

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

Session 2014

U3.1 – ÉCONOMIE ET DROIT

Durée : 4 heures

Épreuve commune aux BTS :

- Assistant de gestion PME-PMI à référentiel commun européen
- Assistant de manager
- Commerce international à référentiel commun européen
- Communication
- Comptabilité et gestion des organisations
- Management des unités commerciales
- Négociation et relation client
- Transport et prestations logistiques

AUCUN MATÉRIEL AUTORISÉ

**La partie économique est numérotée de la page 2 / 13 à 6 / 13
Elle est prévue pour être traitée en deux heures**

**La partie juridique est numérotée de la page 7 / 13 à la page 13 / 13
Elle est prévue pour être traitée en deux heures**

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR - TERTIAIRES	Session 2014
Économie Droit	14PF-ECODROI
	Page 1 sur 13

PARTIE ÉCONOMIQUE

Les salaires minimum en Europe

La Fédération Française des Producteurs Agricoles (FFPA) a pour mission principale d'analyser les marchés des produits agricoles d'un point de vue géographique et sectoriel, au niveau national mais aussi européen et international. Madame MELOIN est responsable du service publications de la FFPA. Elle est en charge des éditions concernant l'analyse des marchés agricoles et des prix appliqués dans les différents pays européens.

Elle vient de prendre connaissance du projet d'instauration d'un salaire minimum en Allemagne. Elle s'interroge sur les répercussions de ce salaire minimum sur la compétitivité des acteurs français du secteur agricole. Elle décide alors de consacrer la prochaine publication de la Fédération au thème de l'incidence d'un salaire minimum sur la compétitivité d'une économie nationale.

Vous effectuez des analyses économiques dans ce service sous la responsabilité de Madame MELOIN. Elle vous confie, à cet effet, un dossier documentaire. Vous avez pour mission de construire une argumentation afin d'étayer sa prochaine publication.

À l'aide du dossier joint et de vos connaissances, **en veillant à préciser les principaux concepts utilisés** et à exploiter les sources statistiques mises à votre disposition, vous devez concevoir une note argumentée et structurée dans laquelle :

- 1) Vous apprécierez la disparité des salaires minimum en Europe, en 2013 ;**
- 2) Vous explicitez les conséquences potentielles, pour un pays européen comme la France, de l'instauration d'un salaire minimum en Allemagne ;**
- 3) En vous référant aux exemples français et allemand, vous expliquerez dans quelle mesure la compétitivité d'une économie dépend du coût du travail.**

Documents :

Document 1 : Salaire minimum et coût horaire du travail dans l'Union européenne (Sources : Eurostat et Statistisches Bundesamt)

Document 2 : L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne (Source : Les auteurs d'après www.lemonde.fr)

Document 3 : Salaire minimum allemand : pourquoi la France va en profiter (source : les auteurs d'après l'Agence Française de Presse, octobre 2013)

