

# BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

## TECHNICO-COMMERCIAL

### E3 - ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

SESSION 2017

---

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

---

**Matériel autorisé :**

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

**Tout autre document est interdit**

**Le 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.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet comporte 7 pages numérotées de 1 à 7.

## Liste des annexes

**Annexe 1** : Arrêt de la Cour de cassation.

**Annexe 2** : Article 9 du Code civil.

**Annexe 3** : Article L1121-1 du Code du travail.

**Annexe 4** : Article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

**Annexe 5** : Évolution du taux de chômage en France et au Danemark.

**Annexe 6** : La loi relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013.

**Annexe 7** : La flexisécurité, clé du système danois.

**Annexe 8** : Le « triangle d'or » danois.

**Annexe 9** : Le faux débat sur la « flexibilité de l'emploi ».

### **PREMIÈRE PARTIE : Exploitation et analyse d'une documentation. (12 points)**

Vous exercez les fonctions de responsable technico-commercial/e dans l'entreprise TECHNICIS, et l'un de vos collaborateurs est menacé de licenciement car il a refusé le changement de résidence que votre employeur voulait lui imposer. Il vous demande conseil quant à la suite à donner à cette affaire.

À cet effet, vous disposez de la documentation présentée dans les **annexes 1 à 4**.

En vous aidant des annexes ainsi que de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

- 1. Analysez la décision de la Cour de cassation présentée en annexe 1. Vous présenterez les parties, les faits, la procédure antérieure, le problème juridique et la solution adoptée par la Cour.**
- 2. Identifiez la nature du licenciement décidé par TECHNICIS.**
- 3. Déterminez dans quelle mesure une clause de résidence apparait contraire aux libertés fondamentales du salarié. Dans quel cas sa présence dans un contrat serait-elle justifiée ?**
- 4. Énumérez les obligations que doit respecter un employeur vis-à-vis d'un salarié licencié.**

### **DEUXIÈME PARTIE : Argumentation structurée. (8 points)**

Dans le cadre de sa politique de lutte contre le chômage, le gouvernement a adopté un ensemble de mesures afin d'introduire la flexisécurité en France.

À l'aide **des annexes 5 à 9** et de vos connaissances, vous traiterez, dans une réponse argumentée et structurée, le sujet suivant :

**L'introduction de la flexisécurité en France constitue-t-elle une réponse au niveau élevé du chômage ?**

## Annexe 1 : Arrêt de la Cour de cassation

Arrêt du 23 septembre 2009 - Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 08-40434

Attendu, selon l'arrêt attaqué [...], que Monsieur X..., qui avait été engagé le 16 janvier 1995 par la société Gay frères Dorgay, détenait à son domicile pour l'exercice de ses fonctions une importante collection de bijoux appartenant à son employeur ; qu'il a été licencié le 1<sup>er</sup> février 2000 pour faute grave en raison de son refus d'accepter le déménagement que lui imposait son employeur ; [...]

Vu les articles 9 du code civil et L. 1121-1 du Code du travail ;

Attendu que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le refus du salarié compromettait la poursuite de la relation de travail dès lors que, suite aux agressions dont il avait été victime à son domicile, son déménagement était une condition imposée à l'employeur par son assureur, lequel refusait de garantir tout sinistre survenant dans les départements du Rhône, de la Drôme, des Bouches-du-Rhône, du Var et des Alpes Maritimes, sauf si Monsieur X... n'était plus domicilié dans l'un de ces départements ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'atteinte au libre choix par le salarié de son domicile était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

### **PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, en ses seules dispositions ayant décidé que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 28 novembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

Source : <http://www.legifrance.gouv.fr>.

## **Annexe 2 : Article 9 du Code civil**

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.

Source : <http://legifrance.gouv.fr>.

## **Annexe 3 : Article L1121-1 du Code du travail**

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.

Source : <http://legifrance.gouv.fr>.

## **Annexe 4 : Article 8 Convention européenne des droits de l'Homme**

Droit au respect de la vie privée et familiale

1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Source : [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_FRA.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf).

## Annexe 5 : Évolution du taux de chômage en % depuis 1996 en France et au Danemark

Année	1996	2006	2007	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Danemark	6,7	3,8	3,8	5,5	7,8	7,4	6,9	6,6	4,2
France	11,6	9,4	8,3	10	9,9	10,6	10,8	10,3	10,2

Source : [www.statistiques-mondiales.com](http://www.statistiques-mondiales.com), décembre 2014 et Eurostat janvier 2016.

## Annexe 6 : La loi relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013

La loi crée de nouveaux outils pour sauver immédiatement des emplois ainsi qu'un cadre plus favorable aux créations d'emplois de qualité dans les mois et années qui viennent.



source : <http://www.gouvernement.fr/action/la-securisation-de-l-emploi>.

## Annexe 7 : La flexisécurité, clé du système danois

Sur le papier, la flexisécurité, c'est une grande souplesse pour les employeurs et une réelle sécurité pour les salariés.

Dans les faits, au Danemark, on a une vision très libérale du marché du travail : il n'y a pas de salaire minimum et, si l'activité ralentit, les entreprises peuvent licencier grâce à des procédures presque aussi expéditives qu'aux États-Unis ou en Angleterre. Et pourtant, cela ne choque pas Karsten, charpentier dans une entreprise de BTP :

« C'est normal, on est habitué, on sait qu'on peut être jeté dehors du jour au lendemain, s'il n'y a plus de travail ».

### Un système d'aide à la recherche efficace

Si Karsten n'est pas très inquiet à l'idée de se retrouver sans emploi, c'est qu'il sait qu'il retrouvera facilement du travail. Car la contrepartie de cette flexibilité, c'est que le système danois d'agence pour l'emploi est très efficace.

Dans les « job centers », les chômeurs ont rendez-vous avec leur conseiller tous les deux mois pour faire le point sur leurs recherches ou pour préparer des entretiens d'embauche. Un suivi très individualisé et très strict. Un des conseillers assure « qu'une offre d'emploi ça ne se refuse pas, il faut vraiment de très bons arguments. Si vous n'avez pas d'excuse acceptable, alors on coupera vos allocations jusqu'à ce que vous acceptiez ce genre de travail ».

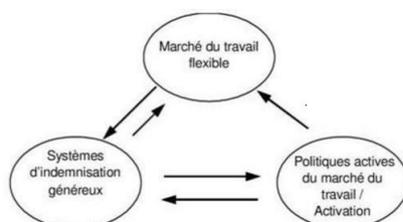
### Des formations qualifiantes

C'est là toute la philosophie du système danois : pour toucher le chômage, il faut chercher activement du travail ou suivre une formation. Et pour proposer des formations qualifiantes à ses chômeurs, l'État danois met les moyens : le pays dépense près de 2 % de son PIB pour les politiques d'emploi.

Mais la crise et l'austérité budgétaire n'ont pas épargné le Danemark. L'assurance chômage a fait l'objet d'une réforme en 2010. Désormais, les chômeurs sont indemnisés pendant deux ans à 60 % de leur salaire. Avant la réforme, ils pouvaient toucher 90 % de leur salaire pendant quatre ans.

Source : *France Info*, 15 janvier 2014.

## Annexe 8 : Le « triangle d'or » danois



Source : *Travail et emploi n°113*, mars 2008, Esquisse d'une réflexion normative.

BTS Technico Commercial		Session 2017
Environnement économique et juridique	17NC - TCE3EJ	Page 6 / 7

## Annexe 9 : Le faux débat sur la « flexibilité de l'emploi »

Il est juste d'imaginer que, lorsque la demande et le carnet de commande croissent, alors l'emploi aussi, mais on oublie totalement la question des destructions d'emplois lors des phases de ralentissement ou de baisse de la demande. L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) calcule depuis 1999 un indice synthétique qui mesure le degré de flexibilité permettant de distinguer trois groupes de pays en Europe : la France se trouve, avec les pays scandinaves et méditerranéens, dans la catégorie des pays « rigides », tandis que le Danemark, l'Irlande, et le Royaume-Uni sont les pays les plus flexibles. Mais il n'est pas pour autant possible d'établir un lien entre cet indicateur et les performances en matière d'emploi, comme le reconnaissait déjà l'OCDE en 1999.

En conclusion, on ne peut mettre en lumière un effet positif des fameuses réformes structurelles du marché du travail (en particulier la question de la flexibilité) sur l'emploi. Au contraire, la précarisation à laquelle se ramène au fond ces réformes frappe spécialement les jeunes et les femmes qui pourraient être encore plus touchés en accentuant ainsi la dualité du marché du travail entre temporaires et permanents. L'emploi dépendra toujours des performances macroéconomiques, de la croissance de la productivité et bien sûr de la durée du travail. On peut donc très bien penser qu'une forte réglementation est un obstacle à la précarisation et à l'ouverture de l'éventail des salaires.

Source : Pascal De Lima (économiste), *Le Monde.fr*, 11 novembre 2015