

| | | |
|--|--------------------|-----------------|
| EXAMEN : BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL | | Session : 2012 |
| SPÉCIALITÉS : COMPTABILITÉ, SECRÉTARIAT, COMMERCE ET VENTE | | |
| Épreuve scientifique et technique | Durée : 1 heure 30 | Coefficient : 1 |
| Sous-Épreuve E1A : Économie-Droit | | 1206-CCSV ECO 2 |

SUJET

Ce sujet comporte 4 pages numérotées de 1 à 4.

Assurez-vous que cet exemplaire est complet.

S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

LE SUJET COMPREND DEUX PARTIES

Chaque partie peut être traitée séparément.

| Thèmes | Pages | Annexes | | Barème indicatif |
|--|-------|---------|-------|------------------|
| | | Numéros | Pages | |
| Page de garde | 1/4 | | | |
| Présentation du sujet | 2/4 | | | |
| Dossier 1 - ÉCONOMIE | 2/4 | 1 et 2 | 3/4 | 10 points |
| Dossier 2 - DROIT | 2/4 | 3 et 4 | 4/4 | 9 points |
| Qualité de la rédaction, précision du vocabulaire et respect de l'orthographe (pour l'ensemble de la copie). | | | | 1 point |
| Total : | | | | 20 points |

AVERTISSEMENT

1. L'usage de tout matériel - dont la calculatrice - et de toute documentation est interdit.
2. Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement sur votre copie.
3. Pour la correction, il sera tenu compte de la qualité de la rédaction, de la précision du vocabulaire et du respect de l'orthographe.

Titulaire de votre Baccalauréat Professionnel, vous débutez dans l'entreprise LEGRAND dans le sud-ouest de la France. Cette entreprise familiale, spécialisée dans la fabrication et la vente de foie gras, emploie 200 personnes et dispose de points de vente dans toutes les grandes villes de France.

Le chef d'entreprise veut exploiter vos connaissances en économie et droit. Il vous confie deux dossiers à étudier.

DOSSIER 1 - ÉCONOMIE

Monsieur LEGRAND envisage de se lancer sur le marché chinois. Vous avez consulté Internet et recueilli la documentation ci-jointe (annexes 1 et 2).

À partir des annexes 1 et 2 et de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Indiquez les résultats de SUN ART RETAIL GROUP LTD en 2010.
2. Identifiez la forme d'internationalisation choisie par AUCHAN.
3. Citez les autres possibilités qui s'offrent à une entreprise pour distribuer ses produits en Chine.
4. Dans un développement structuré, vous rappellerez les raisons qui peuvent pousser une entreprise à conquérir les marchés étrangers. Vous indiquerez ensuite les contraintes commerciales, réglementaires et financières qu'elle peut rencontrer.

DOSSIER 2 - DROIT

Votre supérieur hiérarchique envisage de licencier Monsieur MARTIN, salarié depuis 2005 dans l'entreprise, en raison de son absence prolongée. Il vous demande de le conseiller en matière de droit du travail.

À partir des annexes 3 et 4 et de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Indiquez le motif pour lequel un salarié en arrêt maladie peut être licencié.
2. Définissez le terme « licenciement abusif ».
3. Précisez les deux situations mises en avant par la cour de cassation pour considérer le remplacement du salarié comme n'étant pas définitif.
4. Décrivez la procédure de licenciement que l'employeur devra suivre.
5. Précisez pour chaque indemnité de licenciement, que l'employeur devra verser au salarié MARTIN, son mode de calcul.

AUCHAN SE LANCE UN DÉFI MONUMENTAL EN CHINE

Auchan vient d'annoncer l'ouverture de la procédure d'introduction à la Bourse de Hong-Kong d'une partie du capital de sa filiale chinoise.

Détenue à part égale par AUCHAN et le taïwanais Ruentex, la joint-venture* Sun Art Retail Group Ltd exploite 197 hypermarchés en Chine : 41 à l'enseigne Auchan, 156 sous la bannière de RT Mart.

