

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

Session de rattrapage 2023

CEJM SUJET N°3

—
Durée de préparation : 20 minutes

Durée de l'épreuve orale : 20 minutes
—

Aucun matériel ni document est autorisé.

Le sujet compte 2 pages, les questions peuvent être traitées de façon indépendante.

Contexte

LINEVIA, entreprise familiale située à Guer dans le Morbihan, assure chaque année le transport de dizaines de milliers de voyageurs de l'Ouest de la France. Tourisme, lignes régulières, transports scolaires, autobus... l'entreprise LINEVIA, présente sur le Morbihan, L'Ille et Vilaine et la Loire Atlantique, œuvre au quotidien avec ses partenaires pour soutenir l'emploi et la qualité de vie sur son lieu d'implantation, mais aussi pour préserver l'environnement. L'entreprise est particulièrement soucieuse des externalités générées par son activité. LINEVIA favorise l'emploi de personnes en situation de handicap. Actuellement LINEVIA compte plus de 20 collaborateurs en situation de handicap parmi ses 100 employés. LINEVIA s'est engagée avec l'Agefiph¹ en tant qu'Activateur de Progrès, pour témoigner auprès des autres entreprises de l'intérêt d'envisager chaque candidat comme une ressource de savoir-faire. L'entreprise est aussi impliquée dans une véritable dynamique environnementale grâce à une politique visant à lutter contre le changement climatique, à préserver les ressources en eau et la santé au travers de la réduction des émissions et la préservation de la biodiversité. LINEVIA s'engage à n'utiliser que des véhicules certifiés aux normes Euro6, des carburants 100% végétal et à n'acheter que des nouveaux véhicules roulant au gaz ou hybrides.

En prenant appui sur vos connaissances, le contexte et les annexes, il vous est demandé de répondre aux questions suivantes :

- 1. Identifier et justifier les finalités de l'entreprise Linévia***
- 2. Qualifier la politique économique adoptée par l'Etat sur le marché de l'emploi concernant les personnes atteintes de handicaps.***

Une des collaboratrices, conductrice de bus, doit prochainement s'arrêter de travailler pour prendre un congé de maternité d'au moins 6 mois. L'entreprise doit la remplacer au plus vite.

- 3. Proposer et justifier le contrat de travail adapté à la situation de remplacement***

¹ Agefiph : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Annexe 1

Emploi des personnes en situation de handicap : une mobilisation gouvernementale

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans une dynamique constante du gouvernement pour l'amélioration du quotidien des personnes handicapées, une des priorités du quinquennat. Les mesures engagées, tant dans la stratégie « Osons l'Emploi » de 2019, première feuille de route d'un gouvernement pour l'emploi des personnes en situation de handicap, que dans le récent plan France Relance, permettent aujourd'hui d'afficher un taux de chômage des personnes en situation de handicap qui poursuit sa décroissance initiée depuis 2018.

Des employeurs mieux accompagnés pour l'embauche de personnes handicapées :

De plus en plus de dirigeants prennent conscience de l'intérêt de développer des politiques RH inclusives. La nouvelle convention Etat / Agefiph signée en juillet 2021 pose comme axe prioritaire le développement de l'accompagnement en proximité des dirigeants pour les inciter à passer de l'obligation à l'envie de recruter de nouveaux talents en situation de handicap. 1 500 nouvelles entreprises se sont engagées dans un plan d'action handicap à fin 2022 en contrepartie d'aides fiscales et de primes.

Source : Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées – Publié le 2 février 2023

Annexe 2

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Il est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties, élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Le contrat de travail à durée déterminée

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail temporaire

Un salarié temporaire ou intérimaire est un salarié qu'une entreprise de travail temporaire (ETT), ou "agence d'intérim", embauche et rémunère afin de le mettre à la disposition provisoire d'une entreprise utilisatrice (article L 1251-2 du Code du Travail).

Le travail temporaire implique une relation triangulaire entre :

- l'ETT qui recrute et paie le salarié,*
- le salarié temporaire envoyé en mission par l'ETT dans une entreprise,*
- l'entreprise d'accueil (ou entreprise utilisatrice) à qui l'ETT a délégué ses pouvoirs de direction et de contrôle sur le salarié.*

Le travail temporaire nécessite la conclusion de deux contrats :

- un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise d'accueil,*
- un contrat de mission entre l'ETT et le salarié.*

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>