

## PARTIE ÉCONOMIE

### Le financement des TPE

#### Éléments de corrigé proposés à titre indicatif

##### Compétences du référentiel mobilisées par le sujet :

##### **Thème 2.2 La dynamique de la croissance**

Identifier et caractériser les contributions respectives des facteurs d'offre sur la croissance

##### **Thème 4.1 Les différentes modalités de financement**

##### **Thème 4.2 Le marché financier et son rôle économique**

Identifier et comparer les divers modes de financement des activités économiques

##### **Thème 4.3 Les institutions financières et leur rôle**

Mettre en évidence les relations de complémentarité et d'interdépendance qui existent entre les institutions financières et le marché financier dans le financement de l'économie et de la croissance

##### **Thème 4.4 La globalisation financière et l'efficacité du financement international des activités économiques**

Identifier les effets attendus de la globalisation financière

##### **Thème 5.1 L'appréciation de la situation économique**

Comparer et interpréter des situations conjoncturelles nationales dans l'espace européen

La structuration de la note de synthèse doit suivre une argumentation progressive et logique.

#### **1 - Vous mettrez en évidence les répercussions économiques de la crise financière de 2008 sur la zone euro.**

##### **Proposition quant aux éléments de raisonnement attendus :**

La crise financière – genèse

Propagation – effet domino – risque systémique - contagion

Propagation au niveau de la sphère financière puis de la sphère réelle

##### **Étapes du raisonnement économique (à titre indicatif)**

- Phénomène catalyseur : la crise des crédits hypothécaires immobiliers américains (accordés sans respect des règles prudentielles) ; Fragilisation des systèmes bancaires due à une sous-estimation du risque (non solvabilité des débiteurs → titrisation → propagation aux acteurs non financiers à travers le monde)
- Transfert de risque vers les agents économiques non financiers

- Crise de confiance
- Resserrement du crédit
- Contraction du commerce mondial et, par voie de conséquence, de l'activité économique mondiale (dégradation des indicateurs : exportations, importations, chômage, taux d'évolution du PIB). Phénomène observable notamment dans la zone euro (cf. graphique)
- Dégradation des comptes publics et crise des dettes souveraines (notamment de la zone euro)

4

## 2 - Vous expliquerez pourquoi les PME françaises sont confrontées depuis 2008 à un problème d'assèchement du crédit dont vous identifierez les conséquences

### La spécificité de financement des PME

Les PME ont une surface financière insuffisante pour autofinancer leur investissement et leur développement.

Le recours aux marchés financiers, malgré les évolutions liées à la globalisation financière, reste relativement marginal. Il est en tout cas impossible pour les petites et très petites entreprises.

Elles doivent donc recourir au financement intermédié.

Mais les banques sont souvent prudentes dans leur octroi de crédit aux petites entreprises qui offrent des garanties hypothécaires limitées. Les PME ont donc plus de difficultés d'accès au financement intermédié que les grandes entreprises et celles-ci s'amplifient en cas de situation économique instable.

### Le resserrement du crédit ou « creditcrunch »

Le « creditcrunch » qualifie un contexte de resserrement du crédit (appelé parfois également crise du crédit). Il se matérialise par une réduction de la disponibilité générale des crédits ou par un resserrement des conditions requises pour leur octroi. (cf. graphique document 2)

### Ses conséquences :

- Diminution des investissements des PME
- Dynamisme économique et commercial altéré (contexte non favorable à l'expression de l'esprit d'entreprise et à la prise d'initiative)
- Répercussions sociales : chômage
- Contribution amoindrie des PME à la création de richesses

4

## 3 - Vous analyserez les opportunités et les limites du microcrédit comme source de financement intermédié des TPE françaises

Les **financements intermédiés** sont le fait d'intermédiaires financiers : ce sont en général les banques mais certaines associations peuvent également assurer ce rôle. C'est le cas, par exemple des associations investies dans le microcrédit (ex. : ADIE, Créasol).

### **Le microcrédit professionnel**

Créé à l'origine au Bangladesh, le microcrédit a gagné l'Europe, sous l'impulsion de Maria Nowak, présidente de l'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique).

Le microcrédit professionnel a pour vocation d'aider un entrepreneur à créer ou à développer son entreprise tout en conservant un caractère social. C'est un prêt d'un montant maximal de 5 500 € d'une durée maximum de deux ans, accordé par un organisme non bancaire. Ce prêt peut venir en complément d'un autre prêt bancaire.

Analyse du graphique des octrois de microcrédits professionnels de 2006 à 2011 en tenant compte du fléchissement conjoncturel de 2010.

### **Les opportunités du microcrédit comme source de financement des TPE :**

- Une alternative au crédit bancaire (plus difficile à obtenir) (97 000 crédits accordés en France depuis 1989)
- Une forme de crédit susceptible d'être accordée à tout moment du cycle de vie de l'entreprise (démarrage, reprise ou développement d'une activité)
- Un facteur de création d'emplois (100 000 emplois créés en France)

### **Les limites :**

- Un taux d'intérêt très élevé (plus de 9 %) pour diverses raisons : la contribution de ces associations à un fonds de solidarité, des conditions de financement moins avantageuses que pour les banques et un manque de subventions pour compenser le coût des structures d'accompagnement
- Un risque d'impayé (6 %) supérieur à celui constaté dans les banques traditionnelles (4 %)
- Un risque de surendettement des bénéficiaires du microcrédit.

**PARTIE JURIDIQUE**

**Eléments de corrigé**

<b>Thèmes abordés</b>	<b>Compétences évaluées</b>
<b>221. Le choix d'une structure juridique</b>	→ 221-3 structures et évolutions : → Justifier le choix d'une structure adaptée dans le processus de croissance de l'entreprise, au regard des motivations patrimoniales, financières et stratégiques. → Déterminer les obstacles à certaines transformations juridiques dans une situation donnée, Choisir une autre structure adaptée, compte-tenu du contexte
<b>522. Anticiper le risque pour éviter sa réalisation (prévention du risque par l'employeur en milieu de travail)</b>	→ Analyser l'obligation de résultat de sécurité à la charge de l'employeur et vérifier son étendue au travers de la jurisprudence. → Montrer comment l'employeur dans le principe de prévention 522-1 doit anticiper le risque (principe de prévention) et mettre en place des mesures le combattant à la source. → Caractériser la notion de santé au travail qui s'élargit par la reconnaissance de harcèlement moral. Ce dernier peut conduire à maladies psychosociales. → Déterminer les conséquences juridiques pour l'employeur d'un manquement à cette obligation.
<b>523. Assumer le risque</b>	→ 523-1 Mettre en évidence la responsabilité contractuelle du commettant du fait de son préposé

5

## DOSSIER 1 - Le choix d'une structure juridique (annexes 1 - 2)

Notre société est en développement et rencontre des difficultés de capacité de financement. Sa structure est une SARL, ce qui limite de fait son nombre d'associés. Afin d'augmenter ses capacités de financement, vous envisagez de la transformer en société anonyme.

Cette situation nous amène à nous poser deux questions : Quels sont les effets de la transformation d'une SARL en SA sur l'exercice du pouvoir et le financement de l'entreprise ? Quelles seraient les conséquences de cette transformation sur votre situation fiscale et sociale ?

3

### 1. Les effets de la transformation d'une SARL en SA sur l'exercice du pouvoir et le financement de l'entreprise

1,5

#### a) L'exercice du pouvoir

Actuellement, en tant que gérant majoritaire de la SARL, vous bénéficiez d'un pouvoir de direction très étendu.

La SA doit comporter au minimum 7 associés (actionnaires), personnes physiques ou morales. Il n'existe pas de maximum. *L'augmentation du nombre d'associés entraîne de fait une dilution du pouvoir.*

« La société anonyme est dirigée par un conseil d'administration, comprenant 3 à 18 membres ». (Article L225-47 du Code de commerce).

« Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président qui est, à peine de nullité de la nomination, une personne physique. Il détermine sa rémunération.

Le président est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Il est rééligible.

Le conseil d'administration peut le révoquer à tout moment. Toute disposition contraire est réputée non écrite » (Article L225-47 du Code de commerce).

La révocation du président « ad nutum », signifie qu'elle peut se faire sans préavis, sans motif et sans indemnités. La personne révoquée ne pourra donc pas demander des dommages-intérêts pour une révocation sans juste motif.

*En tant que PDG de la nouvelle structure, vous devrez répondre de vos actes devant le conseil d'administration et serez révocable à tout moment.*

*Par ailleurs, dans le cadre d'une SARL, vous bénéficiez d'un droit de regard sur le choix de vos associés (intuitu personae), ce qui ne sera plus le cas avec une Société anonyme.*

1,5

b) Le financement de l'entreprise

La création d'une société anonyme nécessite la constitution d'un capital social minimum d'un montant de 37 000 euros.