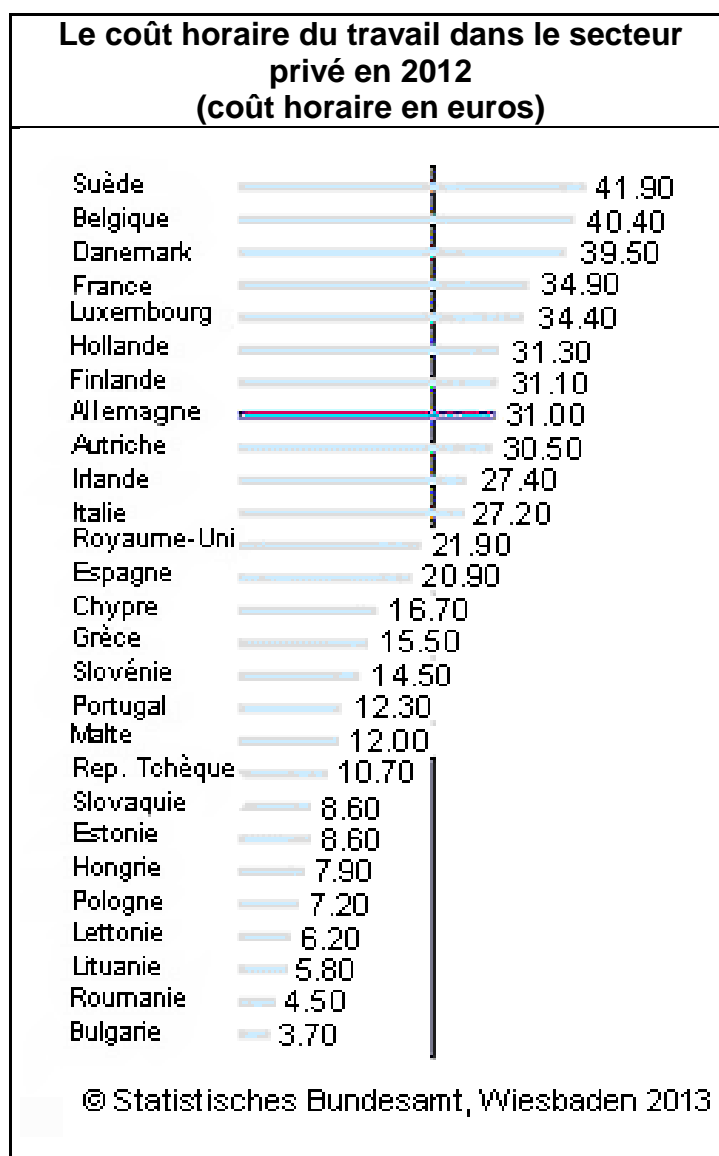
Document 4 : Coût de la main d'œuvre : l'Allemagne rattrape la France (<http://www.challenges.fr>)

Document 5 : La compétitivité de la France s'améliore-t-elle vraiment ? (l'expansion.lexpress.fr)

Dossier documentaire

Document 1 : Salaire minimum et coût horaire du travail dans l'union européenne

Le Salaire minimum dans les pays de l'Union européenne en 2013	
Pays	2013
Luxembourg	1 874,19 €
Belgique	1 501,82 €
Pays-Bas	1 469,40 €
Irlande	1 461,85 €
France	1 430,22 €
Royaume-Uni	1 264,25 €
Slovénie	783,66 €
Espagne	752,85 €
Malte	697,42 €
Grèce	683,76 €
Portugal	565,83 €
Pologne	392,73 €
Croatie	372,35 €
Slovaquie	337,70 €
Hongrie	335,27 €
Estonie	320,00 €
République Tchèque	312,01 €
Lituanie	289,62 €
Lettonie	286,66 €
Bulgarie	158,50 €
Roumanie	157,50 €



Au 1^{er} juillet 2013, 7 pays (Allemagne, Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie et Suède) ne disposaient pas d'un salaire minimum.

Certes, l'écart entre les pays d'Europe du Nord-Ouest et ceux d'Europe de l'Est reste très important, mais il tend à se réduire légèrement avec le temps.

Source : Eurostat

Document 2 : L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne

[...] Pour beaucoup de Français et d'Européens, la décision d'instaurer un salaire minimum en Allemagne va dans le bon sens. Les deux tiers des pays de l'Union ont déjà un tel dispositif. En les rejoignant, l'Allemagne mettra fin à une course des salaires vers le bas, et rétablira les bases d'une concurrence moins déloyale. En accroissant le pouvoir d'achat des salariés les plus démunis, elle soutiendra la consommation et donc la demande intérieure, condition impérieuse d'un rééquilibrage des échanges au sein de l'Union. [...]

Salaire minimum [...] l'Allemagne va se doter d'un salaire minimum à 8,50 euros le 1^{er} janvier 2015 (9,43 € en France en 2013). Apparemment l'accord ne prévoit d'exceptions que pour les stagiaires et apprentis. En revanche, les partenaires sociaux peuvent jusqu'en 2017, conclure dans les branches des accords prévoyant un salaire minimum inférieur aux 8,50 euros et les accords en cours restent valables jusqu'en 2016. [...]

Le patronat allemand regrette une "*occasion ratée pour l'avenir du pays*". Le président de la fédération des industries allemandes (BDI), Ulrich Grillo, estime que "*cet accord ne pose aucun jalon pour plus de croissance et d'emplois, qu'il met en danger l'attractivité de l'Allemagne comme site industriel*". [...]

Source : Les auteurs d'après www.lemonde.fr

Document 3 : Salaire minimum allemand : pourquoi la France va en profiter

[...] Les changements seraient conséquents, puisque « 6,9 millions d'Allemands verraient leurs salaires augmenter et, pour certains d'entre eux, doubler », avance Eric Heyer, de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). « La demande progresserait et les commandes passées aux entreprises tricolores devraient suivre, puisque la France est le principal partenaire commercial de l'Allemagne. » Les exportations françaises devraient donc s'accroître.

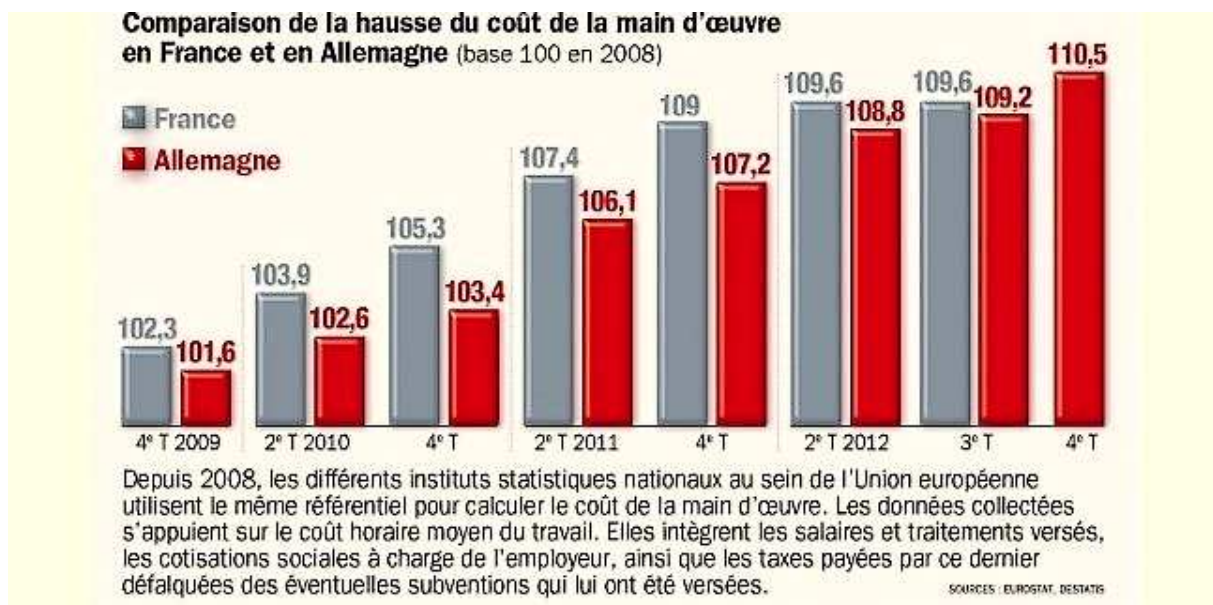
La création d'un « Smic » en Allemagne serait également une « bonne nouvelle pour la compétitivité des entreprises françaises », estime Gilbert Cette, professeur d'économie à l'université Aix-Marseille. « Notamment pour celles positionnées dans des industries telles que l'agroalimentaire, puisque l'Allemagne ne pourrait plus payer ses ouvriers moins de 5 euros de l'heure. » Les produits allemands seraient donc vendus plus chers ce qui inciterait les acheteurs internationaux à réévaluer la pertinence des produits français.

