

CONCOURS GÉNÉRAL DES LYCÉES

SESSION 2010

ÉCONOMIE – DROIT

Série STG

Durée 6 heures

CONCOURS GENERAL SESSION 2010

Le contexte économique des 30 glorieuses (1945 – 1975) se mesurait par un taux de croissance annuel moyen du PIB de 5,64% et un taux de chômage de 3%.

Depuis la situation économique n'a jamais été aussi florissante et ces dernières décennies la moyenne du taux de croissance annuel du PIB n'a jamais dépassé 3% et le taux de chômage depuis les années 2000 est supérieur à 8%.

L'ouverture des marchés, et la mise en concurrence des économies ont mis en lumière les difficultés pour enrayer la spirale du chômage.

Depuis les années 80, les politiques de l'emploi ont essayé d'apporter des solutions, en instaurant de nouvelles règles pour les entreprises et en faisant évoluer le droit du travail, destinées à résoudre les problèmes de l'emploi.

A partir des documents joints et de vos connaissances, vous traiterez le sujet suivant :

Le droit peut-il contribuer à résoudre les problèmes de l'emploi ?

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : statistiques sur le chômage (INSEE 2007)

Annexe 2 : extraits du code du travail

Annexe 3 : décret du 28 août 2006 « retour à l'emploi des salariés âgés »

Annexe 4 : Alternatives économiques février 2009 « que peut-on faire face à la montée du chômage ? »

Annexe 5 : article Le Monde mars 2009 « comment expliquer les milliers d'emplois non pourvus ? »

Annexe 6 : article Le Monde janvier 2008 « le marché du travail va évoluer vers la flexisécurité »

Annexe 7 : extraits Ministère du travail sur la loi portant modernisation du marché du travail

Annexe 8 : extrait loi de modernisation de l'économie août 2008

Annexe 9 : extrait du plan de relance décembre 2008

Annexe n°1

Nombre de chômeurs et taux de chômage (au sens du BIT)

	2004	2005	2006	2007
Nombre de chômeurs (en milliers)	2 412	2 429	2 432	2 215
<i>dont : hommes</i>	<i>1 160</i>	<i>1 171</i>	<i>1 184</i>	<i>1 094</i>
<i>femmes</i>	<i>1 252</i>	<i>1 258</i>	<i>1 248</i>	<i>1 121</i>
Taux de chômage (en %)	8,9	8,9	8,8	8,0
Hommes	8,0	8,0	8,1	7,4
Femmes	9,9	9,8	9,6	8,5
15-29 ans	15,5	15,6	15,8	14,5
30-49 ans	7,5	7,6	7,3	6,5
50 ans ou plus	6,0	5,8	6,0	5,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4,4	4,5	4,0	3,3
Professions intermédiaires	5,4	4,9	4,8	4,5
Employés	9,2	9,4	9,2	8,1
Ouvriers	10,9	11,3	11,5	10,7

Note : résultats en moyenne annuelle

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er trimestre 2004 au 4ème trimestre 2007

Extraits code du travail annexe n°2

Article L1221-2 code du travail

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Sans remettre en cause les 35 heures, l'article 18 de la loi (n°2008-789) du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, assouplit les conditions permettant à l'employeur et aux salariés de déroger à la durée légale hebdomadaire de travail. Il porte sur la détermination du contingent d'heures supplémentaires, les modalités de dépassement de ce contingent et la contrepartie en repos.

L'embauche de travailleurs handicapés

Toute entreprise, dès lors que son effectif déterminé en application des règles de l'article L 1111-2 du Code du travail atteint ou excède 20 salariés, est soumise à une obligation d'embaucher des travailleurs handicapés. Cette obligation se chiffre à 6 % de l'effectif.

Annexe n°3

Décret n°2006-1070 du 28 août 2006 aménageant les dispositions relatives au contrat à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés

Entré en vigueur le 29 août 2006, le CDD Senior d'une durée maximale de 36 mois s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans. Tous les employeurs peuvent y avoir recours. Il satisfait aux mêmes obligations qu'un CDD classique.

Les seniors constituent une richesse pour le monde du travail. En renonçant aux compétences et à l'expérience des seniors, notre pays, nos entreprises se privent d'un atout décisif. La gestion des âges au travail est donc une condition de notre prospérité économique. C'est le constat sur la situation des seniors dressé par le gouvernement dans le cadre de son « Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 ». En effet, l'amélioration du taux de l'emploi devient un enjeu majeur en termes de cohésion sociale, de croissance et de viabilité des systèmes de protection sociale.

Conformément aux objectifs de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, le gouvernement se fixe donc pour ambition prioritaire de concourir à une augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre de 2 points par an. La proportion des personnes en emploi parmi celles âgées de 55 à 64 ans était de 37,3% en 2004, contre 41% pour la moyenne de l'Union européenne. Ce taux est encore éloigné de l'objectif européen de 50% à l'horizon 2010 que s'est également fixée la France.

(...)

Cette mesure concerne exclusivement toute personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé. Cette personne peut conclure un CDD « afin de faciliter son retour à l'emploi et lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de liquidation de sa retraite à taux plein ».

<http://www.netpme.fr/actualite-entreprise/791-cdd-senior-est-entre-en-vigueur.html>

Que peut-on faire face à la montée du chômage ?

annexe n°4

(...) une des pistes de la politique économique concerne les emplois aidés, c'est-à-dire les emplois subventionnés par la puissance publique. Le nombre avait beaucoup baissé ces dernières années. Ainsi en novembre 2007 et novembre 2008, on en comptait 72 000 de moins. Le gouvernement a donc décidé dans l'urgence d'inverser la tendance sans toutefois revenir pour l'instant aux niveaux du début des années 2000. La mesure a du sens, pour tenter d'empêcher les victimes les plus fragiles de la crise (travailleurs seniors, jeunes sans diplôme, ouvriers confrontés à la forte réduction de l'emploi industriel) de tomber dans le trou noir du chômage de longue durée, avec le risque de voir leur expérience professionnelle s'éroder, voire disparaître. Mais il s'agit d'emplois temporaires, généralement à temps partiels et rémunérés au Smic. A moins d'en améliorer la qualité, il ne s'agit donc évidemment pas de solutions de long terme aux problèmes du chômage.

(..)

Extrait : Alternatives Économiques février 2009

Comment expliquer les milliers d'emplois non pourvus ? annexe n°5

Alors que le nombre de chômeurs ne cesse d'augmenter - 79 900 de plus en février selon Pôle emploi - comment peut-il y avoir des *"dizaines de milliers d'emplois non pourvus ?"* Pourquoi les entreprises ne réussissent-elles pas à trouver des candidats ?

Paradoxe ? Les emplois non pourvus nécessitent souvent d'engager des formations professionnelles importantes et de susciter des mobilités pas toujours évidentes. Présidente de Manpower France, Françoise Gri confirme. *"Pour nos intérimaires, la mobilité est la chose la plus compliquée qui soit"*, explique-t-elle. Même en pleine crise, elle ne se fait pas.

"Un soudeur peut se retrouver au chômage à Valenciennes dans le Nord et être réclamé à Saint-Nazaire dans l'Ouest, il n'y a pas de correspondance", dit Mme Gri : vie familiale, inquiétude de partir... même les jeunes sont réticents à bouger. *"L'échelle pertinente pour que s'exerce la mobilité, c'est le bassin d'emploi"*, précise-t-elle.

A l'agence de Pôle emploi de Bagnols-sur-Cèze (Gard), le marché de l'emploi ne cesse de se dégrader. Ils sont quelque 4 000 à chercher *"activement"* un emploi, explique la directrice Evelyne Bellot. Sur janvier et février, les offres d'emploi ont baissé de 30 % à 35 %. Dans ce bassin marqué par le secteur de l'énergie atomique, il reste néanmoins des offres non pourvues.

