

# BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

## SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

---

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 5

<p style="text-align: center;"><b>DROIT</b> et <b>ÉCONOMIE</b></p>
--

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

L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

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

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 annexes numérotées de 1 à 5, répondez aux questions posées.

**Situation juridique**

Brigitte Doux, 55 ans, exerce depuis avril 2008 les fonctions d'employée de libre-service au sein d'une grande enseigne de la distribution, la société Maxi. Depuis ses débuts dans cet hypermarché, elle est affectée au rayon des fruits et légumes.

En octobre 2015, sa responsable obtient une promotion pour exercer de nouvelles fonctions dans un autre point de vente de la société. Un nouveau responsable Damien Tiler la remplace.

Dès les premiers mois de collaboration, Damien Tiler reproche à Brigitte Doux sa lenteur dans l'exécution du travail. À de nombreuses reprises, il lui en fait la remarque. Brigitte Doux, à qui ce type de reproche n'était pas fait auparavant, ne change rien à ses habitudes estimant que « ce n'est pas si près de la retraite qu'elle va changer quoi que ce soit ».

Excédé, Damien Tiler critique alors son âge devant ses collègues et quelques clients et peu à peu lui confie les tâches les moins valorisantes (rangement, nettoyage des réserves) et le déplacement des charges les plus lourdes.

En avril 2016, elle craque nerveusement et son médecin lui prescrit un arrêt de travail de 15 jours après avoir diagnostiqué un début de dépression. À son retour, la situation ne s'arrange pas : son casier a été vidé et ses affaires mises dans un carton. Son chef lui explique que personne ne pensait plus la revoir.

Désormais, elle n'est plus invitée aux réunions concernant l'organisation du travail de l'équipe des fruits et légumes. En avril 2017, le médecin lui prescrit un nouvel arrêt de travail.

À son retour dans l'entreprise, le médecin du travail informe le directeur du magasin du mal-être de Brigitte Doux. Celui-ci lui propose alors de changer de rayon pour le secteur textile. Brigitte Doux, soulagée de ne plus travailler avec Damien Tiler, appréhende néanmoins sa nouvelle affectation car il s'agit pour elle d'une véritable reconversion, dans un secteur qu'elle ne connaît pas.

De plus, étonnée que Damien Tiler n'ait pas été sanctionné pour ses agissements, elle vous demande conseil.

**Questions :**

- 1 Présentez les faits en utilisant les qualifications juridiques adaptées.**
- 2 Identifiez le problème juridique soulevé par cette affaire.**
- 3 Présentez l'argumentation juridique qui permettrait à madame Doux d'obtenir la réparation de ses dommages.**
- 4 Expliquez les sanctions juridiques auxquelles s'expose monsieur Tiler par ses agissements.**

**Annexe 1 : articles du Code civil\***

**Article 1231-1** : le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure.

**Article 1240** : tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

**Article 1242** : on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

\*Les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016 restent soumis aux règles antérieures à la réforme du Code civil

**Ancien article 1147** : le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part.

**Annexe 2 : articles du Code du travail**

**Article L1152-1** : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**Article L1152-5** : tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

**Article L4121-1 :**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Annexe 3 : article du Code pénal**

**Article 222-33-2** : le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

**Annexe 4 : extrait de l'arrêt de la Cour de cassation - chambre sociale du 8 juin 2016**

[...] Au terme de l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'en vertu de l'article L. 1154-1 du Code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

[...] Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

[...] Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement. [...]

**Annexe 5 : le pouvoir de direction de l'employeur**

[...]

Le pouvoir de direction de l'employeur est le corollaire du lien de subordination du salarié.

C'est ainsi que la jurisprudence lui reconnaît la possibilité de fixer des objectifs, de fixer les salaires et d'évaluer les salariés, de fixer les horaires de travail et de modifier les tâches d'un salarié en respectant sa qualification.

Ce pouvoir de direction doit être mis en œuvre pour assurer les intérêts légitimes de l'entreprise et sans faute ni abus.

Le pouvoir de direction permet à l'employeur d'exercer un contrôle et surveillance des salariés, mais à condition que les procédés utilisés ne soient pas clandestins.

Source : lexinter.net

**ÉCONOMIE (10 points)**

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

1. Décrivez l'évolution de la répartition de l'emploi par branche en France.
2. Évaluez le risque de chômage selon la catégorie socio-professionnelle.
3. Expliquez le lien entre productivité et pouvoir d'achat.
4. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante :

---

**La recherche de gains de productivité est-elle une menace pour l'emploi ?**

**Annexes :**

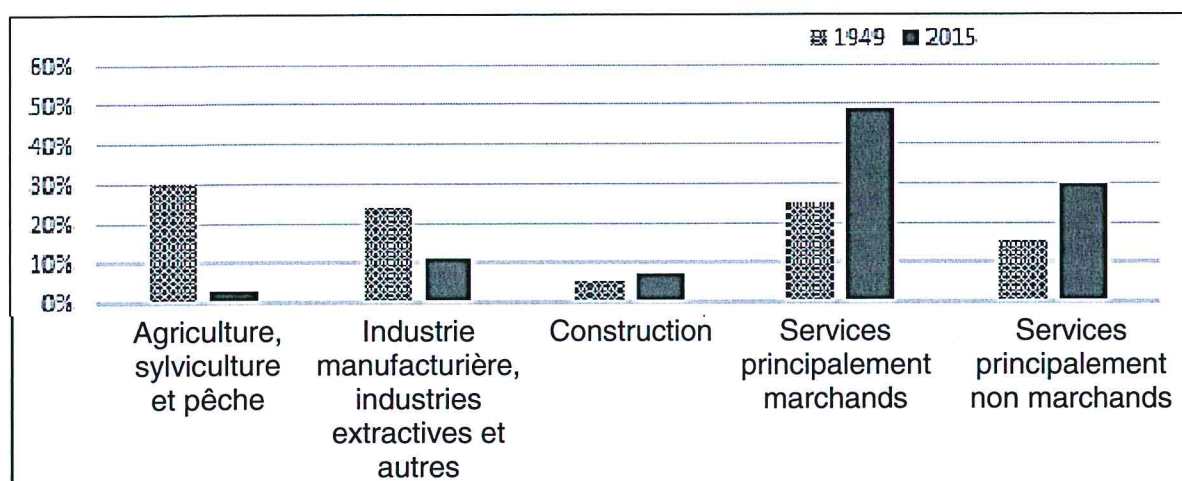
Annexe 1 : Évolution des actifs ayant un emploi par branche en France.

Annexe 2 : Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2016 selon la catégorie socio-professionnelle, en %.

Annexe 3 : La croissance des gains de productivité serait responsable de la hausse d'un chômage technologique.

Annexe 4 : Où en est le progrès technique ?

**Annexe 1 : Évolution des actifs ayant un emploi par branche en France (équivalents temps plein, en %).**



Source : Insee – Évolution branche - 2016

**Annexe 2 : Nombre de chômeurs et taux de chômage en 2016 selon la catégorie socioprofessionnelle, en %.**

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Agriculteurs exploitants	3	0,6	0,6	0,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	88	4,8	4,7	4,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	172	3,5	3,8	3,3
Professions intermédiaires	388	5,4	4,8	6,0
Employés	861	10,6	10,5	11,0
Ouvriers	946	14,9	17,2	14,3
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 459	8,5	8,3	8,7
Ensemble des actifs	2 972	10,1	9,9	10,2

Source : Insee Enquête emploi – février 2018

**Annexe 3 : La croissance des gains de productivité serait responsable de la hausse d'un chômage technologique.**

« Dans très peu d'années – j'entends au cours de notre propre existence – il nous sera peut-être possible d'accomplir tous les actes que demandent l'agriculture, l'extraction des mines, et la fabrication des objets en ne fournissant que le quart des efforts auxquels nous sommes habitués. Actuellement, l'extrême rapidité avec laquelle se produisent tous ces bouleversements nous blesse, et nous oblige à résoudre de difficiles problèmes. Les pays qui souffrent le plus modérément sont ceux qui ne sont pas à l'avant-garde du progrès. Nous sommes atteints d'un nouveau mal, dont certains lecteurs ne connaissent peut-être

pas encore le nom – le chômage technologique. Il désigne le chômage causé par la découverte de procédés nouveaux qui économisent la main-d'œuvre alors que la découverte de nouveaux débouchés pour celle-ci s'avère un peu plus lente. Mais il n'y a là qu'un état temporaire de réadaptation. Tout ceci signifie, en fin de compte, que l'humanité est en train de résoudre le problème économique. »

*Source : John Maynard Keynes, Essais de persuasion, Paris, Gallimard, 1933*

#### **Annexe 4 : Où en est le progrès technique ?**

[...] La notion de progrès technique, ou celle d'innovation qui est très proche, a un sens plus vaste aux yeux des économistes qu'à ceux des ingénieurs. Les premiers y rangent toutes les idées nouvelles qui améliorent l'existant. Pour eux, il est le moteur de la croissance économique, car il rend les facteurs de production plus efficaces. Autrement dit, il génère des gains de productivité. C'est évident dans le cas de nouvelles techniques de production ou de nouvelles formes d'organisation du travail, qui sont mises en place précisément dans ce but.[...]

Le progrès technique bouleverse les structures productives : à mesure que des objets en remplacent d'autres (le téléphone mobile arrive, les cabines téléphoniques disparaissent), des activités et des emplois nouveaux apparaissent, d'autres sont rendus obsolètes et sont supprimés. Le détenteur d'une technique dépassée est contraint de changer de qualification ou de reconvertir son capital. Ce mouvement de "destruction créatrice" (\*) souligne une dimension essentielle du progrès technique : obligeant les hommes à changer et à s'adapter, il est déstabilisant et suscite des oppositions. Remettant en cause les manières de produire et la hiérarchie des entreprises ou des pays, il est facteur d'incertitude, ce qui peut différer ou bloquer ses effets positifs. [...]

Un effet positif des gains de productivité est l'augmentation du pouvoir d'achat, résultant de la diminution des prix ou de la hausse des rémunérations : une heure de travail nous permet de produire davantage, donc de consommer plus. Mais les gains de productivité sont également utilisés pour réduire la durée du travail, ce qui veut dire que nous ne sommes pas seulement plus riches que nos ancêtres, mais nous travaillons moins. En France, la durée du travail a été divisée par deux environ depuis la fin du XIXe siècle et cet exemple n'est pas isolé ; si bien que le nombre total d'heures utilisées dans l'économie a baissé, presque continuellement, pendant plus d'un siècle.[...]

Le progrès technique a également des effets qualitatifs : les emplois nouveaux ne sont pas forcément de même qualification ou situés dans la même région que les emplois anciens. En additionnant les embauches, les missions d'intérim et les mobilités internes, près de 30 000 personnes changent d'emploi chaque jour en France. C'est une contrainte très forte, qui nécessite des marchés du travail sophistiqués et un accompagnement de l'Etat, faute de quoi les adaptations nécessaires sont lentes et douloureuses.[...]

\* Destruction créatrice : ce terme, forgé par Schumpeter, désigne le mouvement de destruction et de création d'activités qu'engendre le progrès technique.

*Source : Arnaud Parienty, Alternatives Economiques n° 323 - avril 2013*

