

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR TECHNICO-COMMERCIAL

E3 – ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

SESSION 2020

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 6 pages numérotées de 1 à 6

Liste des annexes :

Annexe 1 : Le recrutement chez Paysages Landais.

Annexe 2 : Articles du Code du travail.

Annexe 3 : Votre responsabilité peut être engagée.

Annexe 4 : Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail.

Annexe 5 : État des lieux de la mondialisation.

Annexe 6 : Les effets de la mondialisation sur le pouvoir d'achat.

Annexe 7 : Extrait de l'article « Une parenthèse se referme ».

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

Paysages Landais est une entreprise familiale installée depuis 15 ans sur la côte landaise qui compte cinq salariés (trois paysagistes, deux commerciaux). Monsieur Leflot, son gérant a su exploiter l'attractivité dont bénéficie le territoire pour développer des activités liées à la création, l'aménagement et à l'entretien des jardins.

Pour réduire le délai de réponse aux clients, d'augmenter la productivité et de rester en contact permanent avec ses équipes (commerciaux et paysagistes), son gérant a misé sur les nouvelles technologies. Aujourd'hui, il voudrait recruter un commercial paysagiste en télétravail. Il a préparé une maquette d'annonce et vous consulte pour quelques conseils juridiques.

À l'aide des annexes 1 à 4, et de vos connaissances vous répondrez aux questions suivantes :

- 1. Apprécier la légalité des critères de recrutement envisagés par Monsieur Leflot.**
- 2. Préciser les recours d'un salarié qui estime avoir été écarté injustement d'un recrutement.**

Monsieur Leflot souhaiterait que le salarié travaille quatre jours sur cinq en dehors de l'entreprise, soit chez les clients (démarchage, conseil, contrôle des chantiers, des équipes), soit à son domicile (mise en forme des projets, élaboration des devis...).

- 3. Expliquer les modalités et le champ d'application d'un accord collectif.**
- 4. Présenter les obligations de l'employeur en matière de télétravail.**

DEUXIÈME PARTIE : Argumentation structurée (8 points)

L'actualité est marquée par des crises sociales et environnementales qui impactent fortement les populations à travers le monde alors même que certaines catégories d'actionnaires s'enrichissent. Dans ce contexte, une divergence d'intérêts entre ces différents types d'acteurs économiques a pu se développer.

À l'aide de vos connaissances et des annexes 5 à 7, vous traiterez dans une réponse structurée et argumentée le sujet suivant :

Quels sont les impacts de la mondialisation sur le niveau de vie et les inégalités de revenus des populations des pays développés ?

Annexe 1 : Le recrutement chez Paysages Landais

Paysages Landais recrute son commercial paysagiste

Son profil :

- être jeune (25/35 ans) ;
- de sexe masculin de préférence (accepte le sexe féminin dégagé de toutes obligations familiales) ;
- être titulaire d'un BTS TC spécialité énergie et environnement ;
- une expérience d'un an souhaitée ;
- avoir des qualités relationnelles et commerciales ;
- être résistant physiquement.

Ses missions :

- prospecter les futurs clients dans un périmètre de 60 km autour de Morcenx ;
- concevoir et réaliser tout travail d'aménagement ;
- élaborer les devis ;
- négocier avec les fournisseurs.

CDI à temps complet dont 2 jours en télétravail

Salaire mensuel : 2 000 € brut

Déposer CV et lettre de motivation sur le site de l'entreprise Paysages Landais.com

Note à l'attention des collaborateurs en charge du recrutement (extraits)

Les recruteurs veilleront au cours de l'entretien à :

- s'assurer de la mise à jour des informations relatives au candidat (formation, expérience, réalisations professionnelles, projet professionnel) ;
- s'informer sur ses activités syndicales éventuelles, ses choix politiques, ses mœurs... de façon à pouvoir dresser un profil du candidat le plus précis possible ;
- soumettre le candidat aux tests psychotechniques retenus par la direction des ressources humaines.

La direction

Source : l'auteur

Annexe 2 : Articles du Code du travail

Article L1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article L1121-1

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.

Disponible sur www.legifrance.gouv.fr (consulté le 25-11-2019).

BTS Technico-Commercial		Session 2020
Environnement économique et juridique	20TCE3EJ	Page 3 / 6

Annexe 3 : Votre responsabilité peut être engagée

Le droit de la non-discrimination s'est adapté au caractère souvent inconscient des discriminations et s'intéresse aux effets réels des pratiques, à leur impact sur les personnes discriminées et au préjudice qu'elles subissent, plus qu'aux motivations de l'auteur des différences de traitement. Il est donc possible de discriminer sans en avoir l'intention ni même conscience et d'être condamné à ce titre. Vous pouvez notamment être tenu d'indemniser la victime de discrimination, voire de payer une amende si une juridiction pénale est saisie (jusqu'à 45 000 euros ou 225 000 euros d'amende selon que l'auteur est une personne physique ou morale).

Ainsi, une boulangère a été condamnée à 5 000 euros d'amende et 1 000 euros de dommages et intérêts pour avoir refusé d'embaucher un candidat en raison de sa couleur de peau ; un établissement bancaire a été condamné à verser 15 000 euros à un candidat écarté d'un recrutement en CDI du fait de son âge. [...]

Toute personne qui participe au processus de recrutement peut être amenée à devoir s'expliquer et à justifier ses choix ou ses actes, devant une juridiction ou devant le Défenseur des droits.

Disponible sur www.defenseurdesdroits.fr (consulté le 25-11-2019).

Annexe 4 : Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail

Le télétravail, qu'est-ce que c'est ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Quelles sont vos obligations concernant vos télétravailleurs ?

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. En tant qu'employeur, vous avez des obligations spécifiques :

- **information des salariés** des restrictions dans l'usage des équipements et outils informatiques mis à leur disposition, ainsi que des éventuelles sanctions auxquelles ils s'exposent ;
- fixation avec vos salariés des **plages horaires** durant lesquelles ils peuvent être contactés ;
- organisation d'un **entretien annuel** avec chacun, notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- vous devez « **donner priorité** » aux télétravailleurs pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à leurs qualifications et compétences et leur indiquer la disponibilité de tout poste de cette nature.

Comment mettre en place le télétravail ?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le renforcement du dialogue social, il **n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail** pour permettre à un salarié de télétravailler.

Pour mettre en place le télétravail, il existe 3 possibilités :

