



Ce document a été numérisé par le CRDP de Bordeaux pour la Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel.

Campagne 2010

BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR TECHNICO-COMMERCIAL

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET JURIDIQUE - E3

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé

Tout document interdit

Le sujet comporte 8 pages numérotées de 1 à 8

Sujet :

Ce sujet comporte deux parties indépendantes :

- dans la première partie, vous exploiterez et analyserez une documentation juridique.
- dans la deuxième partie, vous justifierez ou proposerez des réponses à une problématique économique.

Note importante :

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet, en vérifiant le nombre de pages en votre possession.

Si le sujet est incomplet, demandez immédiatement un nouvel exemplaire aux surveillants.

Sujet : la rupture du contrat de travail

Vous répondrez aux questions suivantes (partie 1 et partie 2) à l'aide des documents fournis et de vos connaissances.

Annexe 1 : Extrait de l'article « Négocier une transaction après un licenciement »

Annexe 2 : Extrait de l'article « La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée »

Annexe 3 : Arrêt de cassation, chambre sociale, audience publique du mardi 27 octobre 2009.

Annexe 4 : Données INSEE, Banque de France.

Annexe 5 : La France : pourquoi ça ne va pas plus mal.

PREMIERE PARTIE : exploitation et analyse d'une documentation juridique (12 points)

Directeur technico-commercial dans une entreprise d'équipements automobiles, vous êtes préoccupé(e) par la situation d'un de vos technico-commerciaux : ses tournées chez les clients sont mal préparées, ses prises de commandes se font de plus en plus rares et ses rapports vous parviennent trop tardivement.

L'entretien que vous avez organisé pour remédier à cette situation n'a pas été concluant.

Le directeur des ressources humaines vous invite donc à présenter diverses solutions en vue du départ de ce salarié en raison de l'insuffisance de ses résultats.

Travail à faire (Annexes 1 à 3) :

1. Distinguez la transaction de la rupture conventionnelle.
2. Énumérez les autres modes de rupture communs à tous les contrats de travail.
3. Vous envisagez d'avoir recours à la rupture conventionnelle. Présentez-en les avantages et les inconvénients pour l'entreprise et pour le salarié.
4. Exposez le déroulement de la procédure de rupture conventionnelle, puis énumérez les documents qui seront remis au salarié, ainsi que leur utilité.
5. Analysez la décision de justice (annexe 3) en faisant apparaître les faits, les parties, le rappel de la procédure antérieure, les arguments des parties, le problème juridique et la solution apportée par la Cour de Cassation.

DEUXIEME PARTIE : Argumentation structurée (8 points)

À l'aide des annexes 4 à 5 et de vos connaissances, vous traiterez dans une réponse structurée et argumentée, la question suivante :

Quels sont les liens entre croissance économique et emploi ?

Annexe 1

Extrait de l'article « Négocier une transaction après un licenciement »

Dans le cadre des conflits professionnels, nombreux sont les salariés qui contestent le motif personnel ou économique de leur licenciement en saisissant le conseil de prud'hommes. Cette saisine a pour objectif de demander des dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice résultant de ce licenciement. Toutefois, pour éviter une procédure longue et aléatoire, l'employeur et le salarié ont la possibilité de conclure une transaction qui mettra fin au litige, moyennant le versement d'une indemnité au salarié.

La négociation qui s'engage alors entre les deux parties porte surtout sur la détermination du montant de la transaction.(...) En effet, il n'est pas rare qu'un salarié ayant refusé une indemnité transactionnelle soit, par la suite, débouté de ses demandes ou obtienne un montant moindre. Pour apprécier la situation, il convient de prendre en compte les motifs contenus dans la lettre de licenciement, les éléments de preuve en présence ainsi que la situation du salarié.

La transaction est un contrat prévu par l'article 2044 du code civil qui met fin à une contestation, ou prévient une contestation à naître. En droit du travail, elle est souvent utilisée pour mettre fin à la contestation, par le salarié, de son licenciement et à la demande de réparation qui en résulte.(...) La transaction peut aussi porter sur une demande liée à l'exécution du contrat de travail comme l'attribution d'une prime par exemple.(...)

Pour que la transaction soit valable, les concessions doivent être réelles, appréciables et non symboliques. Elles doivent également procurer un véritable avantage au salarié.(...) Par ailleurs, destinée à mettre fin à la contestation résultant du licenciement, la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail. Sa validité exige que la lettre de licenciement ait été préalablement réceptionnée par le salarié, avant toute négociation. Cette question revêt toutefois moins d'importance que par le passé, depuis la création de la rupture conventionnelle: celle-ci permet, en effet, à un employeur et à un salarié de se séparer d'un commun accord.

La transaction a autorité de la chose jugée entre les parties. Cela signifie que le juge doit vérifier, dans la lettre de licenciement, la présence de motifs et leur adéquation avec leur qualification. (...)

L'indemnité transactionnelle, souvent versée à titre forfaitaire et définitif, peut aussi comprendre des éléments de rémunération pour lesquels l'employeur est tenu d'établir un bulletin de salaire. Les sommes versées donneront lieu au paiement de cotisations sociales.(...)

L'indemnité transactionnelle doit être mentionnée sur l'attestation pôle emploi remise avec le solde de tout compte, ou bien donner lieu, ultérieurement, à l'établissement d'une nouvelle attestation.

Julien Maître Boutiron,
Action Commerciale,
1^{er} mai 2009.

Annexe 2

Extrait de l'article « La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée »

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

(...)Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (...).

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

À compter de la date de la signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre disposent d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés) pour exercer leur droit de rétractation. Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. (...) À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, DDTEFP), avec un exemplaire de la convention de rupture. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail.

À défaut de notification dans le délai d'instruction de la demande par le directeur départemental, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.

.../...

Annexe 2 (suite)

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles : si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DDTEFP.

Le Conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Le recours doit être formulé dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. (...)

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

www.travail-solidarite.gouv.fr

Annexe 3

Arrêt de cassation, chambre sociale, audience publique du mercredi 18 novembre 2009

La Cour de cassation, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article 249 du traité instituant la Communauté européenne et l'article L. 1224-1 du code du travail;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que les contrats de travail de Messieurs X et Y..., employés par la société Open Cascade en qualité, respectivement, d'ingénieur chef de service et de technicien supérieur, ont été transférés à la société Siget le 1er octobre 2004 ;

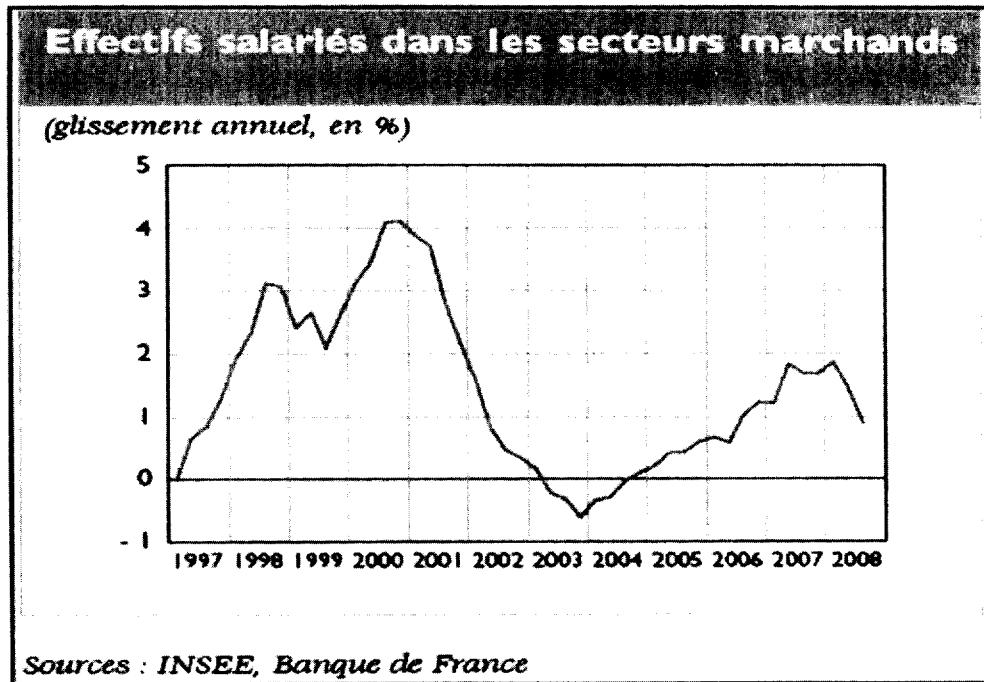
Attendu que pour condamner l'employeur à payer aux salariés des dommages-intérêts pour défaut d'information préalable au transfert de leurs contrats de travail, l'arrêt retient que selon l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail ce texte, tel qu'interprété à la lumière de la directive n° 2001 / 23 / CE du 12 mars 2001, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, lorsque comme en l'espèce, il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, les travailleurs concernés par le transfert doivent être informés préalablement, de la date fixée ou proposée pour le transfert, du motif du transfert, des conséquences juridiques économiques ou sociales du transfert pour les travailleurs et des mesures envisagées à l'égard de ces derniers ; que la non-information des salariés sur les modalités et les conséquences du transfert de leurs contrats de travail est constitutif pour eux d'un préjudice ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 7, alinéa 6, de la directive susvisée, invoqué par les salariés, n'a pas été transposé en droit interne, de sorte qu'il ne pouvait créer d'obligation à la charge de la société Open Cascade, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

