

PARTIE ÉCONOMIE

Éléments de corrigé proposés à titre indicatif.

Thèmes	1.1.3 L'État et le fonctionnement du marché 1.2 La dimension internationale de l'échange 6.1.2 Les principes de fonctionnement de l'OMC	
	Compétences	Questionnement
	Apprécier le degré d'ouverture de l'UE aux importations de sucre	Apprécier le degré d'ouverture l'économie de l'UE sur la période 2006-2010
	Analyser les flux internationaux de biens et services (sucre)	
	Identifier les instruments de régulation du commerce mondial	Expliquer le rôle de l'ORD dans le différend qui oppose l'Union Européenne au Brésil
	Identifier et analyser les limites de l'OMC dans la gouvernance de l'économie mondiale	
	Analyser un litige commercial (ici sur le sucre entre Brésil et UE) et son règlement par l'ORD	

- 1) Vous évaluez et caractériserez, à partir d'un indicateur quantitatif pertinent, l'ouverture de l'Union européenne aux échanges de sucre (6 points)

Calcul du taux d'ouverture pour la période 2006-2010 pour le secteur du sucre.

Années	2006	2007	2008	2009	2010
Importations	102 000	221 000	242 000	192 000	172 000
Exportations	39 000	39 000	66 000	109 000	157 000
PIB	6 000 000	4 900 000	5 100 000	10 500 000	nc
Taux d'ouverture	1,18 %	2,65 %	3,02 %	1,43 %	-

Analyse résultats obtenus

L'indicateur quantitatif pertinent est le taux d'ouverture qui mesure la perméabilité de l'économie européenne aux échanges extérieurs. Il est ici calculé pour le secteur du sucre sur la période 2006-2009 car les données pour 2010 ne sont pas publiées.

Les calculs précédents font apparaître une très faible ouverture de l'UE aux échanges de sucre.

2) Vous rappellerez et expliquerez le rôle de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) (4 points)

L'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) est une institution mise en place en 1995 pour succéder au GATT, accord multilatéral de libre-échange. Son objectif est donc de faciliter les échanges commerciaux internationaux dans une logique de libre-échange, en permettant aux entreprises de commercer dans des conditions de concurrence équitables et d'éviter les comportements de type « passagers clandestins ». Elle doit notamment permettre de réduire toute forme de protectionnisme.

L'objectif de libéralisation des échanges prôné par l'OMC implique la mise en œuvre de principes visant à lutter contre toutes les formes de discrimination et de concurrence déloyale. Le rôle de l'OMC est de faire respecter ces règles (interdiction des restrictions quantitatives, clause de traitement national...).

3) Vous justifierez la plainte déposée par le Brésil concernant l'accès au marché européen du sucre et analyserez la décision de l'ORD au regard du projet de l'entreprise ; (5 points)

L'ORD, organe quasi-juridictionnel de l'OMC, a vocation à régler les litiges commerciaux au plan international. À cet effet, il examine les plaintes déposées par les pays membres à l'encontre d'autres membres de l'OMC sur des pratiques qui contreviennent aux principes du libre-échange.

Rappel des faits : L'UE a distribué des subventions à l'exportation de sucre.

Rôles des parties en présence :

Le Brésil, l'Australie, Cuba et l'Inde interviennent comme plaignants en tant qu'exportateurs, invoquant une entorse de l'UE aux règles du libre-échange. Les subventions européennes induisent en effet une distorsion de concurrence préjudiciable aux autres pays exportateurs.

Les pays de l'UE, exportateurs de sucre, sont ici assignés à titre de contrevenants aux règles de l'Accord de l'OMC sur l'agriculture. Le contingentement et les préférences communautaires (avec le dopage de la compétitivité-prix) constituent de fait des barrières tarifaires et non tarifaires.

L'ORD statue sur la plainte déposée par les pays exportateurs précédemment mentionnés et condamne le régime sucrier de l'UE et lui demande « d'assouplir les barrières érigées à l'égard des importations de sucre ».