C'est d'ailleurs ce qu'espèrent les producteurs de Légumes de France, la Fédération nationale des producteurs de fruits, la Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières qui ont immédiatement réagi en « encourageant l'Allemagne à finaliser rapidement ce projet ». Ce bénéfice attendu est toutefois à

nuancer : « les entreprises françaises retrouveront un peu de compétitivité, mais elles ne regagneront pas tout ce qu'elles ont perdu lorsque l'Allemagne a décidé, dans les années 2000, de faire baisser ses coûts salariaux », estime Eric Heyer. Car, pendant que les Français réduisaient leurs marges et donc leurs investissements pour limiter les prix de leurs produits à l'export, les Allemands renforçaient leurs dépenses en recherche et développement et en marketing. « Et il est possible qu'ils soient montés en gamme et qu'ils devancent désormais les Français, y compris en termes de compétitivité hors coût. »

Source : Les auteurs d'après l'Agence Française de Presse, octobre 2013

Document 4 : Coût de la main d'œuvre : l'Allemagne rattrape la France



L'institut Destatis, équivalent de l'Insee en Allemagne, est formel. En 2012, le coût horaire moyen d'un salarié a augmenté de 3 %. Une progression qui a permis aux Allemands de gagner en pouvoir d'achat. L'an passé, l'inflation s'est limitée outre-Rhin à 2 %.

Déjà en 2011, les augmentations accordées aux salariés avaient fait grimper de 2,8 % le coût horaire brut moyen d'un salarié. Ce qui n'est pas sans inquiéter le patronat allemand. En deux ans, l'indice moyen du coût de main d'œuvre (qui intègre des éléments non directement liés au salaire) évalué par Destatis a gagné 5,5 %, tous secteurs d'activité confondus, bien au-dessus la moyenne européenne.

Source : <http://www.challenges.fr/economie/20130311.CHA7163/cout-de-la-main-d-oeuvre-l-allemande-rattrape-la-france.html>

Document 5 : La compétitivité de la France s'améliore-t-elle vraiment ?

Après une décennie de dégradation, la compétitivité de la France commence à se redresser légèrement, tout du moins à se stabiliser, selon une étude de Coe-Rexecode publiée le jeudi 24 octobre 2013. Cette tendance, amorcée fin 2011, se confirme en 2013. "C'est une évolution non pas positive, mais favorable, souligne Michel Didier, président du cabinet d'études économiques. La France est encore loin d'avoir regagné le terrain qui a été perdu en une décennie".

Les parts de marché à l'exportation de la France dans la zone euro sont en moyenne de 12,8 % au premier semestre 2013, comme en 2011 et 2012. De même, la part des exportations tricolores de biens et services dans les échanges mondiaux s'est stabilisée à 3,1 % en 2013, au même niveau qu'en 2012. Après avoir chuté de manière continue de 2002 à 2010, le rapport des exportations françaises en volumes à la demande mondiale adressée à la France - autrement dit sa performance à l'exportation - a progressé de 2,3 % au deuxième trimestre, contre +1,7 % pour la zone euro.

Autre bonne nouvelle : la part de la valeur ajoutée de l'industrie française dans la valeur ajoutée industrielle européenne se redresse (14,3 % au premier semestre contre 13,9 % en 2012). [...]

Évolution parallèle des coûts salariaux entre la France et l'Allemagne

Ce léger mieux global recouvre toutefois des performances contrastées selon les marchés et les produits. En 2013, les exportations françaises ont regagné des parts de marché relativement aux exportations de l'ensemble des pays de la zone euro pour quelques produits (produits pharmaceutiques, biens d'équipement autres que matériels de transport notamment) et quelques marchés (zone euro, Amérique latine, PECO...). Elles en perdent encore en revanche en ce qui concerne les exportations de matériels de transport - automobiles notamment - vers les marchés africains et d'Asie émergents.

