

# BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

## SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 5

<p><b>DROIT et ÉCONOMIE</b></p>
---

Le sujet comporte 7 pages numérotées de 1/7 à 7/7

*Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.*

L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes qu'il est possible de traiter dans l'ordre de votre choix. Il vous est demandé d'indiquer la partie traitée.

**DROIT 10 points**

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

**Situation juridique**

Éric Bostony va prochainement avoir 25 ans. C'est un grand amateur de rugby qui a beaucoup pratiqué ce sport quand il était plus jeune et qui va encore régulièrement assister à des matchs. Après un BTS commercial, il a obtenu une licence professionnelle dans la spécialité « Commercialisation des produits et services sportifs ». Il a trouvé rapidement du travail dans des grandes surfaces spécialisées en équipements sportifs, mais pour une durée limitée. Aujourd'hui, Éric Bostony est ravi, il a été embauché comme conseiller clientèle, il y a presque six mois, par une enseigne prestigieuse qui commercialise des vêtements de sport haut de gamme dans le centre de Paris.

Pour son anniversaire, Éric voudrait s'offrir un tatouage maori (relatif au peuple polynésien de Nouvelle-Zélande). Lors d'une discussion pendant la pause repas, Éric fait part de son projet à son employeur, Monsieur Dupretz. À sa grande surprise, ce dernier réagit négativement. Il estime que le fait d'être tatoué n'est pas compatible avec le commerce haut de gamme, que la clientèle très chic peut ne pas apprécier d'avoir affaire à un vendeur tatoué. Monsieur Dupretz précise également à Éric qu'il doit respecter ces consignes et que, même si le règlement intérieur n'évoque pas les tatouages des salariés, le non-respect de ces directives pourrait constituer un motif de licenciement.

**Questions**

1. **Qualifiez juridiquement les faits.**
2. **Formulez le problème juridique qui se pose à Éric.**
3. **Identifiez les éléments de fait et de droit qu'Éric peut opposer au chef d'entreprise.**
4. **Expliquez si le licenciement envisagé par M. Dupretz est justifié au plan juridique.**

**Annexe 1 : Extraits du contrat de travail**

**Entre les soussignés** : La société Suncorp, SA dont le siège social est situé à Paris représentée par Monsieur Pascal Dupretz agissant en qualité de directeur général, **d'une part et** Monsieur Bostony Éric, demeurant à Colombes, né le 20 août 1989, de nationalité française, **d'autre part**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Article I : Emploi occupé**

Monsieur Bostony Éric est engagé à partir du 5 janvier 2014 pour une durée indéterminée, par la société Suncorp en qualité de conseiller clientèle.

**Article II : Définition des missions**

Les attributions de M. Bostony sont notamment les suivantes : accueil et conseil de la clientèle, encaissement des achats et contrôle de la caisse, présentation et rangement des articles en rayon, en vitrine et dans la réserve, étiquetage, signalement des éventuelles anomalies de stock ...

M. Bostony devra loyalement et diligemment exécuter ses fonctions et également, dans l'exercice de ses attributions, se conformer aux ordres, instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données par la société.

M. Bostony déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur et de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004 applicable à l'entreprise.

**Article VI : Durée du travail**

La durée du travail de Monsieur Éric Bostony est égale à 35 heures hebdomadaires.

La Direction pourra demander au salarié d'effectuer si nécessaire des heures supplémentaires.

Les horaires de travail de Monsieur Éric Bostony seront fixés par planning chaque mois.

**Article XIV : Rupture**

En cas de rupture du présent contrat, le préavis réciproque sera de deux mois.

Cette rupture devra être notifiée à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait en double exemplaire, à Paris, le 05 janvier 2014

*P. Dupretz*

*Eric Bostony*

**Annexe 2 : Articles du Code du travail****Article L1121-1**

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.

**Article L1132-1 (extraits)**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération, [...], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**Article L1235-1 (extraits)**

[...] Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

**Annexe 3 : Arrêt de la Cour de cassation du 12 novembre 2008 (extraits)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 26 septembre 2006), que M. X..., qui avait été engagé le 1er octobre 2000 en qualité d'agent technique des méthodes par la société Sagem, [...] est venu travailler le 21 mai 2001 en bermuda et a continué les jours suivants à porter la même tenue vestimentaire malgré les observations orales puis écrites de ses supérieurs hiérarchiques lui demandant de porter un pantalon sous la blouse prescrite par les consignes de sécurité, jusqu'à son licenciement prononcé pour avoir "manifesté à l'égard de (sa) hiérarchie (son) opposition forte et persistante à l'application d'une consigne simple (port d'un pantalon par les hommes sur les lieux de travail)" et "marqué publiquement à cette occasion (son) refus d'adhésion aux valeurs fondamentales de la société" ; qu'il a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes d'une demande d'annulation de son licenciement [...]

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 1121-1 du Code du travail, un employeur peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Et attendu que les énonciations tant du jugement du Conseil de prud'hommes que de l'arrêt confirmatif font apparaître que la tenue vestimentaire du salarié était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail qui pouvaient le mettre en contact avec la clientèle et que l'intéressé, en faisant évoluer un incident mineur en contestation de principe et en lui donnant une publicité de nature à décrédibiliser la hiérarchie et porter atteinte à l'image de la société, a dépassé le droit d'expression reconnu aux salariés dans l'entreprise [...]

Par ces motifs : rejette le pourvoi ; Condamne M. X... aux dépens

**ÉCONOMIE (10 points)**

**À partir de vos connaissances et de la documentation fournie en annexe :**

1. Distinguez emplois typiques et emplois atypiques.
2. Présentez les caractéristiques des populations touchées par le chômage en France en 2013.
3. Démontrez, à l'aide d'exemples, que le chômage n'est pas la seule source de précarité sur le marché du travail.
4. Rédigez une argumentation qui permette de répondre à la question suivante :

**Le marché du travail français doit-il gagner en flexibilité ?**

**Annexes :**

- Annexe 1 : Taux de chômage en France année 2013
- Annexe 2 : L'éducation devient plus précieuse en période de crise
- Annexe 3 : Le temps partiel subi en France
- Annexe 4 : Les contrats précaires en Europe
- Annexe 5 : La situation du chômage en France en juillet 2013

**Annexe 1 : Taux de chômage en France année 2013.**

	Femmes	Hommes	Ensemble
Champ : France métropolitaine, deuxième trimestre 2013 (données provisoires) Chômage au sens du Bureau International du Travail.			
<b>Taux de chômage (en %)</b>			
Ensemble	10,5	10,4	10,5
15-24 ans	26,1	23,4	24,6
25-49 ans	9,7	9,4	9,6
50 ans ou plus	7,3	7,8	7,5

Source : INSEE, enquête emploi principaux indicateurs, 5 septembre 2013.

**Annexe 2 : L'éducation devient plus précieuse en période de crise.**

L'écart en termes d'emploi entre les jeunes qui ont un bon niveau d'instruction et ceux qui ont abandonné tôt leurs études n'a cessé de se creuser pendant la crise. Une bonne instruction est le meilleur contrepoids au manque d'expérience professionnelle, selon la dernière édition du rapport annuel "Regards sur l'éducation" de l'OCDE.

Le taux de chômage des personnes qui n'ont pas achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est près de trois fois plus élevé (13 % en moyenne dans les pays de l'OCDE) que celui des diplômés du supérieur (5 %). Entre 2008 et 2011, le taux de chômage des travailleurs peu qualifiés a progressé de 4% environ, contre une hausse de 1.5% seulement pour les individus hautement qualifiés.

L'édition 2013 de "Regards sur l'éducation" réaffirme à quel point les qualifications professionnelles offrent une voie d'accès efficace à l'emploi : dans les pays où la part des diplômés de l'enseignement professionnel est plus élevée que la moyenne (32 %), comme l'Allemagne, l'Autriche, le Luxembourg ou la Suisse, le chômage des 25-34 ans titulaires d'un diplôme professionnel a nettement moins augmenté par rapport à celui de leurs homologues diplômés de la filière générale du deuxième cycle du secondaire, voire a diminué.

