

Session 2007

**BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE**  
**SCIENCES ET TECHNOLOGIES**  
**DE LA GESTION**

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 6

**ÉCONOMIE – DROIT**

Le sujet comporte 6 pages numérotées de 1/6 à 6/6  
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.

### **PARTIE RÉDACTIONNELLE (10 points)**

L'activité économique internationale repose principalement sur les principes du libre échange. Cette liberté de circulation des biens et des services a entraîné la croissance du commerce mondial.

Toutefois, si le libre échange est un facteur de croissance économique, il n'est pas parvenu à réduire les inégalités de développement entre les différents pays.

Vous développerez les arguments qui étayent<sup>(1)</sup> ce constat et vous présenterez votre propos sous une forme rédigée, en ayant recours à des exemples significatifs.

(1) étayer : soutenir, renforcer à l'aide d'arguments.

### **PARTIE ANALYTIQUE (10 points)**

À l'aide de vos connaissances et des documents reproduits en annexes, répondez aux questions suivantes :

1. Quelle est la nature du document présenté en annexe 1 ?
2. Pourquoi pouvez-vous affirmer qu'il existe un lien de subordination entre M. Brun et M. Favre ?  
Identifiez le pouvoir de l'employeur correspondant à ce lien.
3. Préciser s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, en justifiant votre réponse.
4. Quelles sont les modifications introduites par la loi instituant le CNE en matière de licenciement individuel des salariés ?
5. Ce nouveau type de contrat, instauré par l'ordonnance<sup>(2)</sup> du 2 août 2005, est aujourd'hui en vigueur. Montrez comment et pourquoi d'autres sources de droit pourraient cependant aménager ce dispositif.

(2) Ordonnance : acte fait par le gouvernement, dans le domaine de la loi (...) et qui a valeur de loi (article 38 de la constitution de 1958).

*Lexique des termes juridiques, Dalloz*

## ANNEXE 1

### CONTRAT « NOUVELLES EMBAUCHES »

Entre les soussignés :

D'une part,

La SARL Transporti, dont le siège social se situe à Paris (75001), 3 rue des Ormes.

URSSAF de Paris : 111.000.221.333.5001, 2 boulevard des Fontaines.

Représentée par Monsieur Laurent Brun, agissant en qualité de gérant.

D'autre part,

Monsieur Favre Olivier, né à Paris le 3 mars 1973 à Paris, demeurant à Paris, 5 rue de la Postc.

Numéro de sécurité sociale : 1 73 03 75 01402622

Il a été conclu le présent contrat de travail « nouvelles embauches » en application de l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005.

#### Article 1 : Engagement

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, Monsieur Favre Olivier qui déclare n'être lié à aucune autre entreprise par une clause de non concurrence, est engagé par la SARL Transporti aux termes du présent contrat de travail pour une durée indéterminée, en qualité de chauffeur poids lourds, catégorie « ouvrier roulant », groupe 6, coefficient 138M et chauffeur d'engins polyvalents.

La déclaration nominative préalable à l'embauche a été remise à l'URSSAF de Paris. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, Monsieur Favre Olivier a un droit d'accès et de rectification aux informations portées sur ce document.

Il est soumis aux dispositions légales réglementaires et conventionnelles applicables à la profession, à savoir la convention collective nationale des transports routiers.

#### Article 2 : Durée du contrat

Le présent contrat de travail est un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et plus précisément un contrat « nouvelles embauches », en application de l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005. Le présent contrat prendra effet le 5 février 2006 à 6h30.

#### Article 3 : Attributions -Lieu de travail

Monsieur Favre Olivier exercera les attributions habituelles liées à la fonction de chauffeur poids lourds et chauffeur d'engins polyvalents. La SARL Transporti se réserve le droit de confier à Monsieur Favre Olivier toute autre tâche accessoire entrant dans le cadre de ses fonctions ainsi que tout véhicule de l'entreprise.

Les modalités de collaboration devant être en permanence adaptées à l'organisation et aux orientations évolutives de l'entreprise, il pourra être porté par notes de service des définitions plus détaillées des attributions, des objectifs et des modalités de rapport de travail.

Les dispositions mises en place par notes de service sont applicables jusqu'à l'élaboration de dispositions nouvelles par ces mêmes notes de service.

Monsieur Favre Olivier effectuera tous les déplacements nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle.

