

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

Session 2011

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

L'Inde : Quel devenir économique ?

Éléments de corrigé proposés à titre indicatif

Compétences du référentiel mobilisées par ce sujet :

Compétences du référentiel mobilisées par ce sujet

Thème 2 : La création de richesses et la croissance économique.

2.2 : La dynamique de la croissance.

2.2.1 : Les FMN dans l'économie mondiale

Repérer et analyser les flux d'IDE

Analyser les effets des stratégies des FMN sur les pays d'accueil et les pays d'origine

Thème 5 : La politique économique dans un cadre européen.

5.1 : L'appréciation de la situation économique

5.1.1 : La situation économique.

5.1.2 : L'appréciation par les agents économiques.

Analyser une situation économique donnée en distinguant les éléments conjoncturels des éléments structurels.

Rédaction d'une synthèse structurée et argumentée (20 points, une valorisation particulière de la structuration est nécessaire)

Vous devez présenter à l'aide de vos connaissances personnelles et du dossier documentaire joint, dans le cadre d'une note argumentée et structurée, les travaux suivants :

- Analyse de la situation économique de l'Inde et de son évolution récente,
- Mise en évidence des difficultés auxquelles peuvent se heurter les IDE en Inde,
- Proposition, à Madame DUMAS, d'un argumentaire qu'elle pourra développer afin de défendre son projet d'implantation d'une deuxième usine en Inde. Chacun des arguments devra être clairement explicité.

Introduction:

Rappel du contexte de la mission : Claude MORIN adresse à Madame DUMAS, responsable des bureaux des méthodes d'EUROCAR, une note.

Il s'agit de l'aider à préparer la prochaine réunion du comité de production. Lors cette réunion, Madame DUMAS doit présenter les conclusions de son étude sur l'opportunité d'implanter en Inde un second site de production.

I Situation économique de l'Inde et évolution récente

Situation économique actuelle :

L'Inde appartient au G20. Classée parmi les 20 premières puissances économiques mondiales, elle est aussi l'un des BRIC. Elle est désormais un acteur incontournable de l'économie mondiale (tant au niveau de l'offre que de la demande).

Ce pays se classe dans les 10 premiers pays en termes de PIB (environ 3 500 milliards de dollars).

En Inde, 54,6 % du PIB et 28,2 % du PIB sont réalisés respectivement dans les services et dans l'industrie. C'est donc une économie génératrice de valeur ajoutée dans les secteurs secondaire et tertiaire (économie qui a dépassé la phase agricole de son développement économique).

Évolution récente sur la période 2005-2009 :

Les échanges extérieurs de l'Inde augmentent jusqu'en 2008. Les importations et les exportations de biens et de services diminuent en 2009 → Impossibilité, au vu des données dont nous disposons, de déterminer l'origine (effet-prix ou effet quantité ?) de cette baisse.

Les IDE entrants augmentent fortement entre 2007 et 2008 (+ 60 %) puis diminuent entre 2008 et 2009 (- 15 %).

L'Inde réalise une part importante de ses échanges extérieurs avec les Emirats Arabes Unis (1^{er} client et 2^{ème} fournisseur) ainsi qu'avec la Chine (3^{ème} client et 1^{er} fournisseur).

II Difficultés auxquelles peuvent se heurter les IDE en Inde.

Des difficultés préalables à l'implantation de l'usine :

Les difficultés majeures qui précèdent l'implantation de l'usine sont imputables à :

- un protectionnisme vis-à-vis des IDE dans certains secteurs (activités protégées),
- une incertitude quant à la possibilité d'accéder aux zones économiques spéciales,
- une possibilité aléatoire de bénéficier des aides proposées par les banques d'État de développement industriel.

Des difficultés consécutives à l'implantation de l'usine :

La majorité de ses difficultés majeures est imputable à :

- l'instabilité du régime politique,
- la corruption,
- la faiblesse des infrastructures (routières, éducatives, sanitaires ...),
- l'existence de zones insuffisamment sécurisées.

III Arguments en faveur d'une seconde implantation en Inde

Le(la) candidat(e) pourra classer les arguments proposés en trois catégories :

Arguments économiques et financiers :

Les débouchés sont indépendants du marché indien car il s'agit d'une production intermédiaire peu sensible à la demande indienne.

Le recrutement peut être aisé à CT et à LT car l'offre de travail est potentiellement abondante (tendances démographiques).

La compétitivité-prix de la production pourra être favorisée par des faibles coûts de main d'œuvre. En effet, les niveaux de salaires indiens sont très inférieurs aux standards occidentaux.