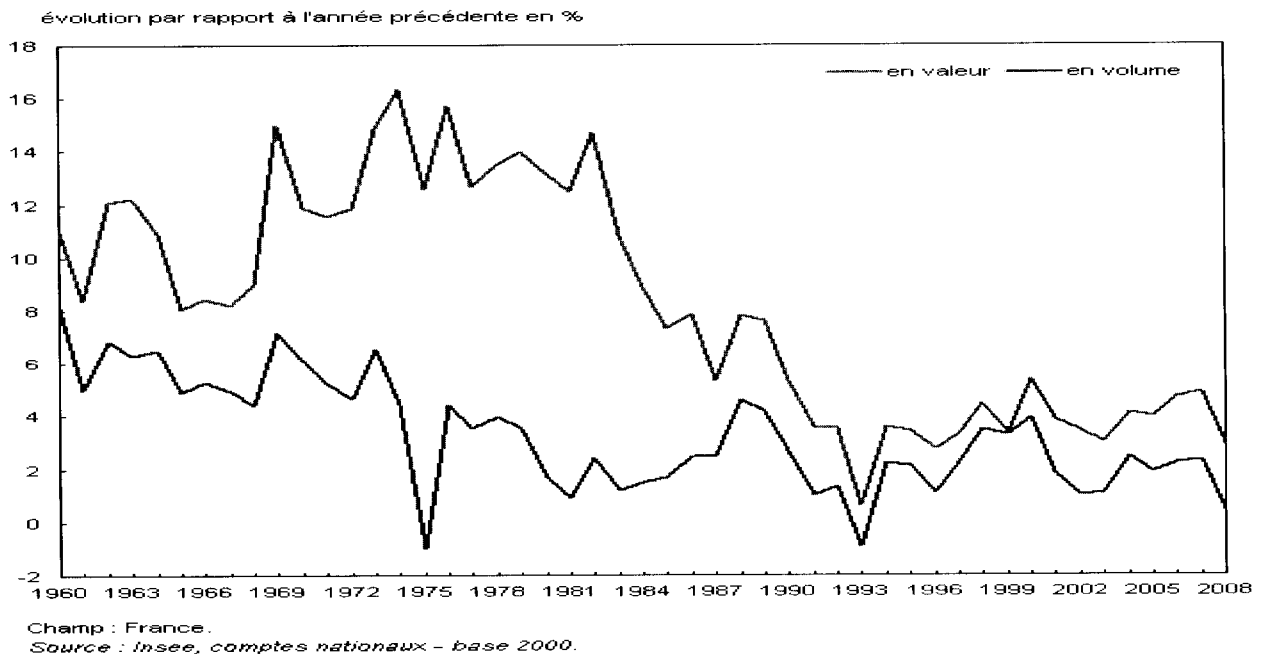
PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, l'arrêt rendu le 20 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris.

Annexe 4

Données INSEE, Banque de France



Évolution du PIB en France



Courbe du haut : en valeur

Courbe du bas : en volume

Annexe 5

France : pourquoi ça ne va pas plus mal

L'économie hexagonale souffre un peu moins de la crise que celle de nos voisins : d'après les nouveaux chiffres publiés par l'Insee, la consommation a même progressé de 1,4 % en juin. Revue des raisons qui expliquent cette exception française.

Selon les dernières prévisions de la Commission européenne pour 2009, le produit intérieur brut (PIB) de l'économie française devrait baisser de 3 % cette année. C'est un recul d'une ampleur sans précédent depuis l'après-guerre : en 1975, après le premier choc pétrolier, le PIB n'avait diminué que de 1 %, et il n'avait reculé que de 0,9 % lors de la dernière récession en date, en 1993. Pourtant, seule la Grèce et quelques-uns des nouveaux membres de l'Union connaîtront une récession moins forte dans l'Europe des vingt-sept. Tous nos grands voisins sont plus mal lotis : l'Espagne un peu (- 3,2 %), le Royaume-Uni aussi (- 3,8 %), l'Italie nettement (- 4,4 %) et l'Allemagne davantage encore (- 5,4 %). C'est le cas également du Danemark, des Pays-Bas, du Japon... Bref, tous les pays qu'on nous a successivement cités en exemple au cours des dernières décennies sont plus gravement affectés par la crise que la France.

Pourquoi cette – relative – bonne tenue de l'économie française ? Elle provient du fait que la demande intérieure résiste mieux qu'ailleurs. Sa baisse est en effet limitée à 0,7 % (hors effets de la variation des stocks), selon les chiffres de la Commission européenne. Alors qu'elle sera de 2 % en Allemagne, 2,8 % aux Etats-Unis, 3,5 % au Royaume-Uni ou 4,9 % en Espagne. Là aussi, quasiment aucun autre pays européen ne connaîtra une baisse de sa demande intérieure aussi faible. La consommation privée, essentiellement celle des ménages, qui pèse 58 % du PIB, devrait même continuer à croître légèrement cette année dans l'Hexagone, alors qu'elle baissera de 0,9 point dans la zone euro et de 1,5 point dans l'Union à vingt-sept. (...)

L'emploi public joue également un rôle de stabilisation important car il ne suit pas les cycles économiques. Avec 13,2 % du PIB consacré en 2009 à la rémunération des salariés du secteur public, la France se situe, sur ce terrain, au-dessus d'une moyenne européenne qui est de 11 %. Mais elle reste loin derrière les 15,6 % du PIB qui vont en Suède aux salariés du secteur public et encore plus des 18,3 % du Danemark. La France est aussi beaucoup plus proche qu'on ne le pense généralement du Royaume-Uni sur ce plan : la part des salaires du secteur public atteint Outre-Manche 11,8 % du PIB.

*Alternatives économiques,
juin 2009.*