#### **Article 4 : Horaires de travail**

Le présent contrat de travail est conclu et accepté pour un horaire de 35 heures de travail effectif. La répartition des horaires de travail de Monsieur Favre Olivier sur la semaine se fera du lundi au samedi en fonction des besoins de l'entreprise.

Il est expressément convenu entre les parties qu'à la demande de la SARL Transporti, Monsieur Favre Olivier pourra être amené à effectuer d'autres heures supplémentaires si les besoins de l'entreprise le nécessitent et ce, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 5 : Rémunération**

En contrepartie de ses services, Monsieur Favre Olivier percevra une rémunération mensuelle brute de 1 730 euros (mille sept cent trente euros). Sa rémunération sera donc régulière d'un mois sur l'autre. En outre, Monsieur Favre Olivier percevra les primes et accessoires de salaires éventuellement prévus par la convention collective applicable à l'entreprise s'il remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier, soit par exemple une prime d'entretien de 45 euros et une prime de non-accident de 60 euros.

#### **Article 6 : Congés payés**

Monsieur Favre Olivier bénéficiera de congés payés annuels prévus par les articles L 223-1 et suivants du Code du travail et par les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise. Si à l'issue du présent contrat, Monsieur Favre Olivier n'a pu prendre effectivement des congés payés, il bénéficiera, en l'absence de poursuite des relations contractuelles, d'une indemnité compensatrice.

#### **Article 7 : Maladie - Accident - Absences**

Monsieur Favre Olivier s'engage à informer dans les plus brefs délais la Direction de la SARL Transporti de toute indisponibilité le concernant et à lui fournir dans les deux jours francs maximum (sauf cas de force majeure) un certificat médical indiquant la nature et la durée probable de l'absence pour maladie ou accident. En cas de prolongation de l'arrêt initial, Monsieur Favre Olivier devra en informer son employeur et lui transmettre le certificat médical justifiant cette prolongation dans les mêmes délais que ceux prévus ci-avant.

Toute absence prévisible devra faire l'objet d'une autorisation préalable et expresse de la Direction de la SARL Transporti.

#### **Article 8 : Autres obligations**

Pendant la durée de son contrat, Monsieur Favre Olivier s'engage à respecter les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et à observer une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise. Cette obligation de discrétion demeurera même après l'arrivée du terme du présent contrat ou en cas de rupture anticipée de celui-ci.

De même, Monsieur Favre Olivier s'oblige à se conformer au règlement intérieur de l'entreprise et notamment aux consignes de sécurité et d'hygiène. Ainsi Monsieur Favre Olivier s'engage, entre autre, à porter et à faire usage de tous les équipements de sécurité pouvant être fournis par la société Transporti.

#### **Article 9 : Protection sociale**

La caisse de retraite à laquelle sera affiliée Monsieur Favre Olivier est la PROBTP (94000 Créteil) et la caisse de prévoyance est la CARCEPT (Paris).

A ce titre, Monsieur Favre Olivier contribuera à hauteur de sa participation au financement des régimes de protection sociale. Les cotisations de sécurité sociale seront versées à l'URSSAF de Paris sous le numéro de cotisation : 111.000.221.333.5001.

#### **Article 10 : Dispositions particulières concernant la rupture du contrat de travail**

Conformément à l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005, durant les deux premières années suivant sa conclusion, le contrat peut être rompu à l'initiative de l'entreprise Transporti ou de Monsieur Favre Olivier dans les conditions suivantes :

- Notification : la rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
- Préavis : lorsque l'entreprise Transporti est à l'initiative de la rupture, la présentation de la lettre recommandée fait courir un préavis :
  - \* de deux semaines à l'issue d'au moins un mois de présence dans l'entreprise,
  - \* d'un mois à l'issue d'au moins six mois de présence dans l'entreprise.
- Indemnité : lorsque l'entreprise Transporti est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, il est dû au salarié une indemnité égale à huit pour cent du montant total de la rémunération brute versée depuis la conclusion du contrat.

Fait à Paris, le 5 février 2006 et signé en deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »

Pour la SARL Transporti  
Monsieur Brun (Gérant)

Le salarié  
Monsieur Favre Olivier

## ANNEXE 2

### **Article 2 de l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005**

Ce contrat est soumis aux dispositions du code du travail, à l'exception, pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion, de celles des articles L. 122-4 à L. 122-11, L. 122-13 à L. 122-14 et L. 321-1 à L. 321-17 de ce code.

### **Article L122-14 du code du travail**

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié [...].