La nouvelle unité pourra en outre bénéficier d'incitations fiscales et non fiscales du fait de son activité liée à l'électronique.

Arguments sociétaux :

La population indienne est une population jeune (70 % de la population a moins de 36 ans). De ce fait, le dynamisme du pays offre la possibilité de développer des projets

La main d'œuvre indienne présente un bon niveau de qualification. Elle offre donc des garanties sur le niveau de qualité de la production réalisée et sur la possibilité de confier des responsabilités à des cadres autochtones. Ceci contribuerait à renforcer notre compétitivité structurelle

Formule de libération

PARTIE JURIDIQUE

PROPOSITION DE CORRIGÉ Barème

Référentiel	Compétences
1ère PARTIE Thème 1 : L'individu au travail 123 L'adaptation de la relation de travail par le droit négocié	<i>-Identifier les enjeux d'une négociation collective</i> <i>-Repérer l'articulation de diverses sources de droit dans une situation de travail</i>
2^{ème} PARTIE Thème 1 : L'individu au travail 122 L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle	<i>-Qualifier les modifications de la relation de travail et en déduire les conséquences juridiques</i> <i>- Apprécier l'efficacité de l'information et de la protection des salariés dans une situation donnée</i>

Première partie – Le techno centre de Lyon (12 points)

1. **Un dispositif d'évaluation du stress au travail entre-t-il dans le champ d'application de la négociation collective ?**

M.Massier envisage de négocier un accord posant les bases d'une lutte véritable contre les formes de violence au travail, à la suite du suicide de 3 salariés.

Quel peut être l'objet de la négociation collective ?

La négociation collective est le processus qui conduit les partenaires sociaux à se rencontrer, discuter et, éventuellement, conclure des accords et des conventions collectives. Ce processus peut aboutir à la conclusion d'un accord collectif. Celui-ci se définit comme un acte écrit qui a vocation à traiter d'un aspect des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales.

Au cas d'espèce, l'accord vise à évaluer et à prévenir le stress au travail. Il concerne les conditions de travail et entre dans le champ d'application de la négociation collective.

2. **Lentente Syndicale Lyonnaise est-elle autorisée à négocier l'accord l'accord sur le stress ?**

L'Entente Syndicale Lyonnaise (ESL) a pour adhérents un grand nombre de salariés. Ce syndicat a été très en pointe dans la dénonciation du suicide d'un salarié et souhaite être invité à la table des négociations.

À quelles conditions un syndicat est-il représentatif ?

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a refondu les règles relatives à la représentativité des syndicats dans l'entreprise.

La représentativité s'entend de la capacité des syndicats à parler au nom des salariés et à les engager. Depuis la loi de 2008, elle est fondée sur 7 critères cumulatifs posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail.

Parmi les 7 critères, celui relatif à l'audience électorale est défini par l'article L. 2122-1 du même Code. Aux termes de celui-ci, « dans les entreprises ou établissements, sont représentatives les organisations qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des

suffrages exprimées au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants ».

Au cas d'espèce, pour participer à la négociation de l'accord sur le stress, l'Entente Syndicale Lyonnaise devra faire la preuve de sa représentativité en utilisant les 7 critères fournis par la loi de 2008.

Les hypothèses fournies par le cas permettent de vérifier que certains critères sont validés. L'ESL a une ancienneté suffisante : elle est de trois ans alors que la loi exige seulement deux ans. Aux dernières élections professionnelles, dans le collège des ouvriers et employés, ce syndicat a obtenu plus de 42 % des suffrages exprimés. Son audience est donc établie. L'ESL a une activité intense et on peut donc admettre que le critère de l'influence est validé. Ce syndicat a été très en pointe dans l'affaire du salarié suicidé, ce qui peut démontrer son indépendance par rapport à l'employeur. Par ailleurs, comme ce syndicat syndique un nombre significatif de personnes, on peut penser que le septième critère est validé.

Les hypothèses fournies par le cas ne permettent pas d'apprécier les critères relatifs au respect des valeurs républicaines et à la transparence.

Deuxième partie : Le cas de Corinne Pink (8 points)

M. Massier sollicite votre conseil :

- 1. Ses arguments sont-ils valables dans l'hypothèse d'un licenciement de Corinne ? À cet effet, vous analyserez le comportement de la salariée et les moyens de preuve que l'employeur peut produire.**

Le comportement de Corinne et les moyens de preuve

Corinne Pink, salariée du technocentre de Lyon envoie et reçoit un grand nombre de courriels à caractère personnel sur son lieu de travail, ce qui peut lui prendre jusqu'à une heure de son temps par jour. La semaine dernière, le chef de service a reçu par erreur des courriers personnels de la salariée qui est de ce fait menacée de licenciement.

À quelles conditions l'usage d'un ordinateur professionnel à des fins personnelles est-il autorisé ?

En cas de licenciement pour motif personnel, quels sont les moyens de preuve que l'employeur peut produire pour justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

- **L'usage excessif de l'ordinateur à des fins personnelles.** Depuis l'arrêt Nikon (Cass. Soc. 2 octobre 2001), la jurisprudence considère que le « salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut, dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et cela même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ».

- **L'usage abusif.** Si on admet avec la Cour de cassation que, même au temps du travail le salarié a droit à une vie personnelle, il faut toutefois rappeler que la liberté n'est pas la licence. Si l'employeur recrute un salarié, c'est pour avoir l'usage de sa force de travail et non pas pour que celui-ci vaque à ses occupations personnelles. En conséquence, un usage abusif de l'ordinateur professionnel à des fins personnelles s'analyse en une cause réelle et sérieuse de licenciement. La question des motifs de licenciement se double d'une question relative à l'obtention **des moyens de preuve**. Depuis l'arrêt Nikon la Cour de cassation a bâti une jurisprudence relative aux fichiers et mails de salariés. On peut résumer cette jurisprudence en formulant un principe et des exceptions.

- **Le principe : le caractère inviolable de la correspondance privée.** Lorsque le salarié souhaite protéger le secret de sa correspondance, il doit prendre des précautions en indiquant que tel dossier ou tel mail est « personnel ». À partir de ce moment les informations contenues dans ces documents ne peuvent pas, en principe, être utilisées contre lui.

- **Les exceptions au principe : nécessité fait loi.** On peut distinguer au moins deux exceptions :
- L'ordinateur fourni par l'employeur a une finalité professionnelle. En conséquence tous les documents figurant dans cet ordinateur et non identifiés comme personnel sont considérés comme professionnels. Ils peuvent donc être ouverts, lus par l'employeur qui, au surplus, peut en tirer des conséquences mettant même en cause la présence du salarié dans l'entreprise.
 - L'employeur peut accéder aux fichiers personnels du salarié en présence de celui-ci ou après l'avoir appelé. Si le salarié est absent ou s'il n'a pas été prévenu l'employeur ne peut accéder à ces fichiers que si un risque ou un événement particulier le justifie (exemple : concurrence déloyale du salarié).

La cause du licenciement doit être réelle et sérieuse. La cause est qualifiée de réelle quand elle existe, se traduit par des manifestations extérieures vérifiables (elle est objective) et exacte. Elle est également sérieuse, c'est-à-dire qu'elle présente une gravité qui rend impossible la poursuite des relations de travail.

Dans l'affaire soumise, la discussion va porter sur les motifs de licenciement invoqués par l'employeur et sur les moyens d'obtention des preuves par l'employeur.

Les reproches de l'employeur vont s'organiser autour de deux motifs : l'usage de l'ordinateur à des fins personnelles et, qui plus est, l'usage excessif de l'ordinateur.

Au cas d'espèce, l'usage de l'ordinateur à des fins personnelles est toléré par la jurisprudence de la Cour de cassation. L'employeur ne pourra pas utiliser les fichiers de Corinne qu'il a « piratés ». Les quelques mails reçus à propos des rendez-vous de Corinne apparaissent anodins. En revanche, s'il arrive à prouver par des moyens licites que Corinne passe de nombreuses heures à régler des problèmes personnels au bureau, il pourra la licencier pour motif personnel avec cause réelle et sérieuse.

2. Quelle procédure devra-t-il respecter s'il maintient sa décision de licencier ?

Du fait du comportement abusif de Corinne, l'employeur décide de la licencier.

Quelles sont les étapes à respecter en matière de procédure relative au licenciement pour motif personnel ?

Le licenciement pour des motifs personnels, notamment pour faute disciplinaire repose sur une procédure protectrice des droits des salariés. Pour l'essentiel la procédure est en trois temps. D'abord, l'employeur convoque le salarié à un entretien. La lettre remise en mains propres ou adressée en recommandé comporte diverses mentions : objet, date, lieu, heure et possibilité de se faire assister (par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, quand il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative). Ensuite, pendant l'entretien, l'employeur fournit au salarié les raisons de son licenciement. Il écoute ses explications. Cet échange de vues respecte le principe du contradictoire. Enfin, l'employeur notifie au salarié son licenciement et les raisons qui le justifient.

Dans cette affaire, il s'agit d'un licenciement pour faute. L'employeur devra donc respecter les trois étapes de la procédure.