

# BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

Session 2014

## ÉPREUVE D'ÉCONOMIE-DROIT

### ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ

La commission de choix de sujets a rédigé cette proposition de corrigé, à partir des enrichissements successifs aux différents stades d'élaboration et de contrôle des sujets. Pour autant, ce document ne vise pas à l'exhaustivité mais tente simplement d'apporter à chaque question, les éléments de réponse couramment admis par la communauté enseignante.

Il est donc tout à fait normal que certaines copies proposent des pistes voisines de celles du corrigé ou encore que des élèves aient choisi de développer certains points qui leur ont semblé correspondre à une compréhension plus large de la question posée. Il appartient aux correcteurs de ne pas se laisser "enfermer" par la proposition de corrigé et d'analyser les productions des candidats avec intelligence en n'hésitant pas à valoriser ceux qui font preuve de capacités d'analyse et de réflexion.

Par ailleurs, certaines questions peuvent aborder des sujets qui font débat ou pour lesquels les savoirs ne sont pas encore stabilisés. Il en est ainsi de certaines thématiques propres à l'économie, particulièrement sensibles au contexte social et politique, ou encore dans le domaine du droit, notamment lorsque la jurisprudence n'a pas encore tranché clairement. Les correcteurs doivent s'efforcer de faire abstraction de leurs propres positions et faire preuve d'ouverture en cherchant avant tout à différencier les candidats en fonction de leur capacité à percevoir le sens d'une question et de la qualité de l'argumentation qu'ils développent.

En conclusion, les propositions de corrigés apportent des repères sur lesquels a été trouvé un large consensus. C'est ensuite à la commission de barème de les compléter par des éléments plus fins d'appréciation permettant de valoriser les candidats disposant d'un ensemble de connaissances organisé, d'un esprit d'analyse satisfaisant et qui sont capables de produire, sous une forme écrite et structurée, le résultat d'une réflexion.

En tout dernier lieu, c'est au correcteur que revient la lourde responsabilité de prendre le recul nécessaire par rapport au corrigé et d'évaluer les travaux avec un souci d'objectivité en n'oubliant pas que le niveau des candidats ne peut en aucune façon être comparé avec celui de l'université dans le domaine des sciences économiques et juridiques.

## PARTIE ÉCONOMIQUE (20 points)

### Les salaires minimum en Europe

#### Éléments de corrigé proposés à titre indicatif

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

**Thème 1 : La coordination des décisions économiques par l'échange**

**1.1 : L'échange sur les marchés**

Analyser l'influence du niveau d'un prix ou de ses variations sur les décisions d'agents économiques.

**1.2 : La dimension internationale de l'échange**

Analyser les flux internationaux de biens et services.

**Thème 3 : La répartition des richesses**

**3.1 : Les inégalités de revenus et de patrimoine des ménages**

Analyser les modalités de formation des salaires.

**Thème 5 : La politique économique dans un cadre européen**

**5.2 : La mise en œuvre de politiques économiques**

Analyser les conséquences de mesures de politiques économiques sur la situation économique.

### **1. Vous analyserez l'évolution et la disparité des salaires minimum en Europe sur la période 1999-2013. (6 points)**

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire horaire minimum légal en France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer (Dom) et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Un salaire au moins égal au salaire minimum est versé à tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans. Bénéficient également de ce minimum les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé (source : <http://www.insee.fr>)

Au 1<sup>er</sup> juillet 2013, 21 pays européens appliquent un salaire minimum. Sept pays de l'UE28 (Allemagne, Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie et Suède) ne l'ont pas adopté à cette date.

Le tableau statistique, publié par Eurostat, présente le montant mensuel du salaire minimum en 2013 pour les 21 pays de l'UE 28 qui disposent d'un salaire minimum au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

La situation est très hétérogène pour les montants du salaire minimum mensuel en 2013.