Les conclusions de l'ORD dans le cadre du litige étudié sont favorables à l'entreprise AZUC pour deux raisons. D'une part, la suppression des subventions européennes à l'exportation de sucre va rétablir l'équilibre de la concurrence internationale par les prix. D'autre part, l'assouplissement des barrières à l'entrée des produits sucriers non européens ouvre a priori des perspectives nouvelles pour les exportations de l'entreprise à destination de l'UE, conformément à son projet.

- 4) Vous vérifierez, en vous basant sur « les bilans communautaires de sucre dans l'UE-27 » (document 4), si la décision de l'ORD s'est traduite par un rééquilibrage des flux conforme aux attentes de l'entreprise (5 points)

Effets escomptés :

La décision de l'ORD de condamner l'UE pour ses pratiques protectionnistes devrait rendre les frontières européennes plus perméables aux flux entrants de sucre (augmentation des importations européennes de sucre).

L'UE reconnaît que les mesures restrictives n'étaient que temporaires et accepte de les abandonner afin que le marché du sucre soit soumis aux règles du libre-échange. Les importations européennes de sucre devraient donc logiquement augmenter.

Effets réels :

Le tableau des bilans communautaires de sucre affiche, pour les années 2008 à 2011, une répartition quotas / hors quotas qui traduit la persistance de barrières quantitatives.

Les importations des pays tiers (hors-UE) chutent entre 2008 et 2009 puis stagnent, que ce soit pour le sucre transformé ou pour le sucre non transformé. Les besoins en sucre transformé ou non sont constants sur les quatre années étudiées. En témoigne le total des emplois dans les bilans communautaires.

Conséquence pour l'entreprise :

La décision de l'ORD aurait dû être favorable à l'activité exportatrice de l'entreprise AZUC. Toutefois, les faits ne traduisent pas les opportunités envisageables après la décision de l'ORD. L'accès au marché européen pour AZUC reste donc a priori plus ou moins hypothétique. C'est pourquoi Monsieur ROMAS devrait envisager la prospection dans d'autres pays ou zones géographiques.

PARTIE JURIDIQUE

Éléments de corrigé proposés à titre indicatif.
Thèmes abordés et compétences évaluées

Première année de BTS

Thème 1 – L'individu au travail

Sous-Thème 122 – L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle

- Qualifier les modifications de la relation de travail et en déduire les conséquences juridiques

Thème 3 – Le contrat, support de l'activité de l'entreprise

Sous-thème 321 – Les relations contractuelles entre personnes privées

- Apprécier la validité et les effets juridiques d'arrangements contractuels

Deuxième année de BTS

Thème 4 – L'immatériel dans les relations économiques

Sous-thème 423 – L'immatériel et la protection de la personne

- Apprécier la légalité d'une situation au regard de la protection de la personne dans la sphère privée et professionnelle

Thème 5 – L'entreprise face au risque

Sous-thème 523 – Assumer le risque

- Identifier la nature juridique de la responsabilité dans une situation donnée
- Analyser une situation de dommage

DOSSIER 1 : Litige relatif aux conditions générales de vente (4 points)

- 1) Apprécier la validité de l'article 14 des conditions générales de vente de la société FLONN

Faits :

Il s'agit d'une situation dans laquelle l'entreprise FLONN passe, dans le cadre de son activité, un contrat avec un client, l'association « le jardin bio ». Dans les conditions générales de vente figurent des clauses limitatives de responsabilité.

Problème juridique :

Toutes clauses de non responsabilité ou limitatives de responsabilité dans les accords de vente entre professionnels sont-elles licites ?

Solution :

En passant commande sur le site Internet de la société FLONN, l'association « Le jardin Bio » est entrée dans une relation contractuelle soumise aux conditions générales de vente (CGV) proposées par le vendeur.

L'article 14 des CGV énonce certaines conditions relatives à la responsabilité de la société FLONN. Elle peut être juridiquement qualifiée de clause limitative de responsabilité.