Mario Sanguinetti, Pdg d'EAI (Études, assistance, ingénierie), cinquante salariés qui travaillent pour le nucléaire, a en permanence une quinzaine d'offres déposées à Pôle emploi. Un tiers correspond à des demandes pressantes d'ingénieurs en charge de la production ou des sûretés d'installation. *"Malgré la crise et mes efforts d'anticipation, je n'arrive pas à trouver"*, dit M. Sanguinetti. *"Le niveau de formation est trop faible et les jeunes manquent de motivation"*, regrette-t-il.

"ORGANISER DES TRANSFERTS DE COMPÉTENCES"

La conseillère Pôle emploi, Valérie Brousse, tempère. *"On est en manque de personnes qualifiées, c'est vrai, mais on essaie d'organiser des transferts de compétences de personnes en provenance de l'automobile et de l'aéronautique"*, avance-t-elle. Pour cela, il faut du temps et des moyens.

Les salaires trop bas, des conditions de travail difficiles expliquent aussi les postes non pourvus. Jessica Barthée, conseillère dans la même agence, dit avoir du mal dans les professions médicales : *"Quatre ou cinq structures me réclament des infirmières, je cherche aussi un ambulancier, sans succès..."*

Dans le bureau voisin, sa collègue Elizabeth Schmitt se veut optimiste: *"je pense que la crise va inciter les gens à se réorienter"*, dit-elle. *"Quand j'ai des jeunes femmes, qui viennent du tertiaire et ne trouvent pas d'emploi, je les provoque, je leur dis "faites soudeur"."*

Le marché du travail va évoluer vers la flexisécurité

annexe n°6

Article paru dans l'édition du 13.01.08 Le monde extrait **Caroline Monnot**

Embauche, licenciement, formation : Medef et syndicats en quête d'un compromis

Au terme de quatre mois de négociations, patronat et syndicats se sont quittés vendredi 11 janvier sur un projet d'accord sur « la modernisation du marché du travail ». Ce projet d'accord vise à jeter les bases d'une « flexisécurité à la française », un néologisme¹ désignant un donnant-donnant entre, d'une part, davantage de souplesse lors de l'embauche et du licenciement pour l'employeur et, d'autre part, l'assurance pour le salarié de conserver tout ou partie de ses droits, indépendamment des ruptures de contrat, au cours de sa vie professionnelle. Côté souplesse réclamée par les entreprises, le texte comporte trois nouveautés. D'abord, à côté de la démission et du licenciement, est instauré un troisième mode de rupture du contrat de travail, une rupture dite conventionnelle ou à l'amiable entre un employeur et son salarié. Ce dernier bénéficiera d'un droit de rétractation. Cette séparation devra faire l'objet d'une validation par les directions départementales du travail.

Les périodes d'essai vont être allongées, dans des proportions moindres toutefois que ne le souhaitent initialement les organisations patronales. Enfin, est créé un nouveau contrat de travail : le contrat à objet défini, un contrat à durée variable dont la durée n'est pas prédéfinie - elle devra toutefois obligatoirement être comprise entre 18 et 36 mois - mais être déterminée par la fin d'une mission ou d'un chantier.

En contrepartie de ces trois assouplissements, les salariés se voient assurés de conserver certains de leurs droits malgré leur période de chômage en termes de formation ou de complémentaire santé. Par ailleurs, l'indemnité minimale de licenciement est relevée. Les organisations syndicales ont prévu de soumettre ce projet d'accord à leurs instances dans les jours à venir. (...)