Cette entreprise commune, qui est numéro un de l'hypermarché en Chine (12 % de part de marché, 8,7 milliards de dollars de chiffre d'affaires en 2010), entend, selon Les Échos, lever jusqu'à 1,05 milliard de dollars. La joint venture Sun Art Retail Group souhaite manifestement accélérer son expansion. Elle prévoit 50 ouvertures d'hypermarchés d'ici la fin de 2012, soit pratiquement un accroissement de 25 % de son parc en 18 mois. Si l'objectif venait à être atteint - ce qui reste encore à démontrer - il s'agirait de la plus rapide et de la plus importante opération de croissance jamais menée dans le monde de la grande distribution.

* **Joint venture** : coentreprise ou entreprise commune

D'après www.leblogmulliez.com le 04/07/2011

ANNEXE 2

LES RAISONS CONDUISANT LES DISTRIBUTEURS À S'INTERNATIONALISER

Les économies occidentales connaissent depuis maintenant plusieurs décennies des taux de croissance faibles, limitant de fait le potentiel de développement des entreprises. Il s'ajoute à cela des concurrents puissants. La période durant laquelle les nouvelles grandes surfaces croissaient fortement au détriment des petits commerces est terminée. Les positions des distributeurs sont plus figées. Les agglomérations sont généralement saturées en magasins. Et si ce n'est pas le cas, les réglementations – Royer, Raffarin, LME* pour le cas de la France – ont freiné les possibilités de créations de nouvelles grandes surfaces.

Le Brésil, la Russie et la Chine par exemple, avec des populations jeunes, nombreuses, avides de consommation, avec des taux de croissance faisant rêver tous les politiciens occidentaux, avec de fortes hausses des niveaux de vie, constituent des zones à fort potentiel de croissance.

Ces zones connaissent souvent un sous-équipement commercial, des concurrents locaux relativement faibles (dans un premier temps du moins), des réglementations souvent plus souples.

Source : jeudi 15 janvier 2009, par [Nicolas MICHEL](#) dans www.distripedie.com

*LME : loi de modernisation des entreprises

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN RAISON DE SON ABSENCE POUR MALADIE

La loi interdit le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé, sous peine de nullité de la rupture. Toutefois, la Cour de Cassation a admis la possibilité de licencier un salarié en arrêt maladie, lorsque cette absence se prolonge au point de perturber le fonctionnement de l'entreprise, entraînant la « nécessité de procéder à son remplacement définitif ». Or, si la désorganisation de l'entreprise est relativement aisée à établir en cas d'absence de longue durée, la notion de remplacement définitif a donné lieu à plusieurs interventions de la Haute Cour.

Il a tout d'abord été jugé que le remplacement ne pouvait pas être considéré comme définitif lorsqu'il était réalisé par l'embauche d'un salarié sous CDD. Par une décision du 22 avril 2011 (n° 09-43.334), confirmant un précédent arrêt, la Cour de Cassation a réaffirmé que le recours à une entreprise tierce pour effectuer le travail du salarié licencié ne pouvait pas être considéré comme un remplacement définitif, quand bien même le contrat de prestation de services serait conclu pour une durée indéterminée. Il semblerait donc que le remplacement définitif ne puisse intervenir que par le biais de l'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

Source : Entreprendre n° 252 - Eté 2011

LES INDEMNITÉS LÉGALES DE LICENCIEMENT NON ÉCONOMIQUE

L'indemnité de licenciement : lorsqu'un employeur licencie un employé de plus d'un an d'ancienneté pour un motif autre qu'une faute grave, il doit lui verser une indemnité de licenciement (article L1234-9 du code du travail). Cette indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté plus deux quinzèmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté (article R 12334-2 du code du travail).

L'indemnité de préavis : lorsque l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il doit lui verser une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue en effectuant son préavis (article L1234-1 du code du travail).

L'indemnité de congés payés : en cas de rupture du contrat de travail (licenciement ou démission), le salarié qui n'a pas pu prendre la totalité de ses congés payés, a droit à une indemnité compensatrice égale au dixième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai.

Source : www.easydroit.fr