige opposant les salariés et leurs employeurs, en rapport avec le contrat de travail.  | **COUR D’ASSISES :** Statue et juge les crimes (infractions les plus graves passibles d’une peine de réclusion criminelle comme le meurtre, l’empoisonnement, le viol).  |
| **TRIBUNAL D’INSTANCE :** Statue sur les litiges inférieurs à 10 000 euros ou qui portent sur un crédit à la consommation ou les loyers impayés, quel que soit le montant.  | **TRIBUNAL DE COMMERCE :** Statue sur tout litige opposant deux commerçants, à l’occasion de leur activité ou un particulier et un commerçant.  | **TRIBUNAL CORRECTIONNEL :** Statue et juge les délits (infractions passibles d’une peine d’emprisonnement et /ou une peine d’amende supérieure à 3750 euros). |
| **JUGE DE PROXIMITE :** statue sur les petits litiges de la vie quotidienne, jusqu’à 4 000 euros. | **TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE :** Statue sur tout litige opposant les organismes de la sécurité sociale et les personnes assujetties.  | **TRIBUNAL DE POLICE :** statue et juge les contraventions (infractions légères telles que le non-respect du code de la route), punies d’une peine d’amende. |

**Document 2**: La compétence territoriale des tribunaux : la situation géographique du litige

Dans un procès, il convient de distinguer les deux parties :

* **Le demandeur** est la personne qui saisit le tribunal.
* **Le défendeur** est la personne contre qui le procès a lieu, en d’autres termes l’« accusé ».

Tout demandeur est tenu de saisir le tribunal compétent en fonction de la nature du litige mais aussi de sa situation géographique. Ainsi, le tribunal réputé territorialement compétent est celui du domicile du défendeur.

Toutefois, la loi a prévu des exceptions :

* Dans le cas d’un contrat, le demandeur peut choisir le domicile du défendeur, le lieu de livraison ou le lieu d’exécution de la prestation de service.
* Dans le cas d’une infraction, il s’agit du tribunal du lieu de commission de l’infraction.
* Dans le cas d’un litige intervenant entre un employeur et un salarié, le tribunal compétent est celui du lieu du travail ou du siège social (cas d’une société ayant plusieurs établissements).
* Dans le cas d’un litige ayant trait à un immeuble, la compétence revient au tribunal dans le ressort duquel est situé l’immeuble.
	1. Complétez le tableau suivant en déterminant, de manière précise, le tribunal compétent, en fonction de la nature du litige et de sa situation géographique puis justifiez votre choix :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Litige** | **Tribunal compétent** | **Justifications** |
| 1. La société Juvénile a commandé des imperméables à la société Texti, dont le siège social est à Paris, pour un montant de 15 000 euros. Elle a payé un acompte de 30 % à la commande. Malgré plusieurs relances, la marchandise n’a toujours pas été livrée.  |  |  |
| 2. Un client a été surpris en flagrant délit de vol dans le point de vente.  |  |  |
| 3. L’URSSAF a réclamé à la société le versement de cotisations sociales mais malgré plusieurs courriers, les sommes n’ont pas été versées. M. Jolivet estime que les sommes dues sont excessives.  |  |  |
| 4. Un salarié est victime d’un accident du travail dans la réserve du point de vente, d’importantes règles préservant la sécurité des salariés n’ont pas été respectées par le salarié négligeant. M. Jolivet licencie le salarié pour faute grave. |  |  |
| 5. Un salarié, lors d’un déplacement professionnel à Paris, a commis un excès de vitesse provoquant la chute d’un piéton et altérant de manière significative son état de santé. Le salarié a déclaré qu’il devait être à l’heure pour assister à la réunion organisée par un fournisseur de la société.  |  |  |
| 6. Un client strasbourgeois réclame le remboursement de son article de 800 euros un mois après l’achat. M. Jolivet refuse d’y donner suite sachant que le délai pour opérer tout remboursement est de deux semaines. Le client maintient sa position en affirmant qu’il n’est pas indiqué sur le ticket de caisse.  |  |  |

*Prenez connaissance enfin du dernier litige (document 3) rencontré par la société  Juvénile  puis consultez le document suivant pour cerner la notion de discrimination.*

**Document 3** : Une affaire délicate opposant « Juvénile » et une salariée, propos recueillis par un professionnel de l’assurance juridique

« Je m’appelle Fatou Traoré, j’ai 25 ans et je suis d’origine africaine. J’ai été licenciée fin de l’année 2010, pour insuffisance professionnelle, l’employeur ayant jugé que j’étais incompétente au poste de comptable que j’occupais depuis quelques mois dans l’entreprise. D‘après ses propos, j’effectuais de nombreuses erreurs en produisant des documents comptables qui ne reflétaient pas avec sincérité les comptes de la société. Je reconnais être légèrement maladroite et manquer d’expérience mais le réel motif de ce licenciement est à mon sens, ma couleur de peau. Je suis bien plus investie dans mon travail que la plupart de mes collègues, j’essaie de bien mener ma mission, avec sérieux et dévouement. Il s’agit là d’un acte injuste et grave à la fois, je vais contester cette décision en justice.

**Document 4** : Définition légale et sanctions de la discrimination

**Article L225-1 alinéa 1 :**

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

**Article L225-2 :**

« La discrimination définie à l'225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; »

*Extraits du Code pénal*

* 1. Peut-on considérer que la discrimination est présente dans l’affaire opposant la salariée à M.Jolivet?

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

* 1. Quel est le tribunal ou les tribunaux qui auront la compétence pour trancher le litige ?

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………………….

1. Analyser les voies de recours
	1. Le principe de l’appel

*Prenez connaissance de l’affaire en justice suivante puis procédez à son analyse en répondant aux questions.*

**Document 5** : Affaire en justice : La société BNP Paribas condamnée pour avoir discriminé une salariée à cause de ses grossesses

Dans un arrêt rendu le 5 mai 2010, la Cour d’appel de Paris a condamné BNP Paribas pour discrimination envers une salariée. La juridiction a ainsi annulé un précédent jugement du Conseil des prud’hommes qui avait débouté la victime d’une partie de ses demandes. En mai 2008, le Conseil des prud’hommes de Paris lui avait certes accordé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, mais sans reconnaître de traitement discriminatoire dans le déroulement de sa carrière. Madame N. s’estimait en effet victime d’une stagnation de son évolution professionnelle. Entrée en 1982 en qualité d’analyste financier, la salariée avait évolué de façon dynamique au sein de la direction financière de la banque. En 1989, cette mère de cinq enfants s’était interrompue de travailler pour bénéficier d’une période de congé maternité, allaitement et parental jusqu’en 2000. À son retour, elle s’était retrouvée affectée à différents postes au sein des activités de détail de la banque : ces fonctions étaient moins rémunératrices et ouvraient des perspectives de carrière moins intéressantes que son ancien poste. La Cour d’appel de Paris a donc condamné BNP Paribas à 157.000 euros au titre du préjudice subi pour discrimination, qui se sont ajoutés aux 200.000 euros versés au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

<http://www.infos-discriminations.fr/>

* + 1. Citez la juridiction du premier degré, les deux parties au procès, en distinguant le demandeur et le défendeur, puis la décision rendue.

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………….………

* + 1. Procédez à la même analyse concernant la juridiction du second degré.

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….………

* + 1. Pour quelle raison l’affaire est-elle portée en appel ?

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

**Document 6** : Le mécanisme de l’appel

L’appel est une voie de recours qui a pour effet de provoquer un deuxième examen du procès, elle va donc rejuger les faits, annuler ou confirmer le jugement rendu par la juridiction du premier degré, saisie en premier. Cependant, tous les jugements ne sont pas susceptibles d’appel.

Il est nécessaire d’opérer tout d’abord une distinction entre :

* La justice pénale : juge les infractions (crimes - délits - contraventions)
* La justice civile : tranche les litiges entre les particuliers en rapport avec l’état des personnes, les contrats ou entre commerçants ou dans le cadre d’une relation de travail.

