

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE
SCIENCES ET TECHNOLOGIES
DE LA GESTION

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 6

ÉCONOMIE – DROIT

Le sujet comporte 4 pages numérotées de 1/4 à 4/4
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)

Le développement durable est devenu une préoccupation mondiale, au même titre que la recherche d'une croissance économique soutenue.

La Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement (C.M.E.D.) décrit le développement durable comme celui qui « *répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs* » (1).

À l'aide de vos connaissances et en illustrant vos propos d'exemples, vous présenterez, sous une forme rédigée, les liens économiques qui unissent croissance économique et développement durable.

(1) CMED – Notre avenir à tous – Rapport BRUNDTLAND. Editions Le Fleuve – 1988

PARTIE ANALYTIQUE (10 points)

Madame X a été embauchée par la société ALBERT en qualité de responsable de la communication le 2 octobre 2005. Vous trouverez en annexe 1 un extrait de son contrat de travail.

Au début de l'année 2007, la société ALBERT envisage une réorganisation de ses services. Madame X vous consulte pour l'éclairer sur les deux hypothèses suivantes :

Hypothèse n°1 : l'employeur annonce à Madame X qu'elle viendra désormais du lundi au vendredi travailler au siège social de l'entreprise situé à Nanterre. Si Madame X refuse ce changement, elle craint que son employeur ne la licencie pour faute.

Hypothèse n°2 : Un poste de responsable de la communication situé à temps plein au siège social de l'entreprise se libère. Madame X envisage de candidater à ce poste.

À l'aide de vos connaissances et des annexes 1 à 3, vous répondrez aux questions suivantes :

1. Démontrez que le contrat de Madame X est un contrat de télétravail.
2. Dans le cadre d'un contrat de télétravail, précisez ce qu'est la réversibilité et quelle est son utilité.
3. La décision de l'employeur de licencier Madame X, évoquée dans l'hypothèse 1, serait-elle fondée ? Justifiez votre réponse.
4. Dans le cadre de l'hypothèse n°2, présentez les arguments juridiques en réponse aux questions suivantes :
 - 4-1 Madame X peut-elle candidater à ce poste ? Justifiez votre réponse à l'aide de l'Accord National Interprofessionnel présenté en annexe.
 - 4-2 Montrez et justifiez en quoi l'Accord National Interprofessionnel accorde un traitement plus favorable au salarié que l'article 1134.
 - 4-3 À quelle catégorie de sources du droit appartient cet Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail ? Par qui cet accord a-t-il été conclu ?

Annexe 1 : Extrait du contrat de travail de Madame X.

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés,

D'une part,

La société ALBERT, dont le siège social se situe à Nanterre, 25 rue de la République,

D'autre part,

Madame X, née à Lille le 29 janvier 1969 et demeurant à Perpignan, 24 rue de Narbonne,

Il a été conclu le présent contrat de travail à durée indéterminée.

[...]

Article 3 : lieu de travail

Madame X exercera ses fonctions à son domicile du lundi au jeudi et au siège de la société le vendredi. Les frais de déplacements de Madame X de son domicile au siège de la société seront pris en charge par l'employeur.

[...]

Article 7 : aspects matériels

L'employeur fournit à Madame X le matériel informatique nécessaire à l'exercice de sa fonction à son domicile et prend en charge les frais d'abonnement à un fournisseur d'accès à Internet.

Article 8 : le présent contrat de travail est soumis à l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail

Annexe 2 : Article 1134 du code civil

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

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Annexe 3 : Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail

Article 1 – Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

Article 3 – Réversibilité et insertion

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 4 – Conditions d'emploi

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

[http : //www.aftt.ass.fr](http://www.aftt.ass.fr)