

SESSION 2010

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE**SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LA GESTION**Durée de l'épreuve : 3 heuresCoefficient : 6**ÉPREUVE D'ÉCONOMIE - DROIT**

Le sujet comporte 5 pages numérotées de 1/3 à 3/3.

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)

D'une manière générale, la croissance économique entraîne une augmentation de l'emploi. Pourtant, malgré les premiers signes d'une reprise économique en France fin 2009, les perspectives ne s'améliorent pas sur le marché du travail, le taux de chômage français demeure à un niveau élevé.

La croissance économique suffit-elle à réduire le chômage ?

Vous présentez dans le cadre d'une réflexion structurée et illustrée par des exemples, les arguments économiques qui vous permettent de répondre à cette question.

PARTIE ANALYTIQUE (10 points)

Analysez l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1^{er} Juillet 2008 reproduit en annexe :

1. Qualifiez juridiquement les faits.
2. Indiquez les différentes étapes de la procédure antérieure.
3. Présentez les arguments invoqués par les parties devant les juges du fond.
4. Indiquez le problème de droit soulevé devant la Cour de cassation
5. Présentez la solution de la Cour de cassation et ses motifs.

ANNEXE**Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1^{er} Juillet 2008****Sur le moyen unique :**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 14 avril 2006), que M. X... a été engagé le 6 novembre 1979 par la société Cartonneries de Godardennes où il était opérateur ; qu'il a été licencié le 24 septembre 2004 pour faute grave pour avoir été surpris en train de fumer dans les locaux de l'entreprise ; que, contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt infirmatif d'avoir décidé que le licenciement était fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen :

1°/ que la faute grave est caractérisée par un comportement rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce, pour dire fondé sur une faute grave son licenciement, l'arrêt a retenu qu'il a enfreint une interdiction de fumer ; qu'en statuant ainsi, bien que le salarié était depuis 25 ans dans l'entreprise, qu'il avait fumé librement jusqu'au 1^{er} janvier 2003 comme tous les fumeurs de l'entreprise, qu'il était dépendant du tabac, qu'il n'avait pas la possibilité de sortir de l'entreprise pendant son temps de pause pour aller "griller une cigarette" à l'extérieur et que l'employeur avait refusé la mise en place d'un espace spécialement réservé aux fumeurs et n'avait pris aucune initiative pour aider ses salariés fumeurs telles que évaluation de la dépendance et la motivation, l'aide aux fumeurs pour arrêter, vraies stratégies d'aide au sevrage, mise à disposition d'un tabacologue au sein de l'entreprise, délivrance de substituts nicotiques, la Cour d'appel n'a pas caractérisé la faute grave du salarié, en violation de l'article L.122-6 du Code du travail ;

2°/ que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en l'espèce, l'employeur avait refusé la mise en place d'un espace spécialement réservé aux fumeurs et n'avait pris aucune initiative pour aider ses salariés fumeurs ; d'où il suit qu'en déclarant que le salarié avait commis une faute grave, bien que l'interdiction absolue de fumer sans aucune aide apportée aux salariés en état de dépendance fût abusive, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 120-2* du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que le salarié, employé d'une cartonnerie, avait fumé une cigarette dans un local au sein de l'entreprise affecté aux pauses en violation d'une interdiction générale de fumer justifiée par la sécurité des personnes et des biens, imposée en raison du risque d'incendie par l'arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée et figurant au règlement intérieur, portée à sa connaissance tant par l'affichage de ce règlement que par les nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note interne de rappel mentionnant les sanctions encourues ; que par ces seuls motifs, elle a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que le comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

*Article L. 120-2 du Code du travail « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »