

Épreuve : Éco-droit

Baccalauréat général 2nd groupe session 2016

Filière SG

Durée de l'épreuve : 2 heures – Coefficient : 6

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. Il vous est demandé d'indiquer l'intitulé de la partie traitée.

Partie Économie (20 points)

I - Définition et explication des mécanismes économiques (5 point) :

À partir de vos connaissances et des documents reproduits en annexe, répondez aux questions suivantes :

1. Définissez la notion de chômage. (1 point)
2. Relevez les caractéristiques du chômage à Djibouti (2 points)
3. Recherchez en quoi le programme intitulé « Crédit Jeunes Prometteurs » permettra d'améliorer la situation de l'emploi (2 points)

II - Argumentation (5 point) :

4. Dans un développement argumenté et structuré, répondez à la question suivante.

L'État peut-il réduire le chômage à Djibouti ?

ANNEXE 1 : Adéquation entre la formation et l'emploi

Djibouti vient de lancer un programme intitulé «Crédit Jeunes Prometteurs» dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes diplômés.

Ce projet qui s'inscrit dans la Stratégie djiboutienne de Croissance Accélérée et la Promotion de l'Emploi (SCAPE) a surtout pour objectif de faciliter l'accès au financement pour les jeunes exclus du système de financement classique existant et l'amélioration de l'accès aux compétences. Il est financé par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) par le biais de la formulation de la première politique nationale de l'emploi assortie d'un plan d'action opérationnel, mais également la mise en place d'une ligne de crédit de 300.000 USD auprès de la Caisse d'Épargne et de Crédit de Djibouti (CPEC).

Cette ligne de crédit non remboursable dédiée à la capitale et aux régions de l'intérieur est destinée à promouvoir l'initiative privée et l'auto-emploi au niveau national comme débouché pour accéder à un revenu.

Elle vise également de manière plus spécifique les jeunes diplômés ou non capables de formuler, concevoir et monter un projet personnel d'entrepreneuriat.

Par ailleurs, un appui spécial par le biais d'une expertise technique locale a été mis en place pour accompagner les jeunes lors de la soumission et l'examen des dossiers de candidature à la ligne de crédit.

Malgré une croissance économique positive depuis bientôt une décennie, Djibouti souffre de la persistance d'un chômage de masse, selon une étude de la Banque Mondiale.

Le taux de chômage s'élève à 45% de la population djiboutienne et à plus de 70% pour les jeunes de moins de 30 ans. Le pays compte près de 200.000 chômeurs, pour une population totale de 850.000 habitants.

«Les perspectives à moyen et long terme sont très préoccupantes. La pression démographique s'intensifiera dans les prochaines années, (...). Le phénomène des diplômés-chômeurs, apparu récemment à Djibouti risque de s'amplifier dans des proportions considérables à l'avenir», a prévenu le rapport de la Banque mondiale.

Date : 10.12.2015 08h39. Rédacteurs : Wei SHAN, GuangqiCUI

Source : <http://french.peopledaily.com>

ANNEXE 2 : Une clé pour résorber les chômages des jeunes

L'ANEFIP constitue un important outil d'intermédiation et d'insertion sur le marché de l'emploi. Durant le 3ème trimestre 2014 au titre des activités d'intermédiation, l'ANEFIP a enregistré 887 demandeurs d'emplois dont 355 femmes.

Notons que sur les 887 demandeurs d'emploi venus s'inscrire pour la recherche de l'emploi, peu des candidats possèdent des expériences professionnelles soit 13,5%. Cette situation ne facilite pas la tâche pour l'ANEFIP quant au placement des jeunes dans les entreprises. D'autant plus que ces dernières sont très regardantes sur l'expérience professionnelle des candidats pour procéder aux éventuels recrutements. La très grande majorité des jeunes demandeurs d'emplois inscrits au cours de ce trimestre ont un niveau d'employabilité assez faible. Plus de 70% d'entre eux n'ont aucune qualification. En effet 35,9% des jeunes chômeurs n'ont aucun niveau d'instruction ou niveau primaire et environ 41,9% ont un niveau secondaire. Les diplômés sortants des universités représentent environ 22,2% de l'ensemble de demandeurs d'emplois. Il ressort qu'environ 94,5% des jeunes inscrits sont en âge de travailler.

Soulignons aussi que parmi les offres d'emploi parvenues à l'ANEFIP durant ce trimestre, la plus importante est celle de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle 217 postes enseignants. Pour ces 217 postes à pourvoir, 1270 candidats se sont présentés au guichet de l'ANEFIP pour concourir. L'offre provenant du Ministère de la Santé est aussi importante, il s'agit de 75 postes aides-soignants.

Au titre des activités d'insertion professionnelle, l'ANEFIP a placé 197 jeunes dont 116 filles en position de stage. Dans le cadre du renforcement du projet de renforcement des capacités pour le secteur du transport et de la logistique de Djibouti, financé par le PAM.

L'ANEFIP a également récolté 157 dossiers des chauffeurs. Ce projet bien entendu permettra de former ces jeunes en conduite de camions poids lourd et d'engins lourds, de grue et ensuite facilitera leur insertion sur le marché.

C'est pourquoi il est impérativement urgent que des formations soient aujourd'hui adaptées aux besoins de nos entreprises. Parce que la carence de professionnels sur le marché du travail et le manque de qualification des demandeurs d'emploi est un problème majeur.