Une SA dispose d'une grande souplesse de financement :

- Elle ne fixe pas un nombre maximum d'associés, contrairement à la SARL (100).
- Elle peut faire appel public à l'épargne et émettre divers titres sur le marché.

*Cette structure vous permettra donc de répondre à vos besoins de financement pour développer l'activité de votre entreprise.*

2

**2. Les conséquences de la transformation d'une SARL en SA sur le statut social et le régime fiscal du dirigeant.**

a. Le statut social

Aujourd'hui gérant majoritaire d'une SARL, vous êtes considéré comme un travailleur indépendant et dépendez du régime des travailleurs non salariés (TNS). En devenant PDG d'une SA, vous serez affilié au régime des "assimilés-salariés". *Vous bénéficierez du régime de sécurité sociale et de retraite des salariés, et ce, quel que soit le nombre d'actions que vous détiendrez.*

b. Le régime fiscal du dirigeant

La rémunération du gérant majoritaire d'une SARL ou du président du conseil d'administration d'une SA est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie fiscale des traitements et salaires.

*Que vous soyez gérant majoritaire d'une SARL ou PDG d'une SA, vous êtes donc soumis à l'impôt sur le revenu.*

5

**DOSSIER 2- La prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés (annexes 3 - 4)**

25

**3. Précisez à Monsieur MARTIN la nature juridique de l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés.**

**Les faits et leur qualification juridique :**

La salariée Madame DUPONT, se plaint régulièrement de violences morales exercées par son supérieur hiérarchique, Monsieur PASCAL (humiliations devant les clients,

réduction non justifiée des heures d'intervention, ...). Monsieur MARTIN, employeur de Madame DUPONT, est pourtant intervenu auprès de Monsieur PASCAL et l'a mis en garde sur les effets de ces violences. Les faits n'ont pas cessé et ont altéré la santé de Madame DUPONT.

**Problème de droit :**

**Quelle est la nature juridique de l'obligation qui pèse sur l'employeur en matière de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité des salariés ?**

**Règles de droit applicables :**

L'article L4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De plus, la Cour de cassation précise que « l'employeur, tenu d'une obligation de résultat de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un de ses salariés, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements ».

**Proposition d'une solution :**

Monsieur MARTIN est donc tenu de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, il ne s'agit pas seulement d'une obligation de moyens mais comme le précise la Cour de cassation, d'une obligation de résultat. Dans le cas présent, l'obligation de résultat consisterait en la cessation des agissements de Monsieur PASCAL et en la protection effective de la santé de Madame DUPONT.

Monsieur MARTIN a certes tenté de faire cesser ces agissements mais n'y est pas parvenu et la santé de Madame DUPONT s'est dégradée. Il a donc manqué à son obligation de résultat de sécurité.

25

**4. En cas de manquement à cette obligation, informez Monsieur MARTIN sur les conséquences juridiques auxquelles il s'expose.**

**Les faits et leur qualification juridique**

Madame DUPONT a déjà des séquelles d'ordre psychologique portant atteinte à son intégrité à la suite d'humiliations devant les clients, de réduction non justifiée des heures d'intervention chez les utilisateurs. Elle souffre d'une dépression post-traumatique, elle subit donc un préjudice psychologique. Ces faits ont été constatés par la médecine du travail. De plus, elle a déjà perdu des journées de travail, elle subit donc un préjudice financier.

**Problème de droit :**

Quels sont les risques encourus par Monsieur MARTIN en cas de manquement à son obligation de sécurité de résultat ?

**Règles de droit applicables :**

L'article L1152-1 du Code du travail dispose que « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». De plus, l'article L1152-4 précise que « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

**Solution :**

La situation de Madame DUPONT harcelée par Monsieur PASCAL, réunit les caractéristiques décrites par la loi sur le harcèlement moral :

- La situation perdure, il s'agit donc d'agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail,
  
- Madame DUPONT est humiliée, il y a donc atteinte à sa dignité,
  
- Madame DUPONT souffre d'une dépression, il y a donc altération de sa santé mentale.

Elle peut donc engager la responsabilité civile de son employeur devant le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi (dommages et intérêts), en présentant les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.