

ÉPREUVE D'ÉCONOMIE-DROIT

ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ

La commission de choix de sujets a rédigé cette proposition de corrigé, à partir des enrichissements successifs apportés aux différents stades d'élaboration et de contrôle des sujets. Pour autant, ce document ne vise pas l'exhaustivité mais tente simplement d'apporter à chaque question, les éléments de réponse couramment admis par la communauté enseignante.

Il est donc tout à fait normal que certaines copies proposent des pistes voisines de celles du corrigé ou encore que des élèves aient choisi de développer certains points qui leur ont semblé correspondre à une compréhension plus large de la question posée. Il appartient aux correcteurs de ne pas se laisser « enfermer » par la proposition de corrigé et d'analyser les productions des candidats avec intelligence en n'hésitant pas à valoriser ceux qui font preuve de capacités d'analyse et de réflexion.

Par ailleurs, certaines questions peuvent aborder des sujets qui font débat ou pour lesquels les savoirs ne sont pas encore stabilisés. Il en est ainsi de certaines thématiques propres à l'économie, particulièrement sensibles au contexte social et politique, ou encore dans le domaine du droit, notamment lorsque la jurisprudence n'a pas encore tranché clairement. Les correcteurs doivent s'efforcer de faire abstraction de leurs propres positions et faire preuve d'ouverture d'esprit en cherchant avant tout à différencier les candidats en fonction de leur capacité à percevoir le sens d'une question et de la qualité de l'argumentation qu'ils développent.

En conclusion, les propositions de corrigés apportent des repères sur lesquels a été trouvé un large consensus. C'est ensuite à la commission de barème de les compléter par des éléments plus fins d'appréciation permettant de valoriser les candidats disposant d'un ensemble de connaissances organisé, d'un esprit d'analyse satisfaisant et capables de produire sous forme écrite le résultat d'une réflexion. En tout dernier lieu, c'est au correcteur que revient la lourde responsabilité de prendre le recul nécessaire par rapport au corrigé et d'évaluer les travaux avec un souci d'objectivité en n'oubliant pas que le niveau des candidats ne peut en aucune façon être comparé avec celui de l'université dans le domaine des sciences économiques et juridiques.

PREMIÈRE PARTIE : TRAVAIL MÉTHODOLOGIQUE

A – Exploitation d'une documentation économique

1. En invoquant des mécanismes économiques, expliquez les causes de l'envolée du prix des métaux.

La loi de l'offre et de la demande constitue la base fondamentale de la hausse des cours.

On retiendra pour la demande :

- la croissance mondiale (en particulier chinoise),

- la spéculation.

On retiendra pour l'offre :

- l'insuffisance des investissements antérieurs, rôle des stocks
- la durée de mise en œuvre d'un projet minier (environ 10 ans),
- la hausse actuelle des coûts de production (rendements décroissants pour les gisements).

2. Les répercussions économiques

L'économie mondiale est concernée, mais l'impact est différent suivant le pays.

- Pour les pays clients, il y a une détérioration des échanges de biens et services, difficulté d'approvisionnement, un risque d'inflation par les coûts, une stimulation à la recherche de substituts, d'économie, aux vols et au recyclage des métaux déjà transformés.
- Pour les pays fournisseurs, il y a une amélioration de la balance des biens et services, incitation à la recherche de gisements, mais un risque de conflits sociaux dans les industries extractives (répartition du profit), voire un risque d'inflation par la demande.
- A l'échelle globale, l'économie court un risque d'épuisement des ressources naturelles : donc à court terme, une possibilité de crise économique, d'inflation et, à long terme, une menace pour le développement durable. On peut s'attendre aussi à une concentration des entreprises du secteur et à des restructurations, risque d'exclusion de pays qui ne peuvent financer le coût élevé des importations.

3. Comment l'ajustement entre l'offre et la demande de métaux peut-il être assurée ? (Structurez votre réponse). En quoi les solutions envisageables sont-elles complémentaires ?

Les régulations possibles sont soit spontanées, soit organisées.