Selon le principe de la liberté contractuelle (réaffirmé dans l'annexe 1), les parties déterminent librement leur engagement contractuel selon un commun accord et peuvent donc, le cas échéant, y inclure des clauses limitatives ou exonératoires de responsabilité, dès lors qu'elles font l'objet d'un consentement libre et éclairé de l'ensemble des parties.

Cependant, l'arrêt de la Cour de cassation du 22 octobre 1996 établit clairement que, dans les relations entre professionnels, si la liberté contractuelle prévaut, elle ne saurait cependant conduire à permettre l'exclusion de la responsabilité du débiteur de l'obligation essentielle du contrat.

En l'espèce, les CGV, acceptées par l'Association, prévoit une limitation de la responsabilité de l'entreprise FLONN aux seuls cas des produits défectueux, écartant donc toute autre forme de responsabilité de la société.

La validité de la clause, telle qu'introduite dans les conditions générales de vente de la société FLONN, est donc tout à fait contestable. En effet, si la prise en compte de la défectuosité des produits va dans le sens de l'obligation essentielle du contrat, il n'en reste pas moins que d'autres éléments peuvent toucher à celle-ci. Ainsi, la conformité des produits à la commande réalisée par le client paraît effectivement être une obligation essentielle du fournisseur et celui-ci ne saurait donc y échapper par une clause limitative de responsabilité.

DOSSIER 2 : Les conséquences juridiques internes du litige (10 points)

2) Préciser si la consultation du système de vidéosurveillance peut permettre à M. Ducas de prouver la faute du salarié ?

Faits :

Monsieur Ducas, gérant de la société FLONN a mis en place un système de vidéosurveillance. Ce système a pour objectif d'assurer la sécurité des salariés dans l'entreprise mais permet aussi de surveiller les salariés. Cette surveillance d'effectue dans le respect des droits individuels des salariés.

Problème juridique :

La surveillance d'un salarié dans l'entreprise à l'aide de la vidéo surveillance peut-elle s'effectuer sans que l'information sur la question ait été diffusée.

Solution

Le contrôle des salariés pendant l'exécution de la prestation de travail constitue une prérogative accordée à l'employeur, qui découle du lien de subordination présent dans le contrat de travail.**

Cependant, si ce droit autorise l'employeur à utiliser, pour des motifs légitimes, des moyens de contrôle telle que la mise en place d'un système de vidéosurveillance, celui-ci doit s'effectuer dans le respect des droits individuels du salarié.

À ce titre, il appartient à l'employeur :

- d'informer et de consulter les instances représentatives des salariés préalablement à la décision de mise en place de ce dispositif
- d'informer individuellement chaque salarié de l'existence des dispositifs de contrôle mis en place et la collecte d'informations le concernant
- si le dispositif conduit à recueillir des données personnelles sur les salariés, une déclaration préalable à la CNIL des fichiers ainsi constitués est par ailleurs obligatoire.

Cependant, la charte informatique, en vigueur dans l'entreprise, dispose en son article 11 qu'un système de vidéosurveillance est installé dans l'entreprise.

En outre, l'article 13 précise de façon expresse que cette charte fait l'objet d'un affichage au sein de la société et est annexée à chaque contrat de travail.

En conséquence, M. Ducas peut utiliser les données recueillies par le système de vidéosurveillance pour établir la faute du salarié effectuée lors de la préparation de la commande pour l'association « Le Jardin Bio ».

3) Présenter les solutions qui s'offrent à M. Ducas en cas de refus de reclassement de M. Lapendrie

Faits :

Monsieur Lapendrie, salarié de l'entreprise FLONN, a commis une erreur dans la préparation de la commande du client « le jardin bio »

Monsieur Ducas, estime que le maintien de Monsieur Lapendrie n'est plus possible et envisage de le reclasser dans des fonctions à moindres responsabilités.

Problème juridique :

Les modifications des relations contractuelles entre un employeur et un salarié sont-elles toujours de nature à remettre en cause le contrat de travail ?

Solution

Quel que soit le motif de la modification des relations contractuelles entre un employeur et un salarié, il importe de déterminer préalablement si les évolutions proposées au salarié s'analysent comme des modifications des tâches et conditions de travail ou à l'inverse comme une modification des éléments essentiels du contrat de travail.

