

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL SECRÉTARIAT

SESSION 2002

ÉPREUVE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE E1 (Unités : U11, U12, U13)

SOUS-ÉPREUVE E1B (Unité U12)

ÉCONOMIE - DROIT

Durée : 1 heure 30 minutes

Coefficient : 1

Ce sujet comporte 4 pages numérotées de 1/4 à 4/4
Assurez-vous que cet exemplaire est complet.
S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

LE SUJET COMPREND DEUX PARTIES

Chaque partie peut être traitée séparément

THÈMES	PAGES	ANNEXES		BARÈME INDICATIF
		Code	Pages	
Première partie : DROIT	2/4	1	3/4	10 points
Deuxième partie : ECONOMIE	2/4	2	4/4	10 points
TOTAL				20 POINTS

AVERTISSEMENT

1. L'usage de la calculatrice est interdit.
2. Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.
3. Dans la correction il sera tenu compte de la qualité de la rédaction, de la précision du vocabulaire et du respect de l'orthographe.

- SUJET -

Vous êtes stagiaire dans l'entreprise Conseil Finance et Gestion du Patrimoine (C.F.G.P.), spécialisée dans le conseil financier (retraite, assurance-vie, placement, droits de succession, défiscalisation) auprès des particuliers et des entreprises.

Créée en 1993, cette société de 38 salariés est dirigée par François FOURCADE qui assure aussi les fonctions de tuteur pendant la durée de votre stage.

Première partie : DROIT

À de nombreuses occasions, votre tuteur a constaté que trois salariés au moins utilisent régulièrement le réseau informatique de l'entreprise pour échanger des messages personnels. Il vous demande de prendre connaissance d'un article relatif à un arrêt sur la protection du courrier électronique (annexe 1) et de répondre aux questions suivantes :

1° Analysez la situation juridique évoquée :

- quelles sont les parties ?
- quel est l'objet du litige ?
- rappelez les faits.

2° Énumérez succinctement les étapes de la procédure et les décisions de chaque juridiction.

3° Résumez les arguments développés par la Chambre sociale de la Cour de cassation pour justifier son arrêt du 2 octobre 2001. Précisez sur quelles références juridiques les juges se sont appuyés pour prendre leur décision.

4° Expliquez pourquoi cet arrêt fera jurisprudence.

Deuxième partie : ÉCONOMIE

Monsieur Fourcade s'intéresse aux méthodes de management ; un article paru dans « Capital » a retenu son attention (annexe 2). A partir de vos connaissances et des textes de l'annexe, répondez aux questions suivantes :

1° Qu'entendez-vous par management ? Rappelez les différents types d'animation et de direction d'une entreprise.

2° Qualifiez le type de management choisi par AIR LIQUIDE. Quel en est le principe ?

3° L'entreprise RENAULT a mis en place un management par projet. Précisez les effets escomptés par cette décision.

4° Qu'entendez-vous par "entreprise citoyenne" ? Donnez trois exemples d'actions citoyennes. Quels avantages peut attendre l'entreprise de ces actions ?

Un employeur n'est pas autorisé à ouvrir les courriels¹ d'un salarié

La chambre sociale de la Cour de cassation vient, pour la première fois, de rendre un arrêt sur la protection du courrier électronique. Elle assimile celui-ci à une correspondance classique.

Alors qu'outre-Atlantique, les débats font rage sur la confidentialité des communications échangées par Internet, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu, mardi 2 octobre, un arrêt renforçant considérablement les droits du salarié sur les données contenues dans son ordinateur. C'est la première fois en France que la plus haute juridiction se penche sur ce sujet. Cet arrêt va donc faire jurisprudence.

Le différend opposait Nikon France à un de ses anciens salariés. Cet ingénieur avait été licencié, en juin 1995, pour faute grave car il passait une grande partie de son temps à gérer ses propres affaires et utilisait à des fins personnelles des outils informatiques mis à sa disposition par son employeur à des fins professionnelles. Pour preuve, la direction exhibe les multiples fichiers contenus dans le dossier " Personnel " que ce salarié avait créés dans son ordinateur.