- Le mécanisme des prix. Le prix sert d'indicateur aux acteurs. La hausse du prix des métaux pousse à une augmentation de l'offre (nouvelles mines, gains de productivité grâce à de nouvelles techniques). La hausse des prix incite les utilisateurs à réduire leur demande de métal issu de minerai (économie du facteur, substitution, récupération).
- La régulation par les pouvoirs publics (normes, taxes, obligation de recyclage, incitations diverses, produits de substitution) prend en compte le développement durable.

On les oppose analytiquement, mais elles peuvent se compléter en pratique. Les acteurs du marché ont une vision qui privilégie le court terme et qui peut être complétée par l'Etat, des organismes régionaux, internationaux qui sont censés se placer dans une optique de long terme (recherche et développement, substituts).

4. Expliquez en quoi la décision de rechercher de nouvelles réserves dépend du prix de vente.

Les gisements sont de plus en plus difficiles à exploiter, le coût de traitement est de plus en plus élevé. L'augmentation du prix de vente sur le marché permet de rendre rentables certaines réserves et de justifier les frais à supporter pour les exploiter. C'est une illustration de la loi des rendements décroissants.

B – Exploitation d'une documentation économique

1. Pourquoi qualifie-t-on Airbus d'entreprise étendue ?

Airbus, entreprise étendue ou organisée en réseau ce qui se traduit par des relations avec divers partenaires :

- sous-traitance de production : plus de 3000 sous-traitants de différents niveaux :
de spécialité (usinage, prestations d'ingénierie....)
de capacité (fournisseurs de pièces de série, prestataires de services banalisés....)
- organisation de sous-traitants en différents niveaux,
- les frontières de l'entreprise sont « floues »

2. Justifiez le choix de cette forme d'organisation.

L'entreprise en réseau favorise :

- a. La flexibilité : « Un atout considérable dans un secteur très cyclique et dans des pays dotés d'une législation du travail rigide ». Reporter les risques de la flexibilité sur les sous-traitants.
- b. La compétitivité coût
- c. La recherche de qualité (certification de la fonderie Mercié)
- d. La concentration des moyens humains, techniques et financiers sur le cœur de métier.

IDENTIFIEZ

3. les stratégies dont découle cette organisation.

Stratégie de spécialisation sur le cœur de métier

Airbus se recentre sur le métier de concepteur-assembleur ce qui l'amène à externaliser toutes ses autres activités, sources d'avantages concurrentiels :

- stratégie de recentrage et stratégie d'impartition (sous-traitance et partenariat)
- rationalisation des sous-traitants

4. ANALYSEZ les avantages et les limites d'être sous-traitant d'Airbus.

Avantages	Limites/Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Garantie d'avoir des ressources assurées en fonction du poids du donneur d'ordre (trésorerie) • Dans le cas de la sous-traitance de spécialité, les rapports de force peuvent être inversés (La situation de la fonderie Mercié, montre que les avantages peuvent être importants si la spécialité est essentielle pour le donneur d'ordre) • Gain en terme d'image par rapport aux autres partenaires (banques, clients, fournisseurs...) • Gain en efficacité et niveau de qualité de par les exigences du donneur d'ordre, transferts technologiques. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'une nouvelle organisation en fonction des besoins du donneur d'ordre • Risque de dépendance pour la sous-traitance de capacité (perte de marché) • Réaction négative des salariés du sous-traitant (différence de statuts) • La contrainte de la flexibilité est transférée au sous-traitant • Les efforts sur les coûts sont reportés sur les sous-traitants (pression). • Nécessité d'investir pour respecter le cahier des charges du DO • Rationalisation des sous-traitants...

La situation dépend du caractère incontournable ou non du sous-traitant, c'est à dire de l'existence de concurrents sur le marché, du pouvoir de négociation du sous-traitant ou encore de la qualité de sa prestation.

DEUXIEME PARTIE : Développement structuré

Dans quelle mesure le droit du travail peut-il accompagner la flexibilité de l'entreprise ?