L'intérêt de la distinction tient dans le fait que, dans le premier cas, l'employeur peut, du fait du lien de subordination inhérent à la relation de travail, passer outre le refus du salarié et lui imposer le changement des dites conditions de travail, alors que dans le cas d'une modification du contrat de travail, la Cour de cassation rappelle en son arrêt du 25 mai 2011, que « l'accord exprès du salarié » est nécessaire.

Solutions qui s'offrent à M. Ducas :

- Les nouvelles tâches confiées à monsieur Lapendrie s'analysent comme de simples modifications de tâches

- L'accord express du salarié n'est pas exigé.
 - En ne les acceptant pas M. Lapendrie pourra être licencié pour faute (en considérant que la faute est suffisamment importante pour constituer un motif réel et sérieux de licenciement). En effet, il s'agit du non respect du lien de subordination.
- Les nouvelles missions proposées modifient le contrat de travail.
 - La proposition de reclasser M. Lapendrie peut être analysée comme une modification du contrat de travail dès lors qu'elle touche à un élément essentiel du contrat, à savoir ses fonctions dans l'entreprise FLONN ce qui est le cas ici puisque Monsieur Ducas envisage de le reclasser dans des fonctions à moindre responsabilité.
 - L'accord express du salarié est exigé
 - En cas de refus du salarié, l'employeur M. ducas peut décider de poursuivre le contrat aux conditions initiales ou de prendre l'initiative de le rompre en invoquant une cause réelle et sérieuse qui peut être économique ou personnelle.

DOSSIER 3 : L'action en responsabilité (6 points)
--

4) Dans une note argumentée à destination de M. Ducas :

- qualifier la nature de la responsabilité compte tenu de la nature du dommage
- présenter le raisonnement juridique qui permet de déterminer les responsabilités engagées et les cas d'exonération possibles.

I) Nature de la responsabilité compte tenu de la nature du dommage

Qualification : Les faits présentés dans ce dossier relèvent du régime de la responsabilité civile délictuelle (RCD) et non pas de la responsabilité civile contractuelle (RCC) dans la mesure où le dommage occasionné est totalement extérieur à la situation contractuelle évoquée. En effet, les dommages sont causés au véhicule personnel de Mme Herbeval et sont donc étrangers à toute relation contractuelle entre les deux parties (l'annexe fournie est, à ce titre, sans ambiguïté).

II) Responsabilité civile délictuelle et cas d'exonération

En matière de responsabilité civile délictuelle, il existe une présomption de responsabilité du commettant du fait de son préposé. Il appartient donc à la victime, pour engager la responsabilité de l'employeur, de prouver qu'il y a bien eu à son encontre un dommage, que ce dernier a été causé par un salarié, et qu'il y a bien un lien de causalité entre le fait du salarié et le préjudice subi.

Dans le cas présent, M. Luthrin, salarié de la SARL FLONN est, par ses mauvaises manœuvres, à l'origine d'un dommage, en l'occurrence des dégâts matériels sur le véhicule de Mme Herbeval.

Le lien de causalité entre son action et le dommage est bien présent, puisque c'est l'erreur de M. Luthrin qui est à l'origine des dégâts. En principe, Mme Herbeval est donc en droit d'obtenir, via sa compagnie d'assurance, la réparation de son préjudice auprès de l'employeur, la société FLONN. La jurisprudence reconnaît au commettant la possibilité de s'exonérer de sa responsabilité par la preuve de trois conditions cumulatives (cf. annexe 4) :

- le salarié a agi sans autorisation de sa part
- il a agi en dehors de ses fonctions
- Il a agi à des fins étrangères à ses attributions

En l'espèce, M. Luthrin a agi sous les ordres de son employeur (livraison d'une commande). En livrant les repas à l'association, il a agi dans les fonctions qui sont habituellement les siennes au sein de la société (il est livreur). Il n'a pas agi à des fins étrangères à ses attributions dans la mesure où la livraison était bien effectuée pour le compte de l'entreprise qui l'emploie.