- En 2013, le montant du salaire minimum mensuel des 21 pays européens fluctue entre 157,50 € (Roumanie) et 1874,19 € (Luxembourg) soit un rapport de 1 à 12. En 2013, 15 pays proposent un salaire minimum inférieur à 1 000 € par mois.

La notion de salaire minimum est une notion hétérogène dans l'UE28. Une forte disparité est constatée en matière de montant mensuel.

**2. Vous explicitez les conséquences potentielles de l'instauration, en Allemagne, d'un salaire minimum pour un pays européen comme la France. (6 points)**

L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne a des conséquences au niveau national mais aussi dans les autres pays européens comme la France par exemple. Le SPD plaide pour un salaire minimum à 8,50 € alors que le salaire minimum en France est de 9,43 €.

L'augmentation du salaire minimum en Allemagne entraînera une augmentation de la demande exprimée par les ménages allemands du fait de l'augmentation de leur pouvoir d'achat. Elle se traduira aussi par une augmentation des exportations françaises à destination de l'Allemagne.

L'augmentation du salaire minimum en Allemagne entraînera aussi une hausse du coût de production (et du prix) des produits allemands (industriels et alimentaires) ainsi qu'une reconsidération des produits français par les Allemands. Une augmentation des exportations françaises à destination de l'Allemagne est donc probable.

Le rattrapage de compétitivité des entreprises françaises est inférieur à la perte de compétitivité subie par les entreprises françaises au début des années 2000 (suite à la décision de baisse des coûts salariaux en Allemagne).

**3. Vous apprécierez l'impact du coût du travail sur les compétitivités française et allemande. (6 points)**

Le coût salarial est constitué par l'ensemble des dépenses qui incombent à l'entreprise pour l'emploi d'un salarié. Il se répartit en :

- un coût direct, composé principalement des salaires bruts auxquels s'ajoutent différents avantages salariaux (avantages en nature, intéressement et participation) ;
- un coût indirect formé essentiellement des cotisations patronales légales et conventionnelles et de diverses charges (formation professionnelle, frais de transport, œuvres sociales). (source : <http://www.insee.fr> )

La compétitivité désigne la capacité d'une entreprise ou d'une nation à conserver ou à augmenter ses parts de marché en faisant face à ses concurrents.

- Il est possible de parler de compétitivité-prix lorsque la compétitivité porte sur le prix du produit. Cette compétitivité dépend des coûts de production, notamment du coût du travail, du taux de marge, mais également du taux de change de la monnaie nationale.
- La compétitivité hors-prix ou structurelle porte sur la nature du produit : sa qualité, son image de marque, son mode de commercialisation, etc. À noter que les producteurs privilégient aujourd'hui, de plus en plus, la compétitivité structurelle.

(source : <http://www.lemonde.fr>)

En France, les salaires ont augmenté au même rythme que la productivité, ce qui s'est traduit par une stabilité des coûts salariaux unitaires.

En Allemagne, la productivité a augmenté au même rythme qu'en France, mais le coût réel du travail a diminué au début des années 2000. La baisse de la variation des coûts salariaux unitaires qui en a résulté a permis une amélioration de la compétitivité-prix de la France

La France a un coût horaire du travail qui augmente plus vite qu'en Allemagne (désavantage en matière de compétitivité-prix).

Toutefois, la compétitivité-prix n'est qu'un aspect de la compétitivité, il est important de s'intéresser à la compétitivité hors prix. La France gagnerait à faire des efforts en matière de recherche et développement, ainsi qu'en matière d'innovation (domaines dans lesquels l'Allemagne a pris une avance conséquente durant la décennie écoulée).

