

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LA GESTION

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 6

ÉCONOMIE – DROIT

L'usage des calculatrices n'est pas autorisé

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes qu'il est possible de traiter dans l'ordre de votre choix.

PARTIE-RÉDACTIONNELLE (10 points)

L'offre et la demande de travail se rencontrent sur un marché. Malgré des demandes de travail non satisfaites, une partie de la population active est aujourd'hui sans emploi.

Démontrez, sous une forme rédigée et en ayant recours à la présentation de phénomènes économiques significatifs, illustrés d'exemple, que le marché du travail est caractérisé par un fonctionnement spécifique, au regard des autres marchés de biens et services.

PARTIE ANALYTIQUE (10 points)

À l'aide des annexes 1, 2 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1. Qualifiez juridiquement les faits et les acteurs.
2. Repérez le moyen de preuve utilisé par la société Continent France groupe Carrefour pour établir la faute de Monsieur X et le licencié.
3. Identifiez le problème juridique.
4. Formulez la décision rendue par la Cour d'appel.
5. Présentez la décision de la Cour de cassation et le raisonnement juridique suivi.
6. À partir de cette décision, montrez en quoi le droit du travail protège les intérêts des salariés.

Annexe 1

Cour de cassation, chambre sociale, 7 juin 2006 (X contre société Continent France groupe Carrefour)

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 432-2-1 du code du travail ;

Attendu que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas fait l'objet, préalablement à son introduction, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise ;

Attendu que M. X., engagé le 3 août 1970 en qualité d'employé de commerce, a été licencié pour faute grave le 1er juin 2000 par son employeur, la société Continent France groupe Carrefour (1) ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, la cour d'appel a déclaré recevable la production d'un enregistrement du salarié effectué par l'employeur à l'aide d'une caméra de vidéo surveillance, estimant qu'il ne pouvait être sérieusement prétendu que le salarié ignorait l'existence de caméras vidéo destinées à détecter les vols perpétrés dans l'entreprise et utilisées depuis 1996 ainsi qu'il ressort de la consultation du CHSCT (2) produite par l'employeur et annoncée par des affichettes dans le magasin ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le système de vidéo surveillance de la clientèle mis en place par l'employeur était également utilisé par celui-ci pour contrôler ses salariés sans information et consultation préalables du comité d'entreprise, en sorte que les enregistrements du salarié constituaient un moyen de preuve illicite, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 octobre 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges [...]

<http://legifrance.gouv.fr>

(1) Quelques précisions à propos des faits.

X affecté au rayon épicerie, a été filmé par une caméra de surveillance, en train de dissimuler un paquet de cadettes vidéo dans une palette de pâtes qu'il transportait.

(2) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Annexe 2 : *Extraits du code du travail - Dalloz*

Article L. 121-8. Aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié [...]

Article L. 432-2-1. Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.