Deux raisons majeures expliquent le redressement de notre compétitivité. Tout d'abord, la divergence de nos coûts salariaux avec ceux de l'Allemagne s'est interrompue et on constate même que le coût horaire du travail progresse un peu plus vite en Allemagne qu'en France depuis 2011 : + 0,4 % en France à 35,4 euros au deuxième trimestre 2013, contre + 1,6 % à 32,7 euros en Allemagne. [...]

La France n'a d'autre choix que de poursuivre ses efforts pour regagner tout ou partie du terrain perdu, notamment en matière de coût de production, d'effort d'innovation et de recherche. "Pour y parvenir, la France ne pourra faire l'économie d'une politique économique qui permette une reconstitution des marges financières des entreprises, conclut Michel Didier, en permettant notamment à chaque entreprise d'ajuster le triptyque salaires, temps de travail et emplois en fonction de la conjoncture".

Source : lexpansion.lexpress.fr

PARTIE JURIDIQUE

Martin DULAC, Sébastien FOURCADE et Fanny BRÉGENT, respectivement ingénieur technique, designer et responsable marketing, occupent des postes de cadre au sein d'une entreprise qui fabrique et commercialise des meubles de bureau ergonomiques. L'entreprise connaît de graves difficultés économiques et est placée en redressement judiciaire le 3 décembre 2013.

Les trois collaborateurs envisageaient depuis quelques mois une reconversion professionnelle. Leur expérience de 10 ans au sein de l'entreprise, leur qualification, leurs compétences et leur réel désir de changement les amènent à envisager de créer ensemble leur entreprise.

Après plusieurs mois de veille informationnelle, ils s'orientent vers une activité qui fait l'objet d'un véritable engouement : la fabrication de coques de téléphones portables, devenues un accessoire de mode incontournable. Chaque année, 7 millions de coques sont vendues dans le monde. Elles présentent une grande diversité : coque à batterie intégrée, coque à téléobjectif, coque en relief et coque personnalisable.

Ils disposent déjà d'un local situé dans la résidence de Martin DULAC.

Leurs connaissances leur permettent d'assurer la fabrication et la commercialisation des produits mais ils ont besoin de compétences juridiques pour accompagner la création et la vie de leur entreprise.

Ils font donc appel au cabinet juridique auquel vous appartenez. Vous devez les conseiller à partir des annexes et de vos connaissances.

ANNEXES

Annexe 1 : Les différents statuts juridiques

Annexe 2 : Extrait du projet de contrat de vente

Annexe 3 : Clause limitative de responsabilité et d'indexation

Annexe 4 : Extrait du code civil

Annexe 5 : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2013

**DOSSIER 1 : Le choix de la structure juridique
(Annexe 1 page 10/13)**

Les trois collaborateurs ont affiné leur projet professionnel, réalisé l'étude de marché et établi les comptes prévisionnels pour les trois années à venir. Ils doivent donner une structure juridique à leur entreprise.

Au cours d'une réunion, ils ont défini les critères d'organisation de l'entreprise qu'ils veulent créer.

Ils apportent un capital de 300 000 € réparti de la manière suivante :

- Fanny BREGENT : 150 000 €
- Martin DULAC : 90 000 €
- Sébastien FOURCADE : 60 000 €

Ils désirent protéger leur patrimoine personnel.

Fanny BREGENT ayant apporté la majorité du capital, elle souhaite occuper la fonction de direction et bénéficier de la protection sociale des assimilés salariés. En revanche, les trois collaborateurs veulent prendre les décisions collégalement.

1. Présentez et justifiez la structure juridique adaptée aux motivations des créateurs.

**DOSSIER 2 : Le contrat entre professionnels
(Annexe 2 page 11/13, annexes 3 et 4 page 12/13)**

L'entreprise a été créée par les trois collaborateurs, Fanny, Martin et Sébastien. Au cours de leur parcours professionnel antérieur, ils ont tissé des relations étroites avec des clients professionnels (sites de vente en ligne, points de vente physiques de leur région).

