ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

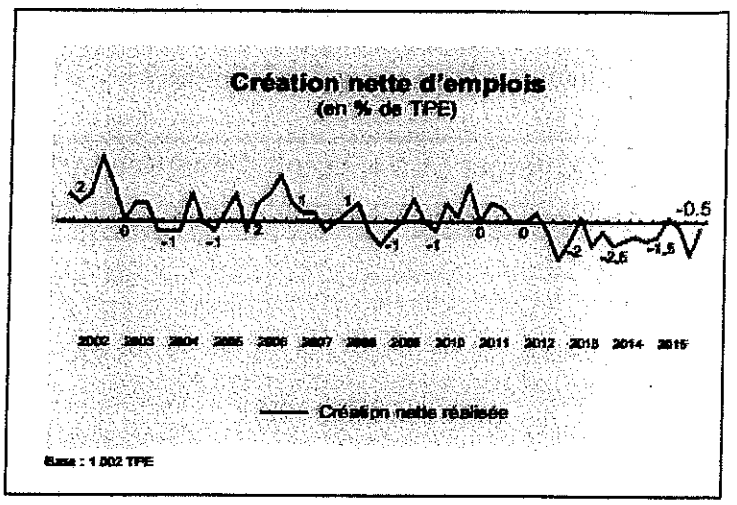
Sujet

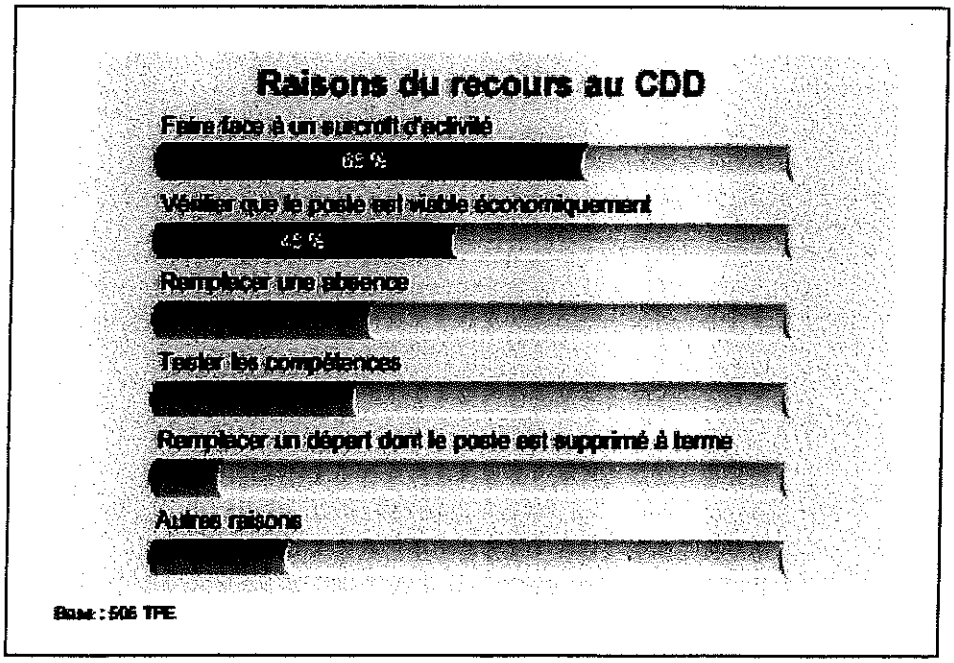
L'emploi sans reprise

11 % des TPE ont embauché en moyenne 1,5 personne au cours du premier trimestre 2016, autant dans le but de créer un poste que de pourvoir à des remplacements. Il s'agit d'un score honorable pour un premier trimestre, car il n'avait été atteint qu'en 2002 et 2011. Malgré tout, l'embauche à durée déterminée (CDD, intérim, apprentissage et contrats aidés) domine. Les TPE recourent aux CDD de plus d'un mois, d'abord en raison d'un surcroît temporaire d'activité, ensuite pour faire face à des absences provisoires ou définitives. Pour autant, le CDD constitue également un moyen de s'assurer de la viabilité économique du poste et de la compétence du salarié embauché.

6 % des TPE ont supprimé en moyenne 1,1 poste au cours des trois derniers mois. Il faut remonter presque 4 ans en arrière (2e trimestre 2012) pour retrouver un pourcentage de suppression plus faible. Quant au mode de suppression de postes en CDI, les ruptures conventionnelles (négociées à l'amiable entre le salarié et l'employeur) devancent toujours les licenciements et les démissions.

La création d'emplois (nette de remplacements et de suppressions de postes) des entreprises existantes demeure négative en dépit d'une amélioration par rapport au précédent trimestre. Confirmant leur meilleure santé financière, les entreprises de plus de 10 salariés enregistrent une création nette de + 10. Elles semblent avoir bénéficié de la croissance française.





Le baromètre des TPE N°62
2éme semestre 2016

Travail à faire :

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées.
Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document.

2. Pour quelles raisons principales les Très petites entreprises (TPE) ont-elles embauché durant le premier trimestre 2016 ?

3. Quels sont les contrats d'embauche les plus utilisés et pourquoi ?

4. Quelle est la procédure la plus fréquemment utilisées par les TPE pour supprimer des postes. Quel en est le principe ?

5. Expliquer : La création d'emplois (nette de remplacement et de suppressions de postes) des entreprises existantes, demeure négative

Corrigé

A l'aide de ce document, puis vous répondrez aux différentes questions posées.
Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document.

2. Pour quelles raisons principales les TPE ont-elles embauché durant le premier trimestre 2016 ?

   Création de poste
   Remplacement de personnel
   Surcroit d'activité

3. Quels sont les contrats d'embauche les plus utilisés et pourquoi ?

   En CDD et en Intérim, pour la flexibilité
   En apprentissage ou en contrat aidés pour le coût

4. Quelle est la procédure la plus fréquemment utilisées par les TPE pour supprimer des postes. Quel en est le principe ?

   Rupture conventionnelle – accord salarié employeur

5. Expliquer : « La création d'emplois (nette de remplacement et de suppressions de postes) des entreprises existantes, demeure négative »

   Les créations d'emplois sont en augmentation mais restent encore insuffisantes par rapport aux nombreuses suppressions de poste.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

SOIXANTE ELECTEURS DU THOUARSAIS VONT RECEVOIR CETTE SEMAINE UNE LETTRE DE LA MAIRIE. ELLE LEUR ANNONCERA QU'ILS ONT ETE TIRES AU SORT POUR ETRE JURES.

Chaque année, les communes tirent au sort des citoyens sur les listes électorales pour établir la liste préparatoire des jurés d'assises. À Thouars, celui-ci a eu lieu jeudi dernier. Les personnes désignées pour 2017 vont l'apprendre cette semaine par une lettre de la mairie.

> Qui peut-être juré ?
Tous les électeurs. Il faut avoir 23 ans au 1er janvier 2017 et moins de 70 ans, être de nationalité française, savoir lire et écrire le français.
> Combien de jurés désignés pour le Thouarsais ?
Jeudi, soixante personnes ont été tirées au sort sur les listes électorales des dix-huit communes des deux anciens cantons de Thouars. Le nombre de jurés potentiels par commune est défini en fonction du nombre d'habitants. Vingt-cinq sont de Thouars même. Les trente-cinq autres sont des communes environnantes.

> Comment ça se passe ?
Sur une table, sont posés quatre petits paniers en osier contenant des palets de bois numérotés de 0 à 9. Jean-Noël Vergniault, élu référent aux élections, pioche un chiffre dans chaque. En face de lui, le maire ou le représentant de la commune concernée cherche sur sa liste électorale le citoyen correspondant à ce numéro à quatre chiffres. La loi du hasard ne tombe pas toujours juste. La personne désignée peut-être trop jeune, trop âgée ou avoir été radiée de la liste à la suite d'un décès ou d'un déménagement. Un nouveau nombre est alors tiré. Si c'est bon, le nom, la date de naissance et l'adresse sont notés.
> Les personnes désignées siégeront-elles nécessairement ?
Non. Les soixante habitants du Thouarsais qui font recevoir une lettre cette semaine vont partie d'une liste provisoire. Dans les Deux-Sèvres, près de neuf cents électeurs sont désignés, mais seuls 295 seront sur la liste définitive. Ainsi en 2016, sur les soixante tirés au sort à Thouars, douze étaient sur la liste finale. Avant chaque session d'assises, trente-cinq jurés et dix suppléants sont désignés pour siéger auprès des magistrats. Lors d'un procès, six sont choisis en première instance et neuf en appel.
> Peut-on refuser ?
Non. A moins d'un motif grave, chaque personne désignée est obligée de se présenter. Ne pas venir expose à une amende de 3.750 €

nr.thouars@nrco.fr

Travail à faire :

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document.
2. Quel sera le rôle des personnes tirées au sort?
3. Auriez-vous pu être tiré au sort ?
4. Pourquoi ne peut-on pas refuser d'être juré ?
5. Pourquoi les personnes désignées ne siègeront-elles pas nécessairement ?

Corrigé

Questions :

A l'aide de ce document, puis vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document.

