

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 5

<p>DROIT Et ÉCONOMIE</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.

Mise en situation

M. Dollain, ingénieur chimiste, travaille comme directeur pour le groupe Boréal depuis une vingtaine d'années. Ce groupe, spécialisé dans l'industrie pharmaceutique emploie 1500 personnes à Orléans dans le département du Loiret (45) et reste le principal employeur de la ville.

Les conditions de travail sur le site d'Orléans sont contraignantes. Les salariés sont répartis entre plusieurs ateliers de production et travaillent en horaires continus. Au mois de janvier 2015, suite aux commandes de nouveaux clients, les cadences de travail s'accroissent, ce qui nécessite une réorganisation des services de l'entreprise.

Par ailleurs, afin d'assurer sa croissance et sa pérennité, et souhaitant se rapprocher de ses clients, la direction générale du groupe décide de développer le site de production à Bourges (département du Cher : 18).

M. Lindo, directeur des ressources humaines du groupe, informe M. Dollain par courrier recommandé avec avis de réception, le 15 janvier 2015, que compte tenu de son ancienneté et ses compétences, il devra prendre la direction de la nouvelle usine dès le 2 mai 2015. Il lui rappelle qu'il a, à cet effet, signé une clause de mobilité lors de la conclusion de son contrat de travail.

M. Dollain, proche de la retraite, et compte tenu de ses contraintes familiales ne souhaite pas accepter ces nouvelles responsabilités et refuse la mutation proposée. Il en informe M. Lindo le 18 janvier par courrier recommandé. Le 30 janvier, suite à ce refus, M. Dollain reçoit une lettre recommandée l'informant qu'il est convoqué à un entretien préalable à son licenciement.

Très perturbé, M. Dollain vous demande de le conseiller.

Questions

1. **Qualifiez juridiquement les faits**
2. **Précisez les obligations découlant du contrat de travail de chacune des parties en présence.**
3. **Identifiez le problème de droit soulevé dans cette affaire.**
4. **Appréciez la validité de la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de M. Dollain.**
5. **En utilisant un raisonnement juridique adapté, indiquez les conséquences du refus de la mutation par M. Dollain.**

Annexe 1 : ressources juridiques**Article 1134 du Code civil**

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Article L1222-6 du Code du travail

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire [...].

Article L1233-3 du Code du travail

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques [...].

Article L1234-1 du Code du travail

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit [...] à un préavis de deux mois [...] s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, [...].

Article L1234-5 du Code du travail

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice [...].

ANNEXE 2 : Clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de M. Dollain.**Article 24 – clause de mobilité**

Compte tenu de la nature des fonctions de M. Dollain, des implantations actuelles de la Société Boréal, des besoins liés à son organisation ou les opportunités de carrière, pourront conduire à un changement du lieu de travail.

Cette mobilité pourra s'exercer dans les limites géographiques suivantes : région Centre (départements n° 18, 28, 36, 37, 41, et 45).

En cas de mise en œuvre de la clause de mobilité, M. Dollain sera informé dans un délai de 3 mois avant la date de son affectation effective sur son nouveau lieu de travail.

ANNEXE 3 : Cour de cassation, Chambre sociale du 14 octobre 2008 (Extraits)

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 1er janvier 2004 par l'Union des amis et compagnons d'Emmaüs (UACE) en qualité d'adjointe fédérale et affectée à l'association de Bourges ; qu'elle a refusé le 16 mars 2005 la proposition de l'employeur en date du 3 mars 2005 de rejoindre la communauté d'Emmaüs de Tarare ; qu'elle a été licenciée le 12 mai 2005 ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 20 mai 2005 ;

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que la Cour d'appel a constaté que le contrat de travail contenait une clause de mobilité ainsi libellée : "Mme X... accepte par avance, une fois sa formation terminée d'être affectée dans une communauté, en tant que responsable, en fonction des nécessités de l'UACE (...). La non-acceptation de la clause mobilité entraînerait ipso facto le licenciement", et que par ailleurs l'employeur avait précisé à l'intéressée que la disponibilité demandée portait sur l'ensemble du territoire ; qu'elle en a déduit que la clause critiquée était claire et ne conférait donc pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;

Attendu cependant qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur s'était réservé unilatéralement la possibilité d'étendre des lieux d'affectation de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, ... renvoie...

ÉCONOMIE (10 points)

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

1. Caractérissez l'économie sociale et solidaire (ESS) : finalité, secteurs, statuts des organisations.
2. Comparez les solutions de recrutement envisagées par les organisations de l'ESS avec celles des autres organisations.
3. Appréciez le niveau et l'évolution de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.
4. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante :

L'économie sociale et solidaire favorise-t-elle le développement de l'emploi ?

Annexes :

Annexe 1 : L'économie sociale et solidaire.

Annexe 2 : Solutions envisagées pour remédier aux difficultés de recrutement.

Annexe 3 : Adoption du projet de loi sur l'économie sociale et solidaire.

Annexe 4 : Evolution comparée de l'emploi dans l'économie sociale et de l'ensemble du secteur privé hors économie sociale 2000 – 2010.

Annexe 5 : Répartition de l'effectif salarié de l'économie sociale dans l'ensemble de l'économie, par secteur d'activité

Annexe 6 : La qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Annexe 1 : L'économie sociale et solidaire.

L'économie sociale et solidaire rassemble les organisations ou entreprises sous statuts d'associations (78,2%), coopératives (13,2%), mutuelles (5,6%), et fondations (3,1%) : elles se définissent comme des groupements de personnes et non de capitaux, porteuses d'un projet collectif. Elles mettent en œuvre des projets innovants qui concilient intérêt collectif et activités économiques, et qui répondent aux besoins des populations et des territoires.