Ces derniers montrent un vif intérêt pour ces coques en plastique de téléphone portable réalisées à partir de dérivés de produits pétroliers.

Afin de commencer la commercialisation, Fanny BREGENT a établi un projet de contrat de vente.

2. Vérifiez la validité des clauses contractuelles des articles 6 et 8 du projet de contrat de vente et proposez une nouvelle rédaction, si nécessaire.

**DOSSIER 3 : La protection de la personne au travail
(Annexe 5 page 13/13)**

Six mois après la création de la structure juridique, la croissance de l'activité conduit les trois associés à recruter un commercial, Bertrand FOURNIER, chargé du développement de la prospection de la clientèle dans les autres régions de France et en Europe. Bertrand FOURNIER dispose d'un bureau équipé d'un poste de travail informatique et d'une clé USB professionnelle.

Le vendredi 20 décembre 2013, après la fermeture des bureaux, Fanny BREGENT reçoit une commande urgente de M. ARNAUD, dirigeant d'un site de vente de coques en ligne. Fanny BREGENT a donc besoin de consulter le contrat de vente de M. ARNAUD ainsi que sa fiche client. Elle se connecte sur le poste informatique de M. Bertrand FOURNIER et ne retrouve pas les informations nécessaires. Elle consulte alors la clé USB professionnelle de Bertrand FOURNIER restée connectée sur le poste de travail informatique. Elle découvre des fichiers, non identifiés comme personnels, qui répertorient les adresses électroniques des dirigeants des deux principaux concurrents et des courriers dévoilant des secrets de fabrication des différentes coques personnalisées.

Fanny BREGENT envisage la rupture du contrat de travail de M. FOURNIER pour cet acte qu'elle considère fautif.

3. Indiquez à Fanny BREGENT si elle peut s'appuyer sur ce moyen de preuve pour rompre le contrat de travail de M. FOURNIER.

Annexe 1 : Les différents statuts juridiques

Structure juridique	Nombre d'associés	Étendue de la responsabilité	Direction et décision	Régime social du dirigeant	Régime social des associés
Entreprise individuelle	Entrepreneur individuel	Seul responsable sur l'ensemble de ses biens personnels (*)	L'entrepreneur individuel prend seul les décisions	Travailleur non salarié	Pas d'associés
EURL Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL unipersonnelle)	1 seul	Responsabilité limitée au montant des apports	L'EURL est dirigée par un gérant. S'il n'est l'associé unique, ce dernier peut limiter les pouvoirs du gérant	Associé unique : Travailleur non salarié Gérant tiers : assimilé salarié	Travailleur non salarié
SARL Société à responsabilité limitée	2 à 100	Responsabilité limitée au montant des apports	La SARL peut être dirigée par un ou plusieurs gérants, minoritaire(s) ou majoritaire(s) qui prennent les décisions de gestion courante	Gérant majoritaire : travailleur non salarié Gérant minoritaire : assimilé salarié	Régime des salariés s'ils sont titulaires d'un contrat de travail
SA Société anonyme	Au moins 7	Responsabilité limitée au montant des apports	La SA est dirigée par le président du conseil d'administration ou du conseil de surveillance et les décisions sont prises par le président et/ou par le directeur général	Président est assimilé salarié	Régime des salariés s'ils sont titulaires d'un contrat de travail
SAS Société par actions simplifiée	2 minimum (sauf 1 pour SASU)	Responsabilité limitée au montant des apports	Un président doit être nommé mais les associés déterminent librement dans les statuts, les modalités d'adoption des décisions	Président est assimilé salarié	Régime des salariés s'ils sont titulaires d'un contrat de travail
SNC Société en nom collectif	2 minimum	Responsabilité indéfinie et solidaire sur les biens personnels	La SARL peut être dirigée par un ou plusieurs gérants, minoritaire(s) ou majoritaire(s) qui prennent les décisions de gestion courante	Travailleur non salarié	Travailleur non salarié

(*) La loi de 2010 permet d'affecter une partie de son patrimoine à son activité et de limiter la responsabilité (EURL).