2. Quel sera le rôle des personnes tirées au sort?

   Elles devront siéger à la cour d'assises et juger les crimes

3. Auriez-vous pu être tiré au sort ?

4. Pourquoi ne peut-on pas refuser ?

   Obligation cityonnene

5. Pourquoi les personnes désignées ne siègeront-elles pas nécessairement ?

   Certains ne seront jamais appelés, d'autres seront désignés par les magistrats pour être présents en début de session, seulement quelque uns siègeront en première instance ou en appel.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

CDD : IL FAUT UN MOTIF PRECIS !

Nicolas a été engagé à compter du 1er juin 2006 en qualité de « responsable projet », dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de six mois, renouvelable une fois, conclu « pour faire face à une mission ponctuelle ». Un avenant de renouvellement a été signé pour la période du 1er décembre 2006 au 31 mars 2007, date à laquelle les relations contractuelles ont pris fin.

Nicolas expliquait qu'il avait pour mission d'assurer le gardiennage des locaux et la réception des matériels et des marchandises nécessaires à l'exploitation du site et non pas d'assurer l'ouverture d'un magasin puisqu'aucune exploitation n'avait commencé avant avril 2007. L'employeur soutenait pile l'inverse.

Nicolas a alors saisi le Conseil de Prud'hommes, estimant que le motif du recours au contrat de travail à durée déterminé (CDD) était équivoque. Il demandait d'une part que le contrat soit requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et d'autre part qu'il en soit tiré les conséquences s'agissant de la rupture : il ne s'agissait pas d'une fin de CDD, mais d'un licenciement, et comme ce licenciement avait été prononcé sans procédure et sans lettre de motivation, il était abusif, et ouvrait droit au paiement d'indemnités de rupture.

La cour d'appel a rejeté les demandes de Nicolas, retenant que le contrat mettait bien l'accent sur « le projet » dont il était chargé d'assurer la mise en œuvre, hors toute exploitation, et qu'il s'agissait là d'une tâche non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Mais Nicolas ne s'est pas laissé impressionner et il a saisi la Cour de cassation. Et celle-ci lui donne raison, mais en se plaçant sur un autre terrain. La Cour ne cherche pas à savoir si oui ou non, l'activité de Nicolas était bien liée à ce « projet ». Elle reprend le problème par ordre, et s'intéresse d'abord à la rédaction du CDD.

Selon l'article L. 1242-12 du Code du travail, le CDD est établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif. L'idée est que le CDD doit rester une exception, et que l'employeur doit préciser pourquoi il recourt au CDD et non au modèle de droit commun, qui est le CDI.

Or, pour la Cour de cassation, l'indication selon laquelle le contrat est conclu « pour faire face à une mission ponctuelle » ne constitue pas l'énonciation d'un motif précis. Donc, le CDD est requalifié en CDI, et la fin de contrat devient un licenciement abusif.

http://lesactualitesdudroit.20minutes-blogs.fr

Travail à faire :

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document. Qu'arrive-t-il à Nicolas ?
2. Pour quel motif Nicolas a-t-il saisi le conseil de prud'hommes ?
3. Quelles ont été les décisions des différents tribunaux ?
4. Pourquoi un contrat à durée déterminée doit-il rester une exception ?
5. Qu'est ce qui motive une entreprise à proposer un CDD et dans quel cadre peut-elle le faire ?

Corrigé

Questions :

En introduction vous présenterez l'idée principale du document, puis vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document. Qu'arrive-t-il à Nicolas ?

2. Pourquoi Nicolas a-t-il saisi le conseil de prud'hommes ?

   Requalification du CDD en CDI et donc licenciement abusif

3. Quelles ont été les décisions de la cour d'appel et de la cour de cassation ?

   Cour d'appel : rejet de la demande de Nicolas (tache non durable)
   Cour de cassation : décision en faveur de Nicolas et requalification du CDD en CDI

4. Pourquoi un contrat à durée déterminée doit-il rester une exception ?

   Le CDD doit être justifié et motivé (surcroit d'activité, remplacement de salarié,…)

5. Qu'est ce qui motive une entreprise a proposer un CDD ?

   - Conjoncture difficile
   - Procédure de licenciement complexe et onéreuse
   -

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

EURO DISNEY : "NOS SALARIES PERÇOIVENT 14 A 14,5 MOIS DE SALAIRE PAR AN"

Emplois précaires, bas salaires et absence de vraies carrières : des idées fausses selon le DRH de Disneyland Paris, venu les démonter une à une, chiffres en main, au Club emploi. Le point avec Daniel Dreux, vice-président ressources humaines d'Euro Disney.

Et si la fée Clochette faisait disparaître la machine à rêve d'un coup de baguette magique dès que les derniers visiteurs quittent le parc ? Et si pour ses salariés, le carrosse rutilant de Marne-la-vallée se transformait en citrouille de la pénibilité au travail ? Une réputation que Daniel Dreux, vice-président ressources humaines d'Euro Disney, est venu démolir au Club emploi. Chiffres en main. « Nos cadres ont en moyenne 15 ans d'ancienneté, 87 % de nos 15 000 salariés sont en CDI, 80 % des managers sont issus de la promotion interne. »

Des cadres, chez Mickey ? Ils sont aussi nombreux qu'ailleurs (18 % des effectifs), exercent les mêmes fonctions de management et de support qu'ailleurs et bénéficient d'autant de formations qu'ailleurs. « Même davantage : nous investissons 5 % de notre chiffre d'affaires dans ce domaine, donc bien au-delà de l'obligation légale.» Mais on peut se former sans pour autant grimper les échelons hiérarchiques. « Pas chez nous. La preuve : 80 % de nos managers sont issus de la promotion interne. »

En revanche, peu d'espoir de faire une carrière ailleurs dans le groupe grâce à un passage à Disneyland Paris : « Ce n'est pas impossible mais seul un petit nombre de collaborateurs part chaque année vers Orlando. » Des heureux élus, triés sur le volet.
Quid des salaires, que l'on dit minimalistes au pied du château de la Belle au bois dormant ? « Ils sont ceux du marché mais avec nombre d'avantages en plus, comme les transports remboursés à 80 %, un plan d'épargne retraite, un 13e mois au bout d'un an d'ancienneté, etc. Globalement, nos collaborateurs perçoivent 14 à 14,5 mois de salaire. »

La machine à rêve doit bien exclure les seniors, que l'on a du mal à imaginer derrière le masque de Dingo. « 20 % de nos salariés ont plus de 45 ans et 45% d'entre eux ont dépassé les 35 ans. En plus, nous sommes en train de finaliser un contrat de génération avec les partenaires sociaux. » Des seniors, des jeunes, un personnel récompensé « et fidèle puisque notre taux de turnover ne dépasse pas 7 % ». Certes, mais toutes ces qualités peuvent-elles compenser la pénibilité de certains métiers exercés dans le parc ? Là encore, Daniel Dreux décoche ses chiffres. « Certains personnages doivent parfois faire face à des situations délicates avec certains visiteurs. C'est pourquoi ils sont toujours accompagnés d'un autre membre du personnel. Et nous avons une équipe médicale intégrée de 100 personnes pour résoudre les problèmes, y compris psychologiques. »

TRAVAIL A FAIRE

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1- Dégagez les idées principales du document.

2- Expliquez l'expression « 80% des managers sont issus de la promotion interne ».

3- « Disneyland Paris » répond-elle à l'obligation légale de formation des salariés (justifiez votre réponse)?

4- Quels sont les moyens de motivation des salariés mis en place dans l'entreprise « Disneyland Paris » ?

5- Comment « Disneyland Paris » améliore - t - elle les conditions de travail de ses salariés ?

6- Quel est l'intérêt pour une entreprise d'améliorer les conditions de travail des salariés ?

CORRIGE

1. Dégagez les idées principales du Document.

2. Expliquez l'expression « 80% des managers sont issus de la promotion interne ».

3. « Disneyland Paris » répond-elle à l'obligation légale de formation des salariés (justifiez votre réponse)?

   - 5% CA dédié à la formation

4. Quels sont les moyens de motivation des salariés mis en place dans l'entreprise « Disneyland Paris » ?

   - Promotions internes
   - Promotions à l'étranger
   - Remboursement transport
   - plan épargne retraite
   - 13ème mois
   -

5. Comment « Disneyland Paris » améliore - t - elle les conditions de travail de ses salariés ?

   - Formations
   - Promotions internes
   - Promotions à l'étranger
   - Travail en binôme dans le parc
   - Présence équipe médicale pour résoudre les problèmes

6. Quel est l'intérêt pour une entreprise d'améliorer les conditions de travail des salariés ?

   - Productivité
   - Compétitivité
   - Bien-être
   - Assiduité...

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

VIREE PAR MCDO POUR AVOIR PASSE SES EXAMENS, ELLE ATTAQUE AUX PRUD'HOMMES – le figaro (05/02/15)

POLEMIQUE – Une jeune étudiante affirme avoir été licenciée du McDonald's de Lamballe (Côtes-d'Armor) après avoir dû s'absenter pour passer ses examens. Elle va saisir les prud'hommes.

Il semble qu'il y ait un petit décalage entre le discours pro-étudiants de McDonald's et la réalité, comme le montre l'histoire de cette jeune étudiante en droit licenciée pour avoir passé ses examens, rapportée ce lundi par Europe 1.

Embauchée en CDI par la chaîne de fast-food, Camille, âgée de 20 ans, avait précisé avant la signature de son contrat qu'elle aurait besoin de prendre des jours de congé à la fin de l'année pour réviser et passer ses partiels. Aucun problème, lui aurait assuré son manager du restaurant de Lamballe, dans les Côtes-d'Armor... Jusqu'à un changement de discours radical à l'approche de la période d'examens. "Une des responsables m'a répondu que mes études n'étaient pas leur problème et qu'ils avaient des clients à servir chez McDo", explique-t-elle à la radio de la rue François-Ier.

Camille contre-attaque
Contre l'avis de ses responsables, la jeune étudiante "sèche" donc son travail pour aller passer ses partiels. La réaction de son employeur ne se fait pas attendre : McDo la licencie pour "absence injustifiée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise".

Une attitude surprenante de la part d'une entreprise qui se targue d'être le premier recruteur d'étudiants en France – 40 % dans ses effectifs sont des étudiants souligne la radio – et qui vante sa flexibilité.

Camille ne compte pas en rester là. Celle qui s'estime injustement licenciée va attaquer le fast-food aux prud'hommes. Contactée par Europe 1, l'entreprise s'est refusé à faire des commentaires.

TRAVAIL A FAIRE

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1- Dégagez les idées principales du document. Qu'arrive t-il à Camille ?
2- Identifiez le contrat de travail signé par l'étudiante
3- Présentez 2 caractéristiques de ce type de contrat
4- Quel est le type de licenciement évoqué dans ce document ?
5- Comment l'étudiante réagit-elle face à son licenciement ?
6- Pour quel(s) motif(s) Mac Donald embauche t-il des jeunes ?

CORRIGE

1. Dégagez les idées principales du document.

2. Identifiez le contrat de travail signé par l'étudiante

   - Un CDI ou contrat à durée déterminée

3. Présentez 2 caractéristiques de ce type de contrat

   - Durée illimitée
   - Emploi stable…
   -

4. Quel est le type de licenciement évoqué dans ce document ?

   - Licenciement abusif

5. Comment l'étudiante réagit-elle face à son licenciement ?

   - Dépôt de plainte auprès du conseil des prud'hommes

6. Pour quel(s) motif(s) Mac Donald embauche t-il des jeunes ?

   - Flexibilité
   - Coût de la main d'œuvre (contrat jeune ou aidé)
   - Image

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

LES SALARIES DE SMART ADOPTENT MASSIVEMENT LES 39 HEURES

lefigaro.fr le 24/03/2016

Plus de 90% des employés du site d'Hambach en Moselle ont signé l'avenant à leur contrat instaurant ce changement de temps de travail. La direction salue leur «engagement en faveur de la compétitivité».
C'est un «oui» massif que viennent d'envoyer les salariés de l'usine Smart d'Hambach au projet de réorganisation du temps de travail de leur direction. Malgré l'opposition de la CGT et de la CFDT, syndicats majoritaires au sein de l'entreprise, plus de 90% d'entre eux ont signé l'avenant au contrat de travail les faisant passer aux 39 heures. «La direction se réjouit de ce très fort taux d'adhésion, qui démontre toute la volonté et l'engagement des salariés de Smart France en faveur de la compétitivité de leur usine», déclare dans un communiqué Annette Winckler, responsable de la division Smart au sein du groupe Daimler.

La direction va donc pouvoir mettre en place son «Pacte 2020» qui prévoit de faire passer le temps de travail de 35 heures à 39 heures par semaine et d'instaurer une diminution des jours de RTT pour les cadres. En échange, les salariés bénéficieront d'une augmentation de salaire de 120 euros brut par mois et d'une prime de 1000 euros versée sur deux années. Cela revient à augmenter le temps de travail de 12% en échange d'une augmentation des salaires de 6%, précise la direction. Cette dernière s'engage de son côté à ne procéder à aucun licenciement économique d'ici à 2020.

La signature de ces avenants est l'aboutissement d'une longue bataille entre les syndicats et la direction. Depuis cet été, cette dernière tente de les convaincre d'adopter cette réorganisation sous peine de ne pas pouvoir assurer l'avenir du site. L'usine d'Hambach fabrique des Smart deux places depuis 1997. Mais elle subit de plein fouet la concurrence de l'usine Renault de Novo Mesto, en Slovénie, où est assemblée la version quatre places. Selon les syndicats, la direction justifiait l'effort de compétitivité demandé par le risque de voir la future génération du véhicule, issue d'une collaboration avec Renault, partir vers cette usine. D'autant plus que Daimler s'est engagé dans un vaste plan d'amélioration de la compétitivité de toutes ses usines dans le monde à l'horizon 2020.

En septembre dernier, un référendum interne, purement consultatif, avait été organisé pour prendre la température. Sur les quelque 800 votants, 56% s'étaient prononcés pour. Mais les dissensions étaient fortes: si 74% des cadres, employés, techniciens et agents de maîtrise y étaient favorables, seuls 39% des ouvriers avaient dit «oui».

TRAVAIL A FAIRE

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1- Dégagez les idées principales du document.
2- Quelles sont les conséquences économiques pour l'entreprise ?
3- Quelles sont les conséquences juridiques pour les salariés ?
4- Quelles sont les conditions de réussite du passage aux 39 heures dans cette entreprise ?

CORRIGE

1- Dégagez les idées principales du document.

- Passage aux 39 heures, réorganisation du temps de travail
- Opposition des syndicats
- Forte adhésion des salariés...

2- Quelles sont les conséquences économiques pour l'entreprise ?

- Amélioration compétitivité
- Pacte 2020
- Augmentation du temps de travail
- Augmentation salaire
- Pas de licenciement
- Amélioration position par rapport concurrence

3- Quelles sont les conséquences juridiques pour les salariés ?

- Augmentation du temps de travail
- Augmentation salaire
- Primes
- Pas de licenciement

4- Quelles sont les conditions de réussite du passage aux 39 heures dans cette entreprise ?

- Négociation
- Vote, référendum, négociation avec les syndicats

ACADÉMIE DE POITIERS
BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Épreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

Assurance chômage : des économistes proposent d'indemniser moins longtemps les seniors

Le taux d'emploi des seniors en France reste largement inférieur à la moyenne de l'OCDE, notent des experts d'un organisme rattaché à Matignon. Pour l'augmenter, ils préconisent une profonde réforme de l'assurance chômage.

La France est revenue de l'idée que sortir les seniors du marché du travail permettrait de mieux partager le travail entre générations. Depuis dix ans, sous l'influence de plusieurs réformes des retraites, le taux d'emploi des seniors remonte peu à peu. Pour les 55-64 ans, il est passé de 37,9% en 2008 à 48,9% à la fin de 2015. Malgré ces politiques, ce taux d'emploi «est toujours nettement inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE, qui est de 57%», notent les économistes du Conseil d'analyse économique (CAE), un organisme rattaché à Matignon. Dans la note qu'ils consacrent à l'emploi des seniors, ils recommandent de clarifier les nouvelles règles en matière de retraite, mais aussi d'accélérer les réformes sur le front de l'assurance chômage. (...)

Système de bonus malus pour les employeurs

Ces mesures s'apparentent selon eux à une «pré-retraite dans le cadre de l'assurance chômage». Elles se matérialisent «par une envolée des ruptures de CDI à 57 ans hier, maintenant à 58 ans, et demain certainement à 59 ans». Afin de lutter contre ce phénomène, les auteurs préconisent la mise en place d'un plan spécifique d'accompagnement et de formation pour les chômeurs de plus de 50 ans. Ils souhaitent également ramener la durée d'assurance pour les plus de 50 ans à deux ans maximum et instituer un système de bonus-malus pour les cotisations employeur. Les entreprises, selon qu'elles licencieraient plus ou moins de seniors, payeraient plus ou moins de cotisations à l'assurance-chômage.(...)

La CFDT propose de son côté de faire compenser aux entreprises l'ensemble des coûts induits par sa volonté de se séparer d'un senior.

Le figaro.fr

Le 31/05/2016

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité

1. Dégager les idées principales du document ?
2. Quelle est la tendance du chômage des seniors en France ?
3. Comparer le taux d'emploi des seniors en France avec celui de l'étranger ?
4. Que demande le Conseil d'Analyse Économique ?Quelle est la solution préconisée pour lutter contre la rupture anticipée des CDI ?
5. Que propose le syndicat ?

Corrigé

1. Le texte traite du chômage sur la catégorie des seniors.
2. Le taux d'emploi des seniors remonte peu à peu. Pour les 55-64 ans, il est passé de 37,9% en 2008 à 48,9% à la fin de 2015.
3. Ce taux d'emploi est toujours nettement inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE, qui est de 57%».
4. Il recommande de clarifier les nouvelles règles en matière de retraite, mais aussi d'accélérer les réformes sur le front de l'assurance chômage.

Afin de lutter contre ce phénomène, les auteurs préconisent la mise en place d'un plan spécifique d'accompagnement et de formation pour les chômeurs de plus de 50 ans. Il souhaitent également ramener la durée d'assurance pour les plus de 50 ans à deux ans maximum et instituer un système de bonus-malus pour les cotisations employeur.

5. Il propose de son côté de faire compenser aux entreprises l'ensemble des coûts induits par sa volonté de se séparer d'un senior.

ACADÉMIE DE POITIERS
BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Épreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

AUTO-ENTREPRENEURS, CONCURRENCE DÉLOYALE... : PROPOSITION DU PATRON DU BATIMENT EN FRANCE

Sud-Ouest éco : 01 février 2016 par Jean-Bernard GILLES

Jacques Chanut était présent à Bordeaux jeudi soir à l'occasion d'un Conseil d'administration de la Fédération Française du Bâtiment Gironde. L'occasion pour cet entrepreneur de gros oeuvre de Bourgoin-Jallieu (Ain) d'évoquer la conjoncture, l'épineuse question des travailleurs détachés et la guerre des prix qui fait rage dans le BTP.

Sud Ouest : L'heure de la reprise a t-elle enfin sonné pour le secteur du bâtiment ?

Jacques Chanut : Oui et il était temps. Les chiffres sont objectivement en progression. Les projets de construction de maisons individuelles sont en augmentation de 20 %. Les permis de construire dans le collectif sont eux aussi en hausse. Le dispositif Pinel de défiscalisation semble prendre son rythme de croisière. La demande de prêt à taux zéro est elle aussi tonique. (...)

D'abord les prix auxquels les marchés se négocient sont trop bas, car ils sont impactés par la concurrence déloyale. Et si les grues font leur réapparition dans les métropoles, les départements ruraux souffrent toujours d'un manque d'activité. C'est pourquoi notre Fédération plaide pour l'extension du prêt à taux zéro pour les primo accédants aux départements ruraux. Aujourd'hui ce n'est pas possible.**(...)**

La menace sur les prix vient aussi des auto-entrepreneurs auxquels vos entreprises ont pourtant recours ?

Nous le savons. Nous comprenons bien le besoin de travailler d'hommes et de femmes qui n'ont pas d'autres solutions. Mais le statut d'auto-entrepreneurs que l'on peut admettre dans d'autres professions n'est pas adapté au bâtiment. Nous avons une obligation de qualité dans la réalisation des travaux et dans leur suivi. Ils engagent nos entreprises. Le BTP reste aussi un travail dangereux qui doit respecter un certain nombre de règles précises. (...)

Quelle est enfin votre position sur l'évolution du code du travail ?

Il est clairement trop complexe. Nous attendons sa simplification. Mais, nous nous méfions des effets d'annonce. Si nous voulons sauver le salariat, il faut trouver de nouvelles mesures. Nous refusons les statuts déréglementés, car ils font peser un risque sur notre système de protection sociale.

Mais, nous souhaitons que les questions salariales et de temps de travail soient désormais traités au niveau des branches professionnelles entre les employeurs et les syndicats. A partir d'un socle commun, qui resterait défini sur le plan national.

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégager les idées principales du document ?
2. Comment évolue le marché du BTP et pourquoi ?
3. La concurrence déloyale a-t-elle une influence sur le marché du BTP ?
4. Pourquoi le statut d'auto-entrepreneur n'est-il pas adapté dans le BTP ?
5. Quels sont les thèmes qui doivent être traités par les branches professionnelles ?

Corrigé

1. Les patrons évoquent la question des travailleurs détachés et la guerre des prix qui fait rage dans le BTP.
2. Les projets de construction de maisons individuelles sont en augmentation de 20 %. Les permis de construire dans le collectif sont eux aussi en hausse.
3. Les prix auxquels les marchés se négocient sont trop bas, car ils sont impactés par la concurrence déloyale.
4. Le statut d'auto-entrepreneurs que l'on peut admettre dans d'autres professions n'est pas adapté au bâtiment car il y a une obligation de qualité dans la réalisation des travaux et dans leur suivi.
5. Les questions salariales et de temps de travail soient désormais traités au niveau des branches professionnelles entre les employeurs et les syndicats.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

RUPTURE CONVENTIONNELLE : NE FAITES PAS N'IMPORTE QUOI !
Entreprise Par Marianne Rey 24/03/2015

Ce mode de rupture du contrat de travail à l'amiable connaît un franc succès, mais il n'est pas sans risque pour l'employeur qui se montrerait peu soucieux de la procédure, ou de la façon d'obtenir le consentement du salarié. Ce qu'il faut savoir.

1,72 millions de ruptures conventionnelles ont été homologuées depuis 2008, année d'entrée en vigueur du dispositif. Alors que la peur des prud'hommes fait trembler nombre d'employeurs, prennent-ils moins de risques à se séparer d'un collaborateur par "consentement mutuel", plutôt qu'en procédant à un licenciement ? "Globalement, on peut dire que les juges ont tendance à sécuriser les ruptures conventionnelles, estime Cyprien Pialoux, associé au sein du cabinet en droit social Flichy Grangé. La jurisprudence a par exemple jugé récemment qu'il était possible de signer une rupture conventionnelle, y compris après la notification d'un licenciement. Un tel accord vaut renonciation au licenciement. Des ruptures conventionnelles ont par ailleurs régulièrement été validées alors que le salarié était arrêté à la suite d'un accident du travail, ou que les relations avec l'employeur étaient notoirement conflictuelles. (...)

Sans surprise, les juges sanctionnent l'employeur lorsque le salarié prouve que son consentement a été vicié. C'est le cas lorsqu'on s'est montré un peu trop insistant avec lui afin d'obtenir son accord... Attention aussi à ne pas lui donner de fausses informations. Une rupture conventionnelle a, par exemple, été annulée car l'employeur avait indiqué au salarié qu'il recevrait un montant précis d'allocations chômage. Finalement, les droits du salarié se sont révélés moindres. Il a été considéré que cette erreur avait été déterminante dans le consentement du salarié, alors même que l'employeur n'avait aucune obligation d'informer le salarié sur le montant de l'allocation auquel il pouvait prétendre. Un conseil : informer le salarié qu'il peut prendre contact avec Pôle Emploi est suffisant, inutile de se lancer dans des calculs précis.

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégagez les idées principales du document ?
2. Quelle est la situation actuelle du chômage en France ?
3. Depuis quand la rupture conventionnelle existe-t-elle ?
4. En quoi consiste la rupture conventionnelle ?
5. Peut-on obliger le salarié à signer une rupture conventionnelle ?
6. Quels sont les droits d'un salarié à la suite d'une rupture conventionnelle ?

Corrigé

1. Le document traite de la rupture conventionnelle comme moyen de rupture du contrat de travail.
2. Le taux de chômage en France est important (environ 10%)
3. 1,72 millions de ruptures conventionnelles ont été homologuées depuis 2008, année d'entrée en vigueur du dispositif.
4. Il s'agit d'un consentement mutuelle d'arrêter le contrat de travail.
5. Non car les juges sanctionnent l'employeur lorsque le salarié prouve que son consentement a été vicié. C'est le cas lorsqu'on s'est montré un peu trop insistant avec lui afin d'obtenir son accord.
6. Le salarié percevra des allocations chômage.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

Entente dans le transport de colis :

672 millions d'euros d'amende pour 20 entreprises

Par Rédaction de France Info mardi 15 décembre 2015 09:59

L'autorité de la concurrence a condamné 20 entreprises de transport de colis à deux amendes d'un total de 672,3 millions d'euros. Chronopost, DHL, FedEx ou Norbert Dentressangle figurent parmi les entreprises visées. C'est la seconde sanction la plus importante infligée par le gendarme de la concurrence.

C'est quasiment la totalité du secteur qui se retrouve sanctionné par l'Autorité de la concurrence. Elle a infligé ce mardi deux amendes de 672,3 millions d'euros à 20 entreprises de transport de colis, ainsi qu'au syndicat professionnel TLF. C'est la deuxième sanction la plus importante infligée par le gendarme de la concurrence.

Parmi les entreprises concernées figurent Geodis, la plus lourdement sanctionnée avec 196 millions d'euros d'amende, Chronopost (filiale de La Poste) avec 99 millions, DHL Express France (81 millions), TNT Express France (58 millions), et GLS (55 millions d'euros).

La principale sanction, d'un montant de 670,9 millions, porte sur des "concertations répétées entre concurrents sur des hausses tarifaires annuelles", sur la période 2004-2010. TLF et 15 de ces entreprises sont par ailleurs condamnées à 1,4 million d'euros d'amende pour avoir défini en concertation une méthode pour répercuter la "surcharge gazole". Les entreprises visées peuvent encore introduire un recours devant la Cour d'appel de Paris.

http://www.franceinfo.fr

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité

1. Dégagez les idées principales du document ?
2. Quel est le rôle de l'autorité de la concurrence ?
3. Pourquoi ces entreprises ont-elles été condamnées ?
4. Quelle a été la sanction infligée par l'autorité de la concurrence aux différentes entreprises ?
5. Définir le terme « entente ». Quelles sont les conséquences de cette pratique ?

Proposition de correction :

1. **Quelle est l'idée principale de l'article ?**

L'idée principale est l'entente de plusieurs entreprises dans le transport de colis.

2. **Quel est le rôle de l'autorité de la concurrence ?**

L'autorité de la concurrence a pour rôle de veiller au libre jeu de la concurrence. Elle réprime les ententes et les abus de position dominante, notamment en sanctionnant des sanctions pécuniaires.

3. **Pourquoi ces entreprises ont-elles été condamnées ?**

Cette condamnation porte sur des concertations répétées entre concurrents sur des hausses tarifaires annuelles sur la période 2004-2010.

4. **Quelle a été la sanction infligée par l'autorité de la concurrence aux différentes entreprises ?**

L'autorité de la concurrence a condamné 20 entreprises de transport de colis à deux amendes d'un total de 672,3 millions d'euros.

5. **Définir le terme d'entente et quelles étaient les conséquences de cette pratique ?**

Une entente illicite est une pratique ou un accord concerté entre plusieurs entreprises afin de fausser le jeu de la concurrence sur un marché.
Les consommateurs payent une livraison à un prix élevé. Face à la hausse du prix du gazole les entreprises ont décidé donc en commun de répercuter cette augmentation aux clients.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

AVEC SPEEDY, BRIDGESTONE SE FROTTE A LA CULTURE DU SERVICE CLIENT

Le manufacturier rachète l'enseigne de pneumatiques.
Les synergies porteront sur le réseau de distribution et la relation client.

Le manufacturier de pneumatiques Bridgestone a bouclé, lundi, le rachat de Speedy France, pour un montant non communiqué. Mais « bien inférieur » aux 100 millions d'euros évoqués par les rumeurs de ces dernières semaines, assure Laurent Dartoux, responsable Europe de Bridgestone. Que vient donc faire le fabricant japonais dans l'univers des services automobiles ? En soi, Speedy constitue une cible attractive...

Un vrai débouché pour les ventes de pneumatiques

Mais, pour Bridgestone, l'essentiel est ailleurs. Le rachat doit apporter de réelles synergies. D'abord en termes de distribution. Avec 1,2 million de pneumatiques vendus chaque année, Speedy est un vrai débouché pour les gommes du japonais. *« Nous allons pouvoir nous doter d'une meilleure visibilité pour nos produits »,* poursuit Laurent Dartoux. Si les clients de Speedy pourront toujours profiter d'un large choix de pneus - la structure va du reste garder le même management avec un plan stratégique inchangé - les offres de Bridgestone seront davantage mises en avant. De quoi permettre à la marque, qui pèse 15 % du marché français, de se rendre plus visible au pays de Michelin. Un mouvement global, puisque Continental -rachat de Massa Pneus en 2014 - ou Michelin - offensive dans les ventes en ligne avec Blackcircles et Allopneus - ont aussi entrepris de mieux contrôler leurs réseaux, afin de rendre leurs offres plus visibles et de bloquer indirectement l'offre de pneus asiatiques à bas coût.

L'acquisition doit surtout permettre à Bridgestone de se frotter à un nouveau métier : celui des services. Jusqu'ici, l'activité du manufacturier se concentrait sur l'innovation produit, avec des pneus toujours plus performants sur sol mouillé et moins énergivores. Las, cette maîtrise technique ne suffit plus.
« Aujourd'hui, les services prennent une place de plus en plus importante dans l'univers du pneu. On se doit de mieux comprendre les attentes client à ce niveau, et c'est ce que Speedy va nous apporter », insiste Laurent Dartoux. Pneus, pots d'échappement, systèmes de climatisation, contrôle de l'électronique embarquée et des organes de dépollution... Speedy a acquis un vrai savoir-faire, dont pourra profiter Bridgestone. Dans le pneumatique, les pneus connectés - contrôle de la pression, maintenance programmée - commencent déjà à devenir une réalité. C'est aussi l'objectif de Michelin avec ses acquisitions récentes dans le numérique, qui lui permettent d'avoir un lien plus personnalisé et direct avec ses acheteurs. La course à la relation client est lancée...

Maxime Amiot, Les Echos

http://www.lesechos.fr

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité

1. Dégager les idées principales du document ?
2. Citer les objectifs de Bridgestone dans le rachat de Speedy ?
3. Définir le terme de croissance. S'agit-il d'une croissance interne ou d'une croissance externe ? Justifier votre réponse
4. Comment les concurrents de Bridgestone se sont-ils développés ?
5. Quel est le risque principal pour le salarié de Speedy face à cette fusion ?

Proposition de corrigé

1. ***Dégagez les idées principales du document ?***

Le rachat de speedy par bridgestone

2. **Citer les objectifs de Bridgestone dans le rachat de Speedy ?**

Les objectifs recherchés par Bridgestone sont essentiellement en termes de synergie. Tout d'abord, avoir un réseau de distribution implanté en France plus important. Avec 1,2 million de pneumatiques vendus chaque année, Speedy est un vrai débouché pour les gommes du japonais.
Ensuite, ciblé un nouveau métier qui est celui des services.

3. **Définir le terme de croissance. S'agit-il d'une croissance interne ou d'une croissance externe ? Justifier votre réponse**

La croissance d'une entreprise correspond à l'augmentation de sa taille dans le temps (effectifs, chiffre d'affaires, bénéfices).
C'est une croissance externe car l'entreprise Bridgestonne se développe en rachetant ou en s'associant avec speedy.

4. **Comment les concurrents de Bridgestone se sont-ils développés ?**

Continental a racheté Massa Pneus en 2014 et l'entreprise Michelin a investi en s'associant avec les entreprises Blackcircles et Allopneus spécialisées dans la vente en ligne afin de mieux contrôler leurs réseaux et de rendre leurs offres plus visibles et de bloquer indirectement l'offre de pneus asiatiques à bas coût.

5. **Quel est le risque principal pour le salarié de Speedy face à cette fusion ?**

Le risque principal peut être la perte de son emploi pour cause de doublon et rationalisation des coûts.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

PROTHESES PIP : JEAN-CLAUDE MAS CONDAMNE A QUATRE ANS DE PRISON FERME

La cour d'appel d'Aix-en-Provence a condamné lundi 2 mai Jean-Claude Mas, fondateur de la société Poly Implant Prothèse (PIP), à quatre ans de prison ferme, confirmant la peine prononcée en 2013 en première instance. L'homme, âgé de 76 ans, a de nouveau été reconnu coupable de fraude aggravée et d'escroquerie à l'égard de la société allemande de certification TÜV.
M. Mas doit également payer une amende de 75 000 euros et se voit interdire définitivement d'exercer dans le domaine de la santé et de gérer une société. PIP avait commercialisé et vendu à des milliers de femmes dans le monde des prothèses mammaires fabriquées sans respecter les normes sanitaires et donc potentiellement dangereuses.

Deux cancers diagnostiqués

Au cours de son procès en appel, qui s'est déroulé au palais des congrès d'Aix-en-Provence pour accueillir des centaines de parties civiles, M. Mas avait encore dit avec insistance que son gel de silicone maison, fabriqué à partir d'huile industrielle, ne comportait aucun danger. *« Escroquerie ? Je ne comprends toujours pas, escroquerie au préjudice de qui ? »*, a-t-il déclaré. Les employés ont raconté devant la cour une entreprise entièrement soumise à son fondateur, qui ne tolérait pas la critique, et surtout pas sur son gel, *« le meilleur du monde »*.

Dans ce procès hors norme, 7 000 femmes se sont portées partie civile. L'une d'elles a évoqué *« une bombe à retardement »* installée dans son corps, quand d'autres ont parlé de *« vies gâchées »*. *« Ils ont fait de nous 7 000 rats de laboratoire »*, a constaté, désabusée, une victime.

Des dizaines de milliers de prothèses mammaires frauduleuses ont été écoulées dans le monde entier, notamment en Amérique du Sud. Les autorités sanitaires françaises font état de 18 000 femmes qui ont dû se faire retirer leurs prothèses, pour partie à la suite de ruptures ou d'irritations. Deux cancers ont été diagnostiqués.

http://www.lemonde.fr

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité

1. Dégagez les idées principales du document ?
2. Quel est le rôle de la cour d'appel ?
3. Quels sont les arguments des parties auprès de la cour d'appel ?
4. Quel a été la décision de la cour d'appel ?
5. Suite à la décision de la cour d'appel, auprès de quelle juridiction M.Mas peut-il engager un recours ?
6. Quel style de management est pratiqué par M. Mas dans son entreprise auprès de ses salariés?

Proposition de corrigé

1. **Rapporter les faits décrits dans cette affaire?**

L'entreprise PIP a commercialisé des prothèses mammaires fabriquées sans respect des normes sanitaires et donc dangereux à de nombreuses femmes dans le monde.
De nombreuses femmes ont dû se faire retirer leurs prothèses, pour partie à la suite de ruptures ou d'irritations. Deux cancers ont été diagnostiqués

2. **Quel est le rôle de la cour d'appel ?**

La cour d'appel est chargée de ré-examiner l'affaire.

3. **Quels sont les arguments des parties auprès de la cour d'appel ?**

M. Mas prétend que son gel de silicone maison, fabriqué à partir d'huile industrielle, ne comportait aucun danger.

7 000 femmes se sont portées partie civile. L'une des femmes a évoqué *« une bombe à retardement »* installée dans son corps, quand d'autres ont parlé de *« vies gâchées ». « Ils ont fait de nous 7 000 rats de laboratoire »*, a constaté une autre victime.

4. **Quel a été la décision de la cour d'appel ?**

La cour d'appel a confirmé la décision prise en première instance.

5. **Suite à la décision de la cour d'appel, quelle juridiction Jean Claude Mas peut-il avoir recours ?**

La Cour de Cassation

6. **Quel style de management est pratiqué par M. Mas dans son entreprise auprès de ses salariés?**

Le style de management pratiqué par M.Mas au sein de son entreprise est plutôt autoritaire (Directif)

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

La NAO (négociation annuelle obligatoire) a subi un sérieux lifting en 2016. Les cinq thèmes obligatoires de 2015 ont été regroupés en deux blocs.

Le nouveau régime de la négociation obligatoire des accords d'entreprise (Loi 2015-994 du 17-8-2015, dite loi Rebsamen) est entré en vigueur le 1er janvier 2016. Cette loi a permis un regroupement des thèmes de la négociation en deux blocs. Depuis le 1er janvier 2016, il est obligatoire de négocier chaque année dans toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sur :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;

L'initiative de la négociation appartient à l'employeur. *Cette négociation n'étant pas assortie d'une obligation de résultat,* si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord dans lequel seront consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

La négociation doit porter sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (à défaut d'accord, de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs) et sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit porter sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les entreprises d'au moins cinquante salariés qui n'auraient pas établi ce plan d'action sont soumises à une pénalité maximale de 1 % des rémunérations et gains de la période pour laquelle l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

Yvan Loufrani Professeur associé
ISC PARIS 02/02/2016

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégagez les idées principales du document
2. Quelles sont les obligations en matière de négociations pour les entreprises ?
3. Quels sont les thèmes abordés depuis le 1 janvier 2016 ?
4. Expliquez cette phrase : *« Cette négociation n'étant pas assortie d'une obligation de résultat. »*
5. Définissez la notion de Valeur Ajoutée ? Pourquoi parle-t-on de partage de valeur ajoutée dans la négociation annuelle obligatoire ?
6. Que risque une entreprise qui ne met pas en place un plan d'action sur l'égalité hommes/femmes ?

Proposition de correction

1. Quelles sont les obligations en matière de négociations pour les entreprises ?

   Depuis le 1er janvier 2016, il est obligatoire de négocier chaque année dans toutes les entreprises.

2. Quels sont les thèmes abordés depuis le 1 janvier 2016 ?

   • la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
   • l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

3. Expliquez cette phrase : « *Cette négociation n'étant pas assortie d'une obligation de résultat.* »

   La négociation doit être mise en place, mais on n'est pas obligé d'obtenir un accord.

4. Définissez la notion de Valeur Ajoutée ? Pourquoi parle-t-on de partage de valeur ajoutée dans la négociation annuelle obligatoire ?

   La valeur ajoutée est la richesse créée par les entreprises ; elle se partage entre les salariés, les actionnaires et l'entreprise (investissement). Dans la négociation annuelle c'est sur les augmentations de salaires.

5. Que risque une entreprise qui ne met pas en place un plan d'action sur l'égalité hommes/femmes ?

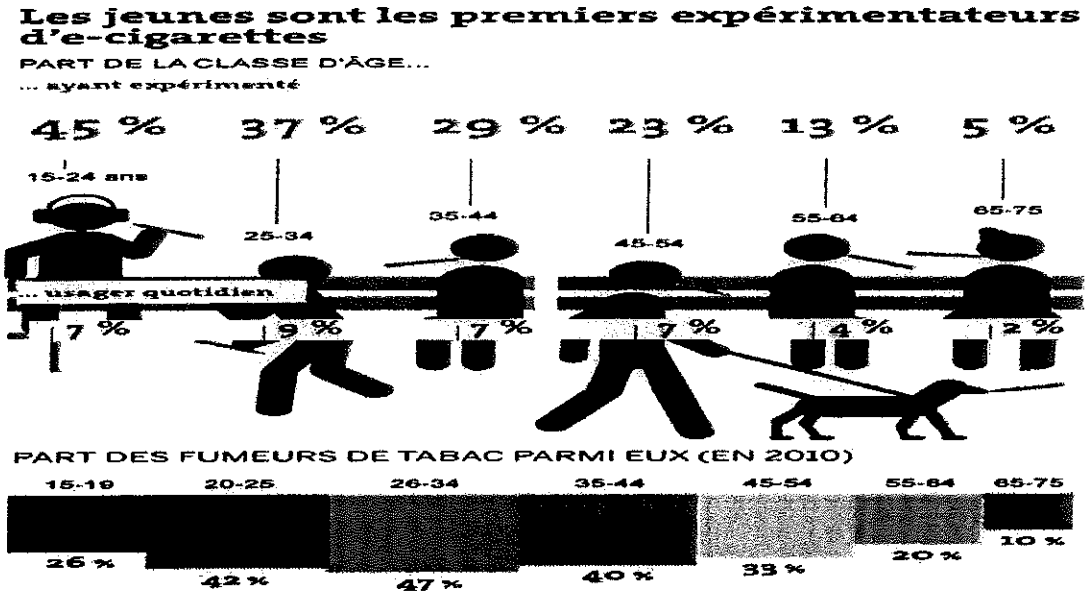
   Les entreprises d'au moins cinquante salariés qui n'auraient pas établi ce plan d'action sont soumises à une pénalité maximale de 1 % des rémunérations et gains de la période.

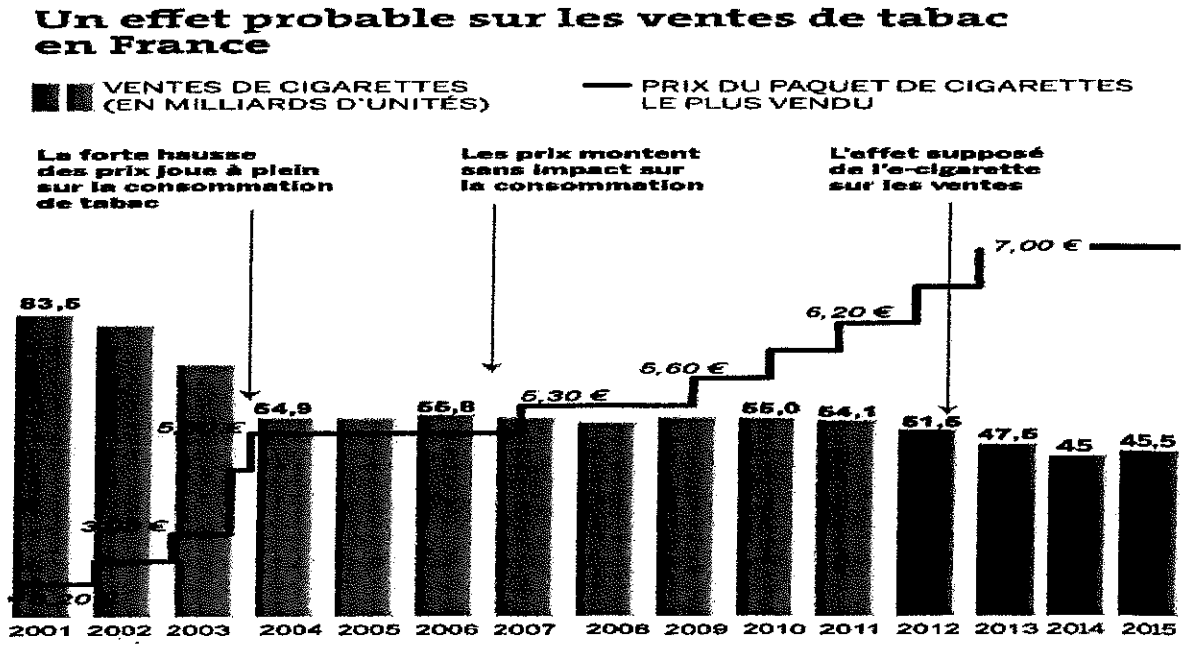
ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

L'ENGOUEMENT POUR LA CIGARETTE ELECTRONIQUE, INTERDITE DE PUBLICITE

Assimilée au tabac, la cigarette électronique ne pourra plus faire l'objet de publicité à partir de vendredi 20 mai. L'ordonnance transposant en France la directive européenne de lutte contre le tabagisme prévoit des règles plus strictes concernant le tabac et ses produits dérivés, introduisant notamment le paquet de cigarette neutre, mais aussi toute forme de publicité pour les e-cigarettes, y compris dans les vitrines des magasins.





le Monde | 20.05.2016

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1/Dégagez les idées principales du document

2/ Commentez l'ordonnance prise par la France pour lutter contre le tabagisme.

3/ Pourquoi la France est obligée de mettre en place une ordonnance pour appliquer la directive européenne ?

4/ Quel est le profil type de l'utilisateur de la e-cigarette ?

5/ Peut-on affirmer que le prix des cigarettes a un effet sur les ventes de tabac ? Commentez.

Proposition de correction

1/ Commentez l'ordonnance prise par la France pour lutter contre le tabagisme.