**2 points de forme (1 point pour l'orthographe et la syntaxe et 1 point pour la structuration)**

**PARTIE JURIDIQUE**

**Éléments de corrigé**

**Thèmes abordés et compétences évaluées**

Référentiel	Compétences
<b>Thème 1 : L'individu au travail</b> <b>122.</b> L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle	- Apprécier l'efficacité de l'information et de la protection des salariés dans une situation donnée
<b>Thème 2 : les structures et les organisations</b> <b>221.</b> Le choix d'une structure juridique	- Justifier le choix d'une structure adaptée à une situation donnée
<b>Thème 3 : le contrat, support de l'activité de l'entreprise</b> <b>321.</b> Les relations contractuelles entre partenaires privées	- Apprécier l'opportunité, la validité et les effets juridiques d'arrangements contractuels - Rédiger et/ou adapter tout ou partie d'un contrat

## DOSSIER 1. Le choix de la structure juridique (7,5 points)

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

### **Faits et problème de droit (1 point)**

Fanny BREGENT, Martin DULAC, Sébastien FOURCADE viennent de définir les critères d'organisation de l'entreprise qu'ils souhaitent créer suite à leur reconversion professionnelle. Leurs apports sont respectivement de 150 000 euros pour Fanny, 90 000 euros pour Martin et 60 000 pour Sébastien. Fanny souhaite occuper la fonction de direction et bénéficier de la protection sociale des assimilés salariés. Elle veut néanmoins partager la prise de décision avec ses deux collaborateurs. Ces trois futurs créateurs veulent protéger leur patrimoine personnel.

Quelles sont les conséquences des motivations des créateurs sur le choix de la structure juridique de l'entreprise ?

*NB : ce point de forme est attribué au candidat qui a énoncé clairement les faits et le problème de droit sous la forme d'une introduction soit dans le cadre de son raisonnement juridique.*

### **Règle de droit (3 points)**

Le choix de la structure juridique d'une entreprise est conditionné principalement par trois finalités : l'exercice du pouvoir et le nombre de personnes y participant, la responsabilité en cas de dettes professionnelles et le statut social des dirigeants.

- L'exercice du pouvoir et le nombre de personnes y participant : (1 point)
  - Dans l'entreprise individuelle, l'entrepreneur reste seul maître à bord mais le montant du capital reste limité ;
  - Dans la société, le pouvoir est partagé entre les associés, détenteurs de parts ou d'actions selon la forme juridique choisie (la SA qui exige au minimum 7 actionnaires, les autres formes ne requièrent qu'au minimum deux associés hormis les formes unipersonnelles : EURL et SASU) mais le montant du capital social est souvent important. La forme sociétaire permet de mieux accompagner le développement de l'activité.
- La responsabilité en cas de dettes professionnelles : (1 point)
  - l'entreprise individuelle n'a pas d'existence juridique propre, l'entrepreneur, personne physique, a seul la personnalité juridique. La responsabilité de

l'entrepreneur sur son patrimoine en cas de dettes est illimitée (sauf les lois de 2003, 2008, 2010 qui sont venues progressivement la limiter) ;

- dans les sociétés à risques limités (sociétés commerciales mixtes : EURL et SARL, sociétés commerciales de capitaux : SA, SAS et SASU) la responsabilité des associés est limitée aux apports ;
- Dans les sociétés à risques illimités (ex : sociétés commerciales de personnes type SNC) la responsabilité des associés est indéfinie et solidaire si le patrimoine de la société est insuffisant pour répondre des dettes.
- Le statut social des dirigeants : (1 point)
  - Dans l'entreprise individuelle, l'entrepreneur est un travailleur indépendant : régime du RSI, soumis à l'IS, rubrique BIC ;
  - Dans la société, les associés dirigeants ont le choix entre RSI ou régime salarié et les bénéfices distribués sont soumis à l'IR, la société est soumise à l'IS.

### **Solution (3,5 points)**

Les trois collaborateurs souhaitent s'associer afin de créer leur entreprise. L'entreprise individuelle est inadaptée puisqu'ils souhaitent être associés, ce qui nous amène à proposer la forme sociétaire (mais à exclure l'EURL). De plus, la SA qui requiert la présence de 7 associés est également à écarter.

Les trois associés veulent protéger leur patrimoine, ce qui écarte la SNC, dans laquelle, les associés sont solidairement et indéfiniment responsables sur leurs biens propres. Il faut donc retenir les sociétés à responsabilité limitée aux apports.

Mme Fanny BREGENT veut assumer les fonctions de dirigeant tout en étant assimilée salariée. La SARL ne peut convenir car Fanny BREGENT apporte la majorité du capital et serait donc la gérante majoritaire ce qui l'empêcherait d'avoir la qualité de gérant salarié.

En conséquence, la SAS permettrait à Fanny BREGENT d'occuper le poste de président et de bénéficier du régime des assimilés salariés.

Enfin, tous les collaborateurs pourront décider collégalement car les associés dans une SAS peuvent déterminer librement les modalités d'adoption des décisions **(3 points)**.

La structure SAS semble donc la plus adaptée **(0,5 point)**.

## DOSSIER 2. Le contrat entre professionnels (6 points)

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

### **Article 6 : clause d'indexation (4 points)**

Selon l'ordonnance du 30 décembre 1958, les conditions de validité des clauses d'indexation portent sur l'indice de référence choisi qui doit avoir « une relation directe avec l'objet de la convention ou l'activité de l'une des parties ».

Or, l'indice choisi par la société concerne les « métaux non ferreux » alors que les coques sont constituées d'éléments plastiques (dérivés du pétrole). L'indice choisi ne présente aucun lien direct avec les matières premières dont la société a besoin. Cette clause n'est donc pas valable. (2 points)

### **Nouvelle version de la clause :**

« Le prix de vente est fixé au cours du jour du baril de **pétrole brut** (conformément à l'indice du cours de pétrole brut défini quotidiennement à la bourse de Londres) ». (2 points).

### **Article 8 : clause pénale (2 points)**

Selon l'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 ».

Or, une clause pénale de 2 % du montant des ventes est prévue pour le cas où l'une des parties n'exécuterait pas l'une de ses obligations contractuelles.

**La clause est donc valable.**

## DOSSIER 3. La protection de la personne au travail (5 points)

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

### **Faits et problème de droit (1 point)**

M. ARNAUD a passé une commande urgente le vendredi 20 décembre 2013 après la fermeture des bureaux à Fanny BREGENT, qui a donc eu besoin d'informations concernant le contrat de vente et la fiche de ce client. Ces informations étaient centralisées sur le poste informatique de M. FOURNIER.

Celui-ci n'était plus présent dans l'entreprise, elle a consulté les fichiers sur la clé USB restée connectée sur le poste de ce dernier.



Elle a découvert dans les dossiers professionnels des mails adressés à deux dirigeants d'entreprises concurrentes et dévoilant les secrets de fabrication des différentes coques personnalisées.

L'utilisation d'un fichier non identifié comme personnel peut-il constituer un moyen de preuve licite justifiant un licenciement pour faute ?

*NB : ce point de forme est attribué au candidat qui a énoncé clairement les faits et le problème de droit sous la forme d'une introduction soit dans le cadre de son raisonnement juridique.*

### **Règle de droit (2 points)**

Selon l'arrêt de la Cour de cassation du 12 février 2013, « 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, est 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 »

### **Solution (2 points)**

La clé USB étant le prolongement de l'outil informatique, Fanny BREGENT peut donc consulter les fichiers non identifiés comme « personnels » et les produire comme moyen de preuve licite. En effet, les agissements de Monsieur FOUNIER sont constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement pour faute lourde dont la preuve peut être apportée au moyen des fichiers extraits de la clé USB restée connectée au poste informatique.

**1,5 point de forme : orthographe, syntaxe, qualité rédactionnelle...**

**Précisions relatives à la notation de la copie d'économie-droit (voir définition de l'épreuve) :**

- Chaque partie fait l'objet d'une évaluation indépendante, notée de 0 à 20.
- La note finale est obtenue en calculant la moyenne des deux notes, arrondie au point entier supérieur.