La loi de modernisation du marché du travail entre en vigueur

Annexe 7

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin 2008) procède aux modifications de nature législative rendues nécessaires pour la mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 21 janvier 2008 par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre des cinq syndicats représentatifs au niveau national (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

Les principales dispositions de cette loi concernent :

- ▶ la période d'essai : conditions de validité de la période d'essai, durée maximale et renouvellement, délai de prévenance en cas de rupture, prise en compte possible de certains stages effectués dans l'entreprise...
- ▶ la création d'un CDD pour la réalisation d'un objet défini : salariés concernés (ingénieurs et cadres, au sens des conventions collectives), durée (min. 18 mois ; max. 36 mois), conditions de mise en œuvre (accord de branche étendu ou, à défaut, accord d'entreprise), etc. ;
- ▶ l'information du CE ou des DP sur le recours aux CDD, à l'intérim ou au portage salarial ;

¹ néologisme : mot nouveau

- ▶ l'instauration d'une possibilité de rupture conventionnelle du contrat de travail : procédure, garanties offertes au salarié...
- ▶ l'abrogation des dispositions du Code du travail relatives au contrat « nouvelles embauches » (CNE). Pour les CNE en cours à la date de sa publication (soit le 26 juin 2008), la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 prévoit leur requalification en contrats à durée indéterminée de droit commun dont la période d'essai est fixée par voie conventionnelle ou, à défaut, à l'article L. 1221-19 du code du travail (tel qu'il résulte de cette même loi) ;
- ▶ la création d'un cadre légal pour le portage salarial.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/breves/loi-modernisation-du-marche-du-travail-entre-vigueur.html>

Loi de modernisation de l'économie (Loi n° 2008-776 du 4 août 2008)

annexe n°8

Ces mesures pour moderniser l'économie s'inscrivent dans la droite ligne de l'action réformatrice menée par le gouvernement depuis le printemps 2007. Le vote de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat - TEPA, en juillet 2007, avait marqué la première grande étape de cette action en faveur de la croissance et de l'emploi. Avec la loi de modernisation de l'économie (Loi n° 2008-776 du 4 août 2008), c'est le 2^e train de réformes économiques qui est en marche, pour permettre à tous les acteurs de l'économie de libérer leurs potentiels.

Exemple de mesure :

Création d'un statut d'auto-entrepreneur

L'auto-entrepreneur est avant tout un entrepreneur individuel, inscrit comme tel auprès du Registre national des entreprises (RNE), mais bénéficiant de nombreuses mesures simplificatives.

L'auto-entrepreneur n'a plus à demander son immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM) s'il exerce une activité commerciale ou artisanale.

Une simple déclaration d'activité auprès du CFE compétent sera suffisante pour démarrer l'activité (comme aujourd'hui pour les professions libérales).

De la même manière, l'auto-entrepreneur pourra arrêter très facilement son activité par une simple déclaration.

http://www.modernisationeconomie.fr/mesures/lme_sommaire_mesures.html

Les mesures du plan de relance mis en place par la France en décembre 2008

annexe n°9

- soutien à l'industrie automobile (2 milliards d'€)
- prime à la casse de 1 000 €
- soutien au bâtiment/logement (+2 milliards d'€)
- relance par les grands travaux par effort de l'Etat, des collectivités territoriales et des entreprises publiques
- soutien à l'investissement productif

- 200 € aux ménages qui perçoivent le revenu de solidarité active
- soutien à l'emploi des PME en les exonérant de charges
- politique de l'emploi (contrats aidés, formation professionnelle)

extrait Banque de France - Documents et Débats N°2 février 2009

(...)

Pour compléter le plan de relance, le gouvernement propose un « plan de relance 16-25ans ». Le chef d'Etat a indiqué vendredi 20 mars 2009 qu'il fallait faire « davantage » pour les jeunes, alors qu'ils sont « incontestablement les premières victimes de la crise ». « On ne peut pas les laisser, avec les portes des entreprises qui se ferment ». Le Président a évoqué les « contrats aidés » et la « formation ». (...)

Extrait Le Monde 22 mars 2000 2009 ??

Le parlement sera saisi début janvier de deux projets de loi destinés à mettre en œuvre ce plan : un collectif budgétaire et une loi ordinaire regroupant les dispositions non financières de ce plan.

Extrait Clé Actu n° 73 - 8 décembre 2008