Assimilée au tabac, la cigarette électronique ne pourra plus faire l'objet de publicité
Introduit également le paquet de cigarette neutre, mais aussi toute forme de publicité pour les e-cigarettes, y compris dans les vitrines des magasins

2/Pourquoi la France est obligée de mettre en place une ordonnance pour appliquer la directive européenne ?
La France en tant que membre de l ue, est tenue d'appliquer les règles prises par la commission européenne.

3/ Quel est le profil type de utilisateur de la e-cigarette ?

Agé de 15-24 ans pour les expérimentateurs, 25-34 pour les utilisateurs au quotidien ; déjà fumeurs pour près de la moitié d entre eux sur la classe 20-44 ans.

4/ Peut-on affirmer que le prix des cigarettes à un effet sur les ventes de tabac ? Commentez.

Dans un 1er temps oui, le prix a dissuadé les fumeurs, mais à partir d un certain prix, (5 euros), il n y a plus d'impact sur les ventes.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

UBERPOP: UN CLIENT QUI UTILISE CE SERVICE EST-IL DANS L'ILLEGALITE?

Un flou juridique entoure l'activité d'UberPop, service de transport entre particuliers. Les taxis enragent, et certains dérapent.

UberPop n'en finit pas d'alimenter le débat. Jugée comme totalement "illégale" par le gouvernement, vécue comme une provocation par les taxis, ressentie comme une amélioration du service par certains clients, l'application pour téléphonie mobile continue d'exister. Selon l'entreprise, 400.000 "utilisateurs réguliers" ont eu recours à UberPop l'an dernier. Ce service de transport entre particuliers à prix cassés, développé par la société américaine Uber, diffère des activités de VTC, comme UberX. Les chauffeurs sont des particuliers qui ne paient ni cotisations sociales, ni impôts. Ils n'ont pas non plus suivi les 250 heures de formation nécessaires pour obtenir un agrément VTC, et ne sont pas assurés professionnellement. Ils diffèrent en outre des services de covoiturage, comme BlaBlacar, puisque c'est le passager et non le chauffeur qui fixe la destination.

UberPop est-il un service illégal?

En vertu de la loi Thévenoud votée en octobre 2014, il est interdit de proposer une prestation de transport routier "à titre onéreux" si l'on n'est pas enregistré comme chauffeur de taxi ou VTC. Mais... le 11 juin 2015, le tribunal correctionnel de Paris a relaxé un chauffeur UberPop, estimant que l'activité de taxi "consiste à stationner et à circuler sur la voie publique en quête de clients", ce que ne faisait justement pas ce chauffeur amateur. Le parquet a toutefois fait appel de la décision, a confirmé à BFMTV.com l'avocat du chauffeur.

Que risquent les chauffeurs et les clients?

D'après la loi Thévenoud, les conducteurs qui exercent une activité illégale de taxi encourent des sanctions pouvant aller jusqu'à 1 an de prison, 15.000 euros d'amende, une suspension du permis et une confiscation du véhicule. "Ceux qui organisent ce système" sont passibles, eux, de "deux ans d'emprisonnement et 300.000 euros d'amende", a rappelé récemment le secrétaire d'Etat aux Transports, Alain Vidalies. Quant aux clients, selon nos informations, aucune procédure judiciaire n'a été lancée à ce jour contre eux, et aucun texte ne qualifie d'infraction le fait d'emprunter un taxi... qui n'en serait pas un.

Par Alexandra Gonzalez avec AFP 25/06/2015

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégagez les idées principales du document
2. Quel service rend l'application « UberPop » ?
3. Avec quelle profession se met-elle en concurrence ?
4. Pourquoi cette dernière considère qu'UberPop développe une concurrence déloyale ?
5. Quelle est la loi qui régie ce genre de transport ?
6. Quel tribunal est compétent dans cette affaire ? Pourquoi ?
7. Quelle est la décision du tribunal correctionnel ? Justifiez cette décision.

Proposition de correction

1. Quel service rend l'application « UberPop » ?

   L'application met en relation des chauffeurs particuliers avec des clients.

2. Avec quelle profession se met-elle en concurrence ?

   Les taxis.

3. Pourquoi cette dernière considère qu'UberPop développe une concurrence déloyale ?

   Les chauffeurs sont des particuliers qui ne paient ni cotisations sociales, ni impôts. Ils n'ont pas non plus suivi les 250 heures de formation nécessaires pour obtenir un agrément VTC, et ne sont pas assurés professionnellement.

4. Quelle est la loi qui régie ce genre de transport ?

   La loi Thévenoud votée en octobre 2014

5 Quel tribunal est compétent dans cette affaire ? Pourquoi ?

   Le tribunal correctionnel, parce qu'il ne s'agit pas d'un litige mais d'une infraction à la loi.

6 Quelle est la décision du tribunal correctionnel ? Justifiez cette décision.

   Le tribunal correctionnel de Paris a relaxé un chauffeur UberPop, estimant que l'activité de taxi "consiste à stationner et à circuler sur la voie publique en quête de clients", ce que ne faisait justement pas ce chauffeur amateur.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

LE RAPPROCHEMENT AUCHAN-SYSTEME U SOUMIS A UNE ENQUETE APPROFONDIE

L'Autorité de la concurrence a annoncé, mardi 24 mai, l'ouverture d'une phase d'examen approfondi dans le cadre du rapprochement entre les groupes de distribution Auchan et Système U. Les deux enseignes, qui avaient d'abord conclu une alliance pour rationaliser leur processus d'achat des marques nationales en 2014, s'étaient rapidement mises à discuter d'un rapprochement plus poussé. En plus des achats, de la logistique et des services supports, ils prévoyaient l'échange de magasins : Auchan, spécialiste des hypermarchés, à la tête des grands formats du groupe U, tandis que Système U, fort de son expertise dans les supermarchés, récupérerait l'enseigne SimplyMarket. L'« Alliance » comme l'appellent les deux enseignes est qualifiée par l'Autorité de la concurrence de « fusion de fait » et lui a été notifiée le 30 décembre 2015.

Position dominante

L'institution de la Rue de l'Echelle va étudier la présence des deux enseignes, zone de chalandise par zone de chalandise, et pourra leur demander, en cas de position dominante, de céder certains magasins. « *L'Autorité examinera également la définition géographique des marchés alimentaires, en étudiant la possibilité de retenir des magasins situés hors des frontières nationales dans les zones locales frontalières concernées par l'opération* », explique l'Autorité de la concurrence. En amont, l'institution promet aussi d'étudier les conséquences de cette opération pour les fournisseurs, notamment ceux « *appartenant à des catégories qui étaient jusqu'alors exclues du mandat d'achat commun conclu par Auchan et Système U en 2014* ».Lors de son dernier rapport sur l'impact concurrentiel des regroupements des centrales d'achat dans la grande distribution – à l'époque Auchan s'était allié avec Système U, Intermarché avec Casino, Carrefour avec Cora – publié en avril 2015, l'Autorité de la concurrence avait considéré que ces alliances pourraient contribuer à réduire la qualité, l'investissement, l'innovation, voire évincer certains fournisseurs. « *Il est important que la grande distribution corrige ses alliances pour prendre en compte les risques concurrentiels* », avait alors prévenu Bruno Lasserre, le président de l'Autorité. « *Faute de quoi*, poursuivait-il, *l'Autorité de la concurrence pourrait s'autosaisir pour mener une procédure contentieuse pour entente.* »

Négociations commerciales durcies

Depuis, de nombreux rapprochements, destinés à mutualiser les achats, ont été annoncés. Leclerc s'est associé en juin 2015 avec l'allemand Rewe Group dans une alliance aux contours encore flous. Le mandat commun entre Auchan et Système U dans le domaine des achats en Europe, auquel s'est associé le groupe Metro, est en train de s'étendre aux marques de distributeurs (MDD) et aux articles dits de bazar. Tandis que Casino et l'espagnol Dia ont annoncé en novembre 2015 qu'ils coordonnaient « *les négociations d'achats de leurs Marques distributeurs en Europe, en visant à terme une massification de près de 50 % des volumes* ».D'autant que cette année, les fournisseurs n'ont pas caché que les négociations commerciales qui se sont achevées fin février, se sont encore durcies avec la diminution du nombre d'acteurs et la poursuite de la guerre des prix. Il ne fait aucun doute que l'Autorité de la concurrence aura à cœur de montrer les limites des alliances entre les distributeurs sur l'amont de la filière. L'Autorité de la concurrence rendra ses conclusions en octobre, les textes prévoyant qu'à partir de l'ouverture de cet examen approfondi elle rend son rapport en principe dans un délai de 65 jours ouvrés.

LE MONDE | 24.05.2016

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1/Dégagez les idées principales du document

2/Expliquez pourquoi l'autorité de la concurrence vient d'ouvrir une enquête.

3/Quel est l'intérêt pour Système U et Auchan d'engager une fusion ?

4/Quelles seront les conséquences de cette fusion pour les fournisseurs ?

5/Expliquez ce que l'on entend par « une position dominante » sur un marché.

6/ Quelles seront les conséquences de cette position dominante pour le consommateur ?

Proposition de correction

1/Expliquez pourquoi l'autorité de la concurrence vient d'ouvrir une enquête.

Elle ouvre une enquête dans le cadre du rapprochement entre les groupes de distribution Auchan et Système U

2/ Quel est l'intérêt pour Système U et Auchan d'engager une fusion ?

Pour rationaliser leur processus d'achat et optimiser la logistique et les services supports, et également l'échange de magasins

3/ Quelles seront les conséquences de cette fusion pour les fournisseurs ?

Les fournisseurs n'ont pas caché que les négociations commerciales qui se sont achevées fin février, se sont encore durcies avec la diminution du nombre d'acteurs et la poursuite de la guerre des prix

4/Expliquez ce que l'on entend par « une position dominante » sur un marché.

C'est le fait de détenir une situation de domination sur le marché telle qu'à elle seule, elle peut influencer le marché ...

5/ Quelles seront les conséquences de cette position dominante pour le consommateur ?

Offre restreinte, hausse des prix.

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

DECHETS : UN DECRET FIXE (ENFIN) LES OBLIGATIONS DE TRI DES RECYCLABLES PAR LES ENTREPRISES

Depuis l'ordonnance du 17 décembre 2010 transposant diverses dispositions du droit européen en matière de déchets, toute entreprise est censée mettre en place un tri des déchets à la source et une collecte séparée de ces déchets. La disposition vise cinq flux : le papier, les métaux, les plastiques, le verre et le bois. Mais l'application de cette disposition était restée lettre morte. Un décret, publié le 12 mars, fixe (enfin) les bases réglementaires permettant la mise en œuvre du tri à la source et de la collecte séparée de ces déchets par les entreprises. Les gros producteurs de déchets doivent mettre en place un tri et organiser la collecte pour les cinq types de déchets visés. Quant aux petites entreprises, elles ne devront progressivement trier que le papier.

1.100 litres de déchets par semaine

Le décret concerne la gestion des déchets des entreprises *"composés majoritairement en masse"* de papier, de métal, de plastique, de verre ou de bois. Il prévoit un premier cas général qui vise les entreprises qui n'ont pas recours au service public de gestion des déchets (SPGD) ou celles qui utilisent ce service mais produisent plus de 1.100 litres de déchets par semaine. Les entreprises concernées ont l'obligation de trier à la source les déchets de papier, de métal, de plastique, de verre et de bois. Ces déchets peuvent être conservés ensemble en mélange. S'ils ne sont pas traités sur le site, l'entreprise doit organiser leur collecte séparément des autres déchets pour permettre leur valorisation. Les déchets visés par le décret doivent être cédés directement à une installation de valorisation ou à un intermédiaire en vue de leur valorisation. Dans le second cas, tous les ans, avant le 31 mars, les intermédiaires devront fournir aux entreprises ayant cédé leurs déchets une attestation mentionnant les quantités exprimées en tonnes, la nature des déchets qui leur ont été confiés et leurs destinations de valorisation finale.

Philippe Collet 16 mars 2016

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1. Dégagez les idées principales du document.
2. Pourquoi la France a émis un décret pour appliquer l'ordonnance européenne ?
3. Quelles sont les obligations en matière de déchets pour les entreprises ?
4. Pourquoi l'obligation est allégée pour les petites entreprises ?
5. Qui est chargé de la collecte de ces déchets et dans quel but ?
6. Quelle obligation administrative les entreprises doivent-elles fournir avant le 31 mars ?

Proposition de correction

1. Dégagez les idées principales du document
2.
3.

2 Pourquoi la France a émis un décret pour appliquer l'ordonnance européenne ?

L'Union européenne étant souveraine, la France doit mettre en œuvre les décisions prises par cette instance.

4. Quelles sont les obligations en matière de déchets pour les entreprises ?

Toute entreprise est censée mettre en place un tri des déchets à la source et une collecte séparée de ces déchets. La disposition vise cinq flux : le papier, les métaux, les plastiques, le verre et le bois.

5. Pourquoi l'obligation est allégée pour les petites entreprises ?

Les petites entreprises ont moins de déchets et moins de moyens (financiers, logistiques, matériels, etc).

6. Qui est chargé de la collecte de ces déchets et dans quel but ?

Les déchets visés par le décret doivent être cédés directement à une installation de valorisation ou à un intermédiaire en vue de leur valorisation.

7. Quelle obligation administrative les entreprises doivent-elles fournir avant le 31 mars ?

Tous les ans, avant le 31 mars, les intermédiaires devront fournir aux entreprises ayant cédé leurs déchets une attestation mentionnant les quantités exprimées en tonnes, la nature des déchets qui leur ont été confiés et leurs destinations de valorisation finale.

8. Quel lien faites-vous avec le développement durable ? Donnez d'autres exemples.

Le développement durable repose sur trois piliers : l'aspect économique, environnemental et sociétal. Par rapport au texte, l'aspect économique est la valorisation des déchets, l'aspect environnemental est la limitation de ces déchets et au niveau sociétal, c'est une société meilleure pour les générations futures. D'autres exemples : les moteurs moins polluants, les encres pour imprimantes, production électricité verte, etc...

ACADEMIE DE POITIERS
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL – Session 2016
Epreuve de contrôle : connaissances et compétences E1
Durée de l'épreuve : 15 minutes

Sujet

LES VENTES DE PRODUITS BIO AUGMENTENT FORTEMENT EN FRANCE

Les Français redoublent d'appétit pour les produits alimentaires bio. Selon les chiffres publiés mercredi 25 mai par l'Agence Bio, les ventes de produits issus de l'agriculture biologique ont connu une hausse sans précédent en 2015, bondissant de 14,7 %, pour atteindre un total de 5,75 milliards d'euros. Même si le bio ne représente encore que 3 % de la consommation alimentaire à domicile, l'heure est à l'accélération. La pénétration du bio est variable d'un produit à l'autre. Elle est la plus forte pour les œufs, où elle atteint 20 %, et pour le lait, à 12 %. Mais les moteurs de la croissance sont à chercher du côté des fruits et légumes (+24 %) et de l'épicerie (+17 %).Cet engouement des consommateurs est une bonne nouvelle pour les producteurs ayant banni pesticides et engrais chimiques de leurs exploitations. Mais également pour les agriculteurs étranglés financièrement par des prix bas et des charges élevées, qui sont de plus en plus nombreux à envisager une conversion vers la bio.

Forte progression des surfaces engagées bio

Les surfaces engagées en bio affichent d'ailleurs une forte progression, de 23,1 % en 2015, à 1 375 328 hectares, selon l'Agence Bio. Preuve de l'afflux des demandes, les surfaces en première année de conversion ont triplé par rapport à 2014, à 226 328 hectares. Toutes les filières sont concernées, même si la dynamique la plus forte est le fait des céréaliers, jusqu'alors en retrait. Cette évolution pourrait favoriser la part du bio « made in France ». Elle est en progression, à 76 %. Quant aux surfaces dûment certifiées, elles ont dépassé le cap du million d'hectares. L'agriculture biologique couvre désormais 5,12 % des surfaces agricoles.

Le nombre de fermes concernées a, lui, augmenté de 9 %, avec 28 884 exploitations. Elles représentent à elles seules 10 % des emplois agricoles français. Une sur deux vend tout ou partie de sa production directement à la ferme. Cela explique la forte progression de 20 % de la vente directe des produits bio, même si elle ne représente que 14 % de la distribution totale. Les enseignes spécialisées, qui pèsent 37 % du marché, bénéficient aussi de l'engouement des consommateurs et voient leur vente augmenter de 17 %. Le succès de Biocoop illustre cette tendance. Mais les grandes enseignes, même si elle perd quelque once de terrain, restent le premier canal de distribution, écoulant 45 % des produits bio.

L'Agence Bio se félicite également de l'essor du bio dans la restauration collective, longtemps un point faible du dispositif. Les produits bio ne représentent encore qu'un montant de 225 millions d'euros, mais la hausse est de 18 %.

Le Monde | 25.05.2016

Travail à faire

A l'aide de ce document, vous répondrez aux différentes questions posées. Vous n'hésiterez pas à illustrer vos réponses en utilisant l'actualité.

1/Dégagez les idées principales du document

2/ Citez les produits bio les plus consommés en France.

3/Quels sont les produits qui connaissent la plus forte progression ?

4/Qui sont les bénéficiaires de cet engouement ? Commentez.

5/Quelle est la forme de distribution qui écoule le plus de produits bio ?

6/Quels sont les circuits de distribution qui affichent la plus grande progression ?

7/En quoi ce mode de distribution peut il favoriser le développement du secteur de l'agriculture. ?

Proposition de correction

2/ Citez les produits bio les plus consommés en France.

les œufs, où elle atteint 20 %, et pour le lait, à 12 %

3/Quels sont les produits qui connaissent la plus forte progression ?

Les fruits et légumes (+24 %) et de l'épicerie (+17 %).

4/Qui sont les bénéficiaires de cet engouement ? Commentez.

les agriculteurs ; Les enseignes spécialisées

5/Quelle est la forme de distribution qui écoule le plus de produits bio ?

les grandes enseignes

6/Quels sont les circuits de distribution qui affichent la plus grande progression ?

Le circuit direct

7/En quoi ce mode de distribution peut il favoriser le développement du secteur de l'agriculture. ?

La vente directe permet d'améliorer les marges.