Les structures de l'ESS participent activement au développement économique et social en produisant des biens et des services dans de nombreux domaines d'activité. De l'action sociale à la culture, en passant par les activités financières, bancaires et d'assurances, elles visent à construire une société plus équitable, préférant la coopération à la concurrence, le partage des richesses à l'enrichissement individuel.

Source : Observatoire National de l'ESS

Annexe 2 : Solutions envisagées pour remédier aux difficultés de recrutement.

Pour assurer leur développement, les organisations de l'ESS envisagent différentes solutions de recrutement.

Solutions envisagées pour remédier aux difficultés	% dans les organisations de l'ESS	% dans l'ensemble des organisations hors ESS
Former des salariés	63%	73%
Différer l'embauche	33%	36%
Recourir à l'emploi intérimaire	28%	26%
Faire venir des personnes de l'étranger	11%	15%
Sous-traiter une partie de l'activité	13%	19%
Autres	22%	15%

D'après : Étude des besoins en main d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale et solidaire – CREDOC Janvier 2013

Annexe 3 : Adoption du projet de loi sur l'économie sociale et solidaire.

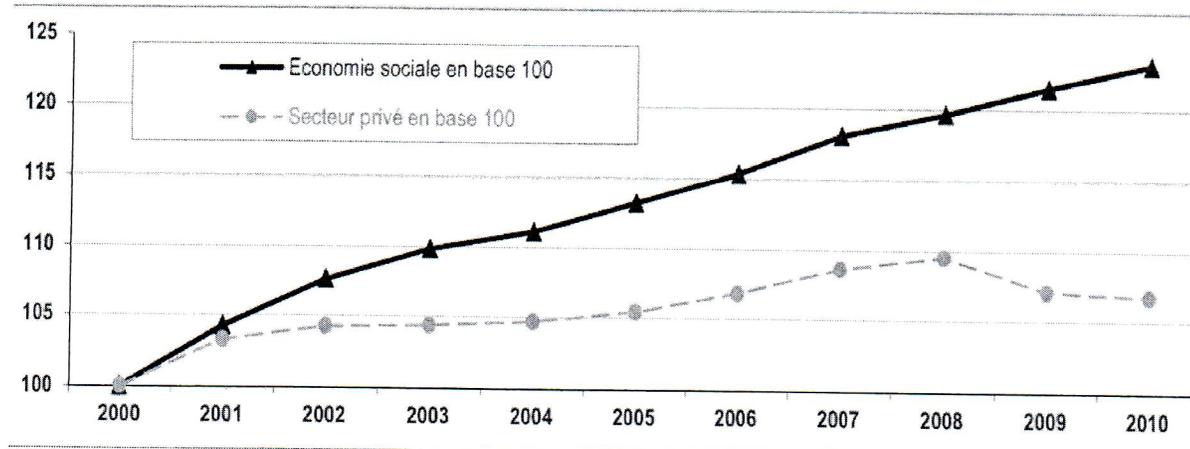
Le Parlement a adopté définitivement lundi soir par un ultime vote des députés le projet de loi sur l'économie sociale et solidaire (ESS), qui entend favoriser le développement de ce secteur mais aussi la reprise de PME par leurs salariés.

Le principal objectif affiché par le gouvernement est d'encourager un changement d'échelle de l'ESS et de favoriser ainsi une croissance plus robuste, plus riche en emplois, plus durable et plus juste socialement. « Quelle est l'économie qui a du sens, qui crée des emplois non délocalisables ? C'est l'économie sociale et solidaire », s'est félicitée la secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire.

Le texte concerne quelques 200 000 associations, mutuelles et coopératives ainsi que les entreprises satisfaisant aux exigences fixées par le projet de loi : utilité sociale, gouvernance démocratique, profits limités. Ce secteur verra son financement facilité via la Banque Publique d'Investissements.

Source : AFP, 22 juillet 2014

Annexe 4 : Évolution comparée de l'emploi dans l'économie sociale et de l'ensemble du secteur privé, hors économie sociale 2000- 2010.



Source : ACOSS-URSSAF et MSA – Traitement Recherches et Solidarités.

Annexe 5 : Répartition de l'effectif salarié de l'économie sociale dans l'ensemble de l'économie, par secteur d'activité.

Secteur	Total économie sociale (en%)	Total hors économie sociale (en %)	Total (en %)
Agriculture, sylviculture et pêche	4,3	95,7	100
Industrie, construction	1,1	98,9	100
Commerce, transports, hébergement restauration	1,7	98,3	100
Activités financières et d'assurance	30,6	69,4	100
Information et communication, activités immobilières soutien aux entreprises	4,0	96	100
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	19,7	80,3	100
Autres services	42,3	57,7	100
Répartition de l'effectif salarié	10,3	89,7	100

Source : INSEE, 2012

Annexe 6 : La qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Un secteur majoritairement féminin et relativement âgé : 61 % des emplois de l'économie sociale sont occupés par des femmes. [...] Des salaires globalement plus bas que dans le salariat hors ESS. [...] L'économie sociale n'en reste pas moins concernée par des questions importantes en matière de qualité de l'emploi, telles que : l'inégale répartition hommes/femmes (les hommes étant plus présents sur les postes de direction), l'évolution professionnelle (les spécialisations en terme de qualifications requises restent à ce jour trop cloisonnées et insuffisamment transversales pour participer au maintien durable dans l'emploi et au développement des compétences).

Source : Monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS, Juin 2011, sur le site de l'observatoire national de l'ESS