Introduction :

- Accroche : (suggestion) Le CNE , le CDD, le CTT progressent pour atteindre environ 28 % de l'emploi total permettant ainsi aux entreprises de s'adapter aux contraintes économiques. Les évolutions du droit du travail ont souvent été présentées comme un moyen pour l'entreprise de repenser son organisation. Les entreprises ont souvent saisi cette opportunité pour améliorer ou renforcer la flexibilité. La loi Le Chapelier (1791) peut également être évoquée afin de montrer le point de départ en termes de droit du travail, il s'agit en fait d'instaurer un contrat de louage, par lequel les employeurs fixent les conditions de travail. Les salariés ne bénéficient alors que peu de protection.

- définitions des termes :

. la flexibilité : capacité de l'entreprise à s'adapter par exemple à un environnement. Il existe différentes formes de flexibilité (qualitative/ quantitative, interne/externe, ...). La flexibilité

est aujourd'hui une préoccupation majeure des entreprises dans un environnement à la fois complexe et instable.

Le droit du travail : ensemble des règles de droit qui régissent les rapports entre employeurs et salariés. Le droit du travail a pour objectif de protéger les salariés. Cependant, les règles de droit sont en relation directe avec l'économie. En effet, réduire la durée du travail, par exemple, a des répercussions sur le coût du facteur travail, l'augmentation des salaires sur la consommation. C'est également un droit qui laisse une grande place au dialogue social dans le but de négocier des règles adaptées à l'activité (loi du 4 mai 2004). Développement d'accords contractualisés, prise en compte des intérêts des entreprises.

- la problématique : Quelles sont les réponses du droit du travail permettant à l'entreprise de faire face aux fluctuations de son activité ?

- Quel compromis peut-on trouver entre droit du travail et flexibilité

Autre formulation : Pour faire face à la concurrence et permettre un meilleur ajustement sur le marché du travail, les entreprises sont demandeuses d'une flexibilité accrue dans les relations entre employeurs et employés.

Le droit du travail est sensé être protecteur du salarié. Permet-il de concilier cet objectif avec celui d'une entreprise en cohérence avec son environnement économique ?

- Propositions de plans :

1ere proposition :

Le contrat de travail qui encadre le rythme de vie du salarié au travail doit respecter le droit du travail. Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place. La rémunération est la réciprocité de cette relation de subordination. Ce contrat peut intégrer des éléments de flexibilité

I – Flexibilité dans la relation individuelle

Analyse de la vie du contrat de travail

- 1 - A la formation du contrat, développement de contrat atypique
 - possibilité de choisir le type de contrat (CDD,CTT, CNE, ...). Par définition (article L 122-1 du code du travail) le CDD ou le CTT quel qu'en soit le motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise (dont l'accroissement temporaire de l'activité). Ces contrats permettent donc de répondre à des besoins quantitatifs, dont on ne sait si ils seront ou non durables. La durée maximale de ces contrats est de 18 mois (avec un terme précis) ou une durée minimale dans les autres cas. Le CNE (ordonnance du 2 août 2005) est un Cdi mais qui introduit une dose de précarité sinon de flexibilité.
 - insertion de clauses, par exemple de mobilité. Cette clause de mobilité est une clause par laquelle le salarié accepte par avance une modification du lieu de travail, à condition que le contrat fasse référence à la mobilité (clause de mobilité) et que cette clause soit utilisée de manière à protéger les intérêts de l'entreprise. Cette clause peut permettre de répondre à des modifications de l'activité.

2 – Flexibilité pendant l'exécution du contrat de travail

- possibilité d'aménager le temps de travail (recours au temps partiel, recours aux HS, modulation du temps de travail sur l'année, plusieurs mois)
- modifications du contrat (lieu, aménagement horaire, poste..)
- individualisation des rémunérations (maîtrise de la masse salariale)
- possibilité d'organiser la formation pour développer la polyvalence. L'employeur peut prendre l'initiative de plan de formation. Cet impératif de formation est soutenu par le droit du travail (par exemple, clause de dédit-formation permet à un employeur qui a engagé des frais de formation professionnelle spécifique pour un salarié de s'assurer ses services pendant un certain temps ou alors d'être remboursé de tout ou partie des frais engagés.

3 – Souplesse dans la rupture du contrat de travail

- faire face aux difficultés durables (recherche de compétitivité) (ar. L-321-1 du code du travail) « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». Le licenciement économique « permet » aux entreprises de modifier la structure de la main d'œuvre en fonction des évolutions économiques.