« Il est nécessaire qu'il y ait une adéquation entre la formation et l'emploi mais aussi un cadre réglementaire qui permette d'offrir des emplois aux jeunes. Ainsi, les jeunes pourront recevoir des compétences centrées sur un métier précis dans le but d'accroître la productivité de la main d'œuvre nationale, de lutter contre le chômage et le sous-emploi », a expliqué le directeur général de l'ANEFIP, Houssein Ismaël.

« L'université djiboutienne doit davantage s'impliquer dans cette quête d'harmonie entre la formation des étudiants et les perspectives d'emploi », nous a-t-il également confié.

Date : 9 novembre 2014 ; Rédacteur : Ahmed Ali Dimbio
Source : <http://www.lanationdj.com>

Partie Droit

I Analyse d'une situation juridique.

À partir de vos connaissances et de la documentation jointe, analysez la situation juridique suivante et répondez aux questions.

Situation juridique

Mme Mounissa est la seule déléguée du personnel de la SARL SLP Express Import-export. M. Galab Moussa, est nommé Gérant. Un mois après sa nomination, Mme Mounissa prend rendez-vous avec lui et lui remet toutes les réclamations des salariés. Elle l'informe que tous les salariés travaillent 52 heures par semaine (au lieu de 48) et demandent donc le paiement des heures supplémentaires.

Elle présente aussi les cas d'un salarié handicapé qui manque de moyens matériels nécessaires pour travailler correctement. Le Directeur lui demande de ne plus le déranger avec les réclamations. Il ajoute aussi qu'il ne les retient pas et qu'ils sont libres de démissionner si les conditions de travail ne leur conviennent pas.

Les salariés de la SARL SLP Express Import-export décident de faire une grève. Ils réclament le paiement des heures supplémentaires, et une augmentation de salaire de 10%.

Mme Mounissa notifie le conflit collectif et la décision de faire grève à l'Inspecteur du Travail.

Le gérant refuse de se rendre à la conciliation organisée par l'Inspecteur du travail.

Très contrarié devant ses revendications, le Gérant ferme l'entreprise. Il affiche à la porte d'entrée une note de service précisant que l'entreprise sera fermée pendant un mois et que tous les salariés qui participent au conflit ne seront pas payés ce mois et licenciés. Il ajoute aussi qu'il va procéder entre temps au recrutement de nouveaux salariés qui remplaceront les salariés licenciés.

Questions

1. Qualifiez juridiquement les faits.
2. Justifiez que Mme Mounissa bien agi dans le cadre de sa fonction de déléguée du personnel et que les salariés respectent la procédure réglementaire en cas de grève.
3. Recherchez les arguments juridiques qui montrent que M. Galab Moussa n'a pas respecté le Code du travail.
4. Indiquez la ou les solutions juridiques possibles à ce conflit.

ANNEXE 1 : Extrait du code de travail

Art.84. : Dans les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixé à quarante-huit heures par semaine.

Art.88. : Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif.

Art.176. : Le différend collectif est celui qui oppose une collectivité de salariés organisés ou non en groupement professionnel à un employeur ou à un groupe d'employeurs. Il est caractérisé par la nature collective de l'intérêt en jeu.

Art.177. : Tout différend collectif doit être immédiatement notifié par les parties :

- 1° à l'Inspecteur du Travail lorsque le conflit est limité au ressort d'une inspection locale du travail ;
- 2° au Directeur du Travail lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections locales du travail.

Art.178. : Le service compétent du travail ainsi saisi convoque les parties aux fins de procéder à leur conciliation.

Art.180. : En cas d'échec de la conciliation, le différend est obligatoirement soumis dans le délai de huit jours francs par l'Inspecteur du travail ou par le Directeur du travail au Conseil d'arbitrage.

Art.188. : La grève résulte d'un arrêt collectif et concerté du travail provoqué par le personnel en vue d'obtenir une modification des conditions de travail ou de leur rémunération.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde des travailleurs.

Art.189. : Le déclenchement de la grève est soumis aux conditions fixées par la loi.

Les conflits en découlant peuvent faire l'objet des procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage. La grève pratiquée en violation des dispositions fixées par la loi entraîne pour les

travailleurs la rupture du contrat pour compter du jour de la cessation du travail, sans autres droits que le salaire et l'indemnité de congés payés acquis à cette date.

Art.190. : Au sens du présent Code, le terme « lock-out » désigne la fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur.

Le lock-out et la grève sont illicites :

- avant épuisement de la procédure de conciliation et, en cas d'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale ait acquis force exécutoire ;
- en violation des dispositions d'un accord de conciliation ou d'une sentence arbitrale ayant acquis force exécutoire.

Le lock-out pratiqué en violation des dispositions de l'alinéa précédent entraîne pour les employeurs :

- le paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait ;
- l'inéligibilité pour trois ans aux fonctions de membres des chambres de commerce ;
- l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou un marché de fournitures pour le compte de l'état ou d'une collectivité publique.

Art.241. : Les délégués du personnel ont pour missions:

- a) de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, les rémunérations ou l'emploi ;
- b) de saisir l'Inspecteur du Travail des réclamations concernant l'application des prescriptions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- c) de communiquer à l'employeur toutes suggestions tendant à une meilleure organisation sociale ou économique de l'entreprise ;
- d) d'exercer toute autre attribution qui leur est dévolue par le présent Code ;
- e) de donner leur avis sur les projets de restructuration de l'entreprise. Ils doivent être consultés sur la gestion des œuvres sociales par l'employeur. [...]