En mars 1999, la Cour d'appel de Paris confirme le licenciement. A tort, vient de juger la Cour de cassation. Celle-ci estime que " le salarié a droit, même sur les temps et le lieu de 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 un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ".

Pour ce faire, les juges se réfèrent au code civil (article 9) sur la vie privée et au nouveau code de procédure civile (article 9) sur la loyauté de la preuve. Cela aurait pu suffire. Mais pour montrer toute l'importance qu'ils attachent à cette affaire, ils ont également tenu à se référer au droit du travail (L120-2) et à la Convention européenne des droits de l'homme (article 8). Celle-ci précise que " toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ". Quant au code du travail, il stipule que " nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ".

Si le secret de la correspondance est établi de manière claire depuis les années 1930 - non, un directeur de théâtre n'a pas le droit d'ouvrir le courrier de ses danseuses, avaient estimé les juges -, c'est la première fois que les juges estiment explicitement que le courriel a le même statut que la correspondance papier. [...]

Néanmoins, l'arrêt de la chambre sociale est dans la logique d'une jurisprudence qui repose sur deux principes essentiels : le principe de loyauté qui précise qu' " aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance " (article L121-8 du code du travail) et un principe de proportionnalité, selon lequel " les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie " (art L 121-7).

FREDERIC LEMAITRE

¹ Courriel : courrier électronique.

LES NOUVELLES METHODES DE MANAGEMENT

Le management par projet : le cas Renault

Depuis la Twingo en 1992, Renault a mis en place un management par projet pour renouveler ses modèles. « Nous constituons des équipes, réunissant des spécialistes de tous les métiers impliqués dans la création d'une voiture (design¹, ingénierie, mécanique, achats, marketing²...), explique Yves Dubreil, directeur de programme moyen-haut de gamme. En travaillant ensemble, chacun connaît les contraintes de l'autre. Les nécessaires arbitrages sont plus rapides ». Ce management transversal « casse » les traditionnelles baronnies³. Seize mois ont pu être gagnés entre le lancement de la nouvelle Laguna et le modèle précédent. Seule difficulté, les cadres peuvent ne plus savoir de quelle hiérarchie ils dépendent : ils sont en fin d'année notés à la fois par leur chef de projet et leur hiérarchie habituelle.

Autonomie et responsabilité

Venu des Etats-Unis dans les années 80, l'empowerment⁴ consiste à accorder plus d'autonomie et de responsabilité aux salariés afin d'encourager la créativité et les initiatives. Comment ? D'abord, en réduisant les hiérarchies et donc les guerres entre petits chefs. Chez Air liquide, il n'y a plus que deux niveaux entre l'ingénieur ou le technicien de base et la direction générale ; à savoir le patron de région ou d'activité et le directeur général. Ensuite, il faut donner des missions précises à chacun. Ainsi, Pascale Le Guen, 30 ans, responsable logistique chez Alcatel Submarine Networks, à la tête d'une trentaine de personnes dans le monde, est chargée du transport des câbles sous-marins sur leurs zones d'installation. « J'ai mes objectifs annuels, explique-t-elle. Je gère ensuite mes équipes comme je l'entends ».

Entreprise citoyenne

Préoccupations sociales, respect de l'environnement, code de déontologie⁵ : les entreprises se veulent de plus en plus vertueuses. [...] Ces soucis éthiques⁶ ne sont pas contradictoires avec la recherche de rentabilité. Selon Jacques Nasser (Ford) une entreprise citoyenne est plus motivante pour ses salariés. Les investisseurs, eux, exigent fréquemment le respect de critères sociaux et écologiques. [...]

Les "In" et les "Out" du management (extraits).
Capital - Septembre 2001

¹ Design : esthétique industrielle.

² Marketing : mercatique.

³ Baronnie : seigneurie et terres d'un baron (personnage clé du système féodal), par extension personnage important.

⁴ Empowerment : équivalent français : "renforcement d'équipe".

⁵ Déontologie : règles et devoirs régissant une profession.

⁶ Ethique : ensemble des conceptions morales.