II – Flexibilité dans la définition des éléments essentiels de la relation de travail

1 – Flexibilité de la durée du travail : annualisation, contingent heures supplémentaires, définition de la durée hebdomadaire. L'article 212-1 définit la durée du travail à 35 heures pour toutes les entreprises. Cependant, il ne s'agit pas d'une durée maximale, car les heures supplémentaires sont possibles, elles donnent alors lieu à une majoration et peuvent permettre l'octroi de repose compensateurs. Elles sont à l'initiative de l'employeur qui doit respecter certaines conditions et formalités. Elles permettent de répondre à une variation de l'activité. Les durées maximales sont exprimées en heures par semaine (48 heures et 44 par semaine en moyenne sur 10 semaines consécutives). Là encore, ce dispositif permet de répondre à une saisonnalité de l'activité et d'organiser une modulation du temps de travail

2 – Flexibilité des rémunérations : dose d'individualisation des rémunérations, salaire et performance, éléments de rémunération différé (intéressement, participations, stocks-options). Le salaire est négocié librement entre employeurs et salariés. Cependant, les rémunérations peuvent permettre une flexibilité (partie variable des revenus. L'intéressement est un système facultatif qui permet une rémunération en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise, rôle des heures supplémentaires.

3 Flexibilité dans la négociation (individuelle ou collective). La flexibilité est également autorisée par la négociation collective, par laquelle tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail. Les conventions collectives (branche, entreprise, groupe) traitent de l'ensemble des conditions de travail et garanties sociales et les accords collectifs d'un sujet déterminé

4 Flexibilité dans la formation

Conclusion

Les points sur lesquels le droit de travail permet une flexibilité couvrent essentiellement des aspects quantitatifs (effectifs, heures de travail). Pourtant, la flexibilité repose également sur

des aspects qualitatifs (formation, par exemple). Certes, il existe une incitation à la formation, mais les moyens sont plus concentrés sur certaines catégories de salariés que sur d'autres qui deviennent alors victimes des ajustements et des reconversions.

2^{ème} proposition :

fluctuations de l'activité à CT et LT

1 – A court terme

- aménagement du temps de travail : annualisation, temps partiel, HS
- modifications du contrat de travail (lieu, poste, horaires...)
- recours à des formes de contrats spécifiques (intérim, temps partagés, ...)

2 - A long terme

- La formation permettant ainsi d'obtenir une polyvalence
- Le pouvoir de maîtriser le volume de l'emploi et faire face aux difficultés durables (recherche de compétitivité): le licenciement économique (ar. L. 321 du code du travail)

individualiser les rémunérations (partie variable) pour maîtriser la masse salariale

3^{ème} proposition :

Comment l'évolution du droit du travail procure aux entreprises des outils pour favoriser la flexibilité de l'entreprise, puis comment le renouvellement du dialogue social peut également y contribuer.

I – l'utilisation du droit du travail pour développer la flexibilité

A – les outils : diversité des contrats de travail permettant aux entreprises de renforcer la flexibilité dans la mesure où ils leur permettent de reporter leurs choix

B – les méthodes : réduction du temps de travail, flexibilité du temps de travail, accroissement de la polyvalence, modifications organisationnelles, négociations

II – renforcement du dialogue social

Peut-être également un moyen d'améliorer la flexibilité de l'entreprise

A – réforme du dialogue social en 2004 : accord majoritaire, dérogatoire

B – mise en place de politique de rémunérations différentes participation, actionnariat salarié, monétarisation du compte épargne-temps

C – ces aspects incitant les représentants du personnel et les employeurs à négocier peuvent déboucher sur des accords accroissant la flexibilité

4^{ème} proposition :

1 – le droit permet d'accompagner la recherche d'une flexibilité

2 – le droit protège le salarié en limitant les abus.

5^{ème} Proposition :

En fonction des formes de flexibilité (interne/externe ou quantitative/qualitative)

Conclusion :

Le droit du travail accompagne la flexibilité dans le contexte d'une flexibilité quantitative, le salarié en supporte l'ajustement.