Source : rapport de l'OCDE sur l'Éducation publié le 25 juin 2013.

**Annexe 3 : Le temps partiel subi en France.**

27 % des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus. Ce sont essentiellement des femmes, mais aussi plus de 40 % de jeunes, 37 % d'ouvriers contre 15 % de cadres supérieurs. Pour les jeunes, l'intégration dans l'emploi via le temps partiel est très souvent un [moindre mal] : plus de 40 % des 15-29 ans en temps partiel souhaiteraient travailler davantage [...] Ces données minimisent la situation. Une partie des salariés ne déclarent pas souhaiter travailler plus car ils intègrent le fait que cette probabilité est très faible ou par exemple qu'ils (et surtout « elles ») ne disposent pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable. Dans un contexte plus favorable, rien ne dit qu'ils ne souhaiteraient pas accroître leur temps de travail.

Source : Observatoire des inégalités, 15 mai 2013.

#### **Annexe 4 : Les contrats précaires en Europe.**

En Angleterre, ils seraient plus d'un million, selon un sondage réalisé par une organisation de professionnels des ressources humaines, à être employés dans le cadre d'un «contrat zéro heure». La particularité de ce type de contrat de travail britannique : il ne garantit ni temps de travail ni salaire minimum, et le salarié peut être prévenu la veille de sa journée de travail du lendemain. [...] Le marché de l'emploi britannique se caractérise par une flexibilité extrême, mais les contrats de travail dit atypiques ont proliféré dans toute l'Europe. [...]

Quant à l'avantage de la France, qui comptait avant la crise moins de CDD et de contrats à temps partiel que ses voisins, «il s'est effacé», souligne une étude du centre d'études de l'emploi publiée en début d'année dans l'ouvrage collectif, «L'emploi en temps de crise». Aujourd'hui, plusieurs gouvernements européens cherchent à remédier à ces inconvénients: l'Espagne, l'Italie, le Portugal et, récemment la France cherchent à favoriser les embauches en CDI, en les subventionnant, en facilitant les licenciements ou en taxant plus lourdement les contrats courts.

*Source : Le Figaro.fr, 9 août 2013.*

#### **Annexe 5 : La situation du chômage en France en juillet 2013.**

La France fait [...] face à un chômage durablement élevé et persistant : [...] le taux de chômage [...] pourrait atteindre 11.2 % fin 2014 selon les projections de l'OCDE [...].

Selon les Perspectives de l'emploi 2013 de l'OCDE, il faudrait que la France s'attaque à certains défis structurels qui continuent de persister sur le marché du travail.

[...] L'insertion professionnelle des jeunes, surtout s'ils sont non qualifiés, reste toujours difficile tout comme la sortie du chômage des seniors qui ont perdu leur emploi. [...] Les emplois d'avenir et les contrats de générations, dispositifs ciblés sur les jeunes et les seniors, sont une première avancée en ce sens mais appellent à des réformes plus structurelles permettant d'améliorer durablement les taux d'emploi à tous les âges.

La loi de 2013 sur la sécurisation de l'emploi va dans la bonne direction en créant des nouveaux outils de flexibilité qui devraient permettre une plus grande création d'emplois dans le moyen terme. Cependant, beaucoup reste à faire pour réellement réduire le dualisme du marché du travail en France. Les indicateurs de protection de l'emploi en 2011-12 [...] montrent que la France réglementait toujours strictement les contrats permanents et que le recrutement de travailleurs temporaires et la cessation de contrats à durée déterminée (CDD) représentaient la majeure partie des flux bruts de main-d'œuvre. Par exemple, en 2011, 78 % des recrutements et 71 % des cessations d'emploi correspondaient au début ou à la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD) et ces pourcentages sont stables dans toutes les classes d'âge.

*Source : rapport de l'OCDE : « Perspectives de l'emploi 2013 ».*