En effet, le jugement civil n’est pas susceptible d’appel, il est dit **rendu en premier et** **dernier ressort lorsque le montant du litige est inférieur à 4000 euros**.

Au-delà de 4000 euros, la partie au procès pourra faire appel contre un jugement du Tribunal d’instance, de grande instance ou du Conseil de prud’hommes.

Une exception réside à ce principe : tout appel peut être formé contre un jugement du Conseil de prud’hommes lorsque le montant du litige est indéterminé.

Le jugement pénal est susceptible d’appel, sous réserve d’amendes impayés dont le montant est faible.

* + 1. Les litiges mettant en cause la société Juvénile ont été tranchés. Complétez le tableau suivant en vue de déterminer si l’appel est possible ou non puis citez les parties en appel :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Jugements | L’appel est-il possible ? | Demandeur | Défendeur |
| 1. Le tribunal a astreint la société Texti à livrer la marchandise commandée par la société Juvénile, d’un montant de 5500 euros. M. Jolivet souhaitait, en outre, le versement de dommages intérêts pour le préjudice résultant du retard de la livraison mais le tribunal n’a pas donné suite à sa demande. |  |  |  |
| 2. Le salarié ayant commis un vol a été condamné à un an d’emprisonnement et 20 000 euros d’amende, aucun sursis ne lui a été accordé, malgré le fait qu’il s’agit de sa première condamnation pénale. |  |  |  |
| 3. Le tribunal a donné raison à l’URSSAF pour le versement de cotisations à hauteur de 2500 euros. M. Jolivet ne comprend pas cette décision sachant que des preuves écrites témoignent de sa bonne foi et du respect des règles d’acquittement des cotisations. |  |  |  |
| 4. Le tribunal a considéré que le non-respect des règles de sécurité ne constituait pas une faute grave et a condamné M. Jolivet à verser des indemnités et des dommages intérêts au salarié négligent. |  |  |  |
| 5. Le tribunal a condamné l’automobiliste malveillant à 20 000 euros d’amende, 4 ans d’emprisonnement et 15 000 euros de dommages intérêts.  |  |  |  |
| 6. Le tribunal a refusé le remboursement de l’article au client à hauteur de 800 euros. |  |  |  |
| 7. Le tribunal a reconnu le licenciement sans cause réelle et sérieuse, en reconnaissant la discrimination dont a été victime Fatou Dehbi. |  |  |  |

* 1. La Haute juridiction

*Votre formation juridique s’achève sur l’analyse de la juridiction la plus haute en droit français, la Cour de cassation, qui vous est présentée dans le document suivant :*

**Document 6** : La compétence de la Cour de cassation

La Cour de cassation est la plus haute juridiction française. Sa vocation est de veiller à la bonne application des règles de droit (la loi, les décrets) par l’ensemble des juridictions.

Ainsi, dès lors qu’une partie en appel n’a pas obtenu la décision souhaitée et qui lui semblait pourtant juste, légitime, il peut former un pourvoi en cassation. Tel est également le cas pour les jugements rendus en premier et dernier ressort, dont l’appel n’est pas possible, au regard du montant du litige.

Contrairement au principe de l’appel, la Cour ne s’intéresse pas aux faits ayant donné lieu au litige, mais vérifie exclusivement si les textes de loi sont correctement appliqués par la précédente juridiction.

Deux issues sont possibles à la suite de son analyse :

* Si la Cour estime que la juridiction a bien appliqué la loi, elle rejette le pourvoi et la décision devient définitive.
* Si la Cour estime qu’il y a une erreur juridique, elle casse la décision et renvoie l’affaire à une Cour d’appel, distincte de la première saisie ou à un tribunal, distinct du premier saisi, ayant statué en premier et dernier ressort.
	+ 1. Dans quel cas un individu peut-il former un pourvoi en cassation ?

………………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

* + 1. La Cour de cassation peut-elle être considérée comme un troisième degré de juridiction ?

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………………….

* + 1. Quelles sont les alternatives de la Cour lors d’un pourvoi en cassation?

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………….………

………………………………………………………………………………………………….………