D'après apce.com

Annexe 2 : Extrait du projet de contrat de vente

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

Les présentes conditions sont conclues entre, d'une part :

La « structure juridique », dénommée « COQUE-ONLY» représentée par Fanny BREGENT, « dirigeant »,

et d'autre part, la société « X, Y, Z » représentée par « M. ou Mme A », « dirigeant »,

Les parties conviennent que leurs relations seront régies par le présent contrat.

Article 1 : Objet

Par le présent contrat, COQUE-ONLY s'engage à fournir une quantité « déterminée avec l'acheteur » de coques de téléphones portables, chaque 5 du mois, et à renouveler 20 % de la gamme selon une périodicité trimestrielle.

[...]

Article 4. Conditions de livraison

COQUE-ONLY assurera seule, sous sa responsabilité, l'emballage et le transport. Les coques seront livrées le 5 de chaque mois.

[...]

Article 6. Prix

Le prix de vente est fixé au cours du jour des métaux non ferreux (conformément à l'indice du cours des matières premières défini à la bourse de Londres).

[...]

Article 8. Pénalités

Chacune des parties s'engage à verser à l'autre à titre de clause pénale, une somme représentant 2 % du montant des ventes, pour le cas où elle n'exécute pas l'une des obligations mise à sa charge par le présent contrat.

...

Annexe 3 : Les clauses limitatives de responsabilité et d'indexation

Les clauses limitatives de responsabilité (Cabinet d'avocat Jurisexpert.com, Blandine POIDEVIN, 11 avril 2013 ; Droit de l'entreprise, Lamy, 2012-2013)

« Les clauses limitatives de responsabilité sont, en principe, parfaitement valables **entre professionnels**, en application de l'article 1150 du Code civil. Elles ne sont pas valables envers un consommateur ».

« Les clauses limitatives ne peuvent écarter ce qui est l'objet essentiel de la convention. À défaut, elle porterait atteinte à l'essence même du contrat (par exemple : une clause dans un contrat de bail, par laquelle le bailleur ne s'engage pas à assurer l'usage de la chose louée ou encore un contrat de vente qui prévoit que le vendeur ne s'engage pas à livrer la totalité de la chose vendue) ».

Les clauses d'indexation (Les contrats civils et commerciaux », éditions LGDJ)

« L'ordonnance du 30 décembre 1958 pose les conditions de validité des clauses d'indexation : l'indice de référence choisi doit avoir « une relation directe avec l'objet de la convention ou l'activité de l'une des parties », ce qui exclut les indices généraux (ex : référence au SMIC, au niveau général des prix...). Le cours du blé peut être retenu comme indice de référence lorsque le contrat concerne un boulanger. Si les parties qui prévoient une clause d'indexation ne précisent pas quel est l'indice de référence, le juge ne peut le faire à leur place, par conséquent la clause est nulle (cassation, 4 octobre 1989) ».

Annexe 4 : Extraits du Code civil

Article 1226 du Code civil

La clause pénale est celle par laquelle une personne, pour assurer l'exécution d'une convention, s'engage à quelque chose en cas d'inexécution.

Annexe 5 : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2013

Sur le moyen unique :

Vu les articles 9 du code de procédure civile et L. 1121-1 du code du travail :

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 26 juillet 2006 en qualité d'assistante administrative par la société PBS, a été licenciée pour faute grave par lettre du 20 février 2009 motif pris notamment de l'enregistrement sur une clé USB d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de collègues et du dirigeant de l'entreprise ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'employeur ne peut se prévaloir d'un moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque sa clef USB personnelle a été consultée par son employeur et n'ayant donc pas été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ;

Attendu cependant qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen.