

**BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
TECHNICO-COMMERCIAL**

E3 : ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ

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

- 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.**

• **Parties :**

- M.X : demandeur au pourvoi.
- Société Gay : défendeur.

• **Faits :**

L'affaire oppose un salarié (M.X) à son ancien employeur (Société Gay), exerçant une activité de bijouterie joaillerie. L'employeur étant amené à confier des bijoux de valeur à son salarié qui les emportait chez lui, a prétendu obtenir de ce salarié qu'il déménage pour satisfaire aux exigences de la compagnie d'assurances.

Après plusieurs cambriolages, celle-ci a en effet estimé ce déménagement indispensable pour que le salarié quitte des lieux de domiciliation trop risqués à son goût.

Comme le salarié a refusé de changer de lieu de résidence, l'employeur l'a licencié pour faute grave. Le litige naît de la contestation de ce licenciement.

Donc M. X saisit le conseil des prud'hommes.

• **Procédure antérieure :**

Au premier degré de juridiction, l'affaire est portée devant le conseil des prud'hommes. Le demandeur étant M.X et la société Gay le défendeur (on se sait pas qui a gagné aux prud'hommes).

Au deuxième degré de juridiction, l'affaire est portée devant la Cour d'appel de Nîmes. Celle-ci considère que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

• **Problème de droit :**

Un employeur peut-il licencier un salarié au prétexte qu'il a refusé un changement de résidence qu'on lui impose ?

• **Solution de la cour de cassation :**

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel en s'appuyant sur la lecture précise du Code du travail et renvoie vers la Cour d'appel de Lyon.

Les juges du fond auraient dû vérifier que la restriction au libre choix du lieu de résidence du salarié était justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

2. Identifiez la nature du licenciement décidé par TECHNICIS.

Le licenciement ici présenté est un licenciement pour motif personnel pour faute grave.

3. Déterminez dans quelle mesure une clause de résidence apparaît contraire aux libertés fondamentales du salarié ? Dans quel cas sa présence dans un contrat serait-elle justifiée ?

Une clause de résidence est en contradiction avec les textes fondamentaux que sont les articles 9 du Code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui érigent le principe du libre choix du domicile en liberté fondamentale du salarié.

À ce titre, une clause de résidence dans le contrat de travail semblerait illicite.

D'ailleurs, l'article L. 1121-1 du Code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de respecter les droits fondamentaux des salariés.

Mais, en même temps, ce texte ouvre la voie à des atteintes à ces droits et libertés, puisqu'il soumet les restrictions contenues dans le contrat de travail à la condition de leur nécessité (pour accomplir la tâche) et à leur proportionnalité (au but recherché).

Il appartient au juge du fond, en cas de contestation, par exemple si un salarié refuse de mettre en application une clause de résidence, d'apprécier si les conditions restrictives de leur validité se trouvent réunies et si la clause est objectivement justifiée.

Imposer à un technicien chargé de la maintenance des installations sensibles d'une entreprise de loger à proximité de son lieu de travail ne semble pas déplacé, par exemple, alors que lui imposer de s'installer dans l'immeuble même de l'entreprise apparaît non proportionné au but recherché.

4. Énumérez les obligations que doit respecter un employeur vis-à-vis d'un salarié licencié.

- respecter la procédure de licenciement (convocation, entretien, notification du licenciement par lettre recommandée) ;
- respecter le préavis (période ou indemnité), sauf faute grave ou faute lourde ;
- respecter le droit aux congés payés sauf faute lourde ;
- délivrer les documents administratifs liés à la rupture contractuelle (le certificat de travail, l'attestation pôle emploi, le reçu pour solde de tout compte).

DEUXIÈME PARTIE : Argumentation structurée. (8 points)

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

En dix ans, le Danemark a réussi à diviser son taux de chômage de moitié de 1996 à 2006. Il affiche un taux de 6,6 % en 2014 alors que le taux de chômage en France atteint les 10,3 % de la population active. Ce constat d'échec des politiques de lutte contre le chômage (défini comme un actif sans emploi à la recherche d'un emploi) que ce soit le traitement social du chômage ou le traitement économique du chômage pose la question de nouveaux dispositifs comme celui de la flexisécurité.

Orthographe, style, présentation : (1 point)

Plan détaillé et conclusion : (1 point)

Introduction : (1 point)

Contexte : Face au problème du chômage de masse, différents pays européens réfléchissent à des solutions. Ainsi le Danemark a choisi la flexisécurité.

Définitions :

Le concept de flexisécurité allie à la fois :

- un marché du travail plus flexible : procédures de licenciement facilitées et absence de SMIC ;
- une politique active de l'emploi avec le rôle central des « jobs center » dans le placement des demandeurs d'emploi, obligeant à ne pas refuser un emploi sauf excuse valable ;
- une protection sociale généreuse avec l'assurance d'un revenu garanti en cas de perte d'emploi.

Le chômage : le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un (INSEE).

Problématique : la flexibilité est-elle un système de résolution du problème du chômage meilleur qu'un autre ?

En conséquence, le plan se présentera en deux parties :

I. Un meilleur niveau d'emploi ... (2,5 points)

Faciliter un retour à l'emploi

- un revenu garanti en cas de perte d'emploi,
- un suivi individualisé et strict,
- une formation adaptée des salariés à l'évolution de l'emploi,
- une mobilité accrue,
- le maintien de l'employabilité.

Faciliter l'adaptation de l'entreprise à l'évolution du contexte économique :

- facilité et sécurisation des procédures de licenciement,
- moins de contrainte dans la gestion des ressources humaines.

BTS Technico-Commercial	Session 2017
Environnement Economique et Juridique	17NC - TCE3EJ Corrigé 3 / 5

II. ...mais non sans risques (2,5 points)

Un risque de précarisation pour les demandeurs d'emploi :

- risques de licenciements accrus,
- l'obligation accrue d'occuper les postes proposés par les « jobs centers »,
- baisse des indemnités chômage et des rémunérations,
- variation du temps de travail.

Un risque pour les entreprises et l'État

- risque de conflits sociaux,
- risque de cotisations sociales élevées si les politiques d'emploi représentent 2 % du PIB,
- fortes dépenses en formation de l'État,
- hausse de la pauvreté,
- pas de réelles créations d'emploi.

Conclusion :

- Contexte français et sécurisation : la solution danoise n'est pas forcément transposable en l'état en France.
- Pas de baisse notable du chômage depuis 2013 donc limite mais c'est une ouverture
- D'autres paramètres sont à prendre en considération pour lutter contre le chômage.

Grille d'évaluation pour faciliter la correction et la notation

Première partie (12 points)	TB	B	I	TI
Les savoirs mobilisés				
1. Analyse de l'arrêt : (6 points) - parties (1 point) - faits (1 point) - procédure antérieure : (0,5 point 1^{er} degré, 0,5 point 2^e degré) - problème de droit (1 point) - position de la cour de cassation (1 point pour l'arrêt et 1 point pour la motivation)				
2. Le licenciement individuel pour faute. (1,5 point)				
3. La clause facultative de résidence. (2,5 points)				
4. Les obligations de l'employeur. (2 points)				
Deuxième partie (8 points)				
Compétences méthodologiques : le/la candidat/e est capable de mener une réflexion, et construire une argumentation d'une part, comprendre et exploiter la documentation d'autre part (3 points) . - Introduction. (1 point) - Plan détaillé et conclusion. (1 point) - Orthographe, style, présentation. (1 point)				
Les savoirs mobilisés (5 points)				
I. <u>Un meilleur niveau d'emploi ... (2,5 points)</u> - faciliter un retour à l'emploi, - faciliter l'adaptation de l'entreprise à l'évolution du II. <u>...mais non sans risques (2,5 points)</u> - un risque de précarisation pour les demandeurs d'emploi, - un risque pour les entreprises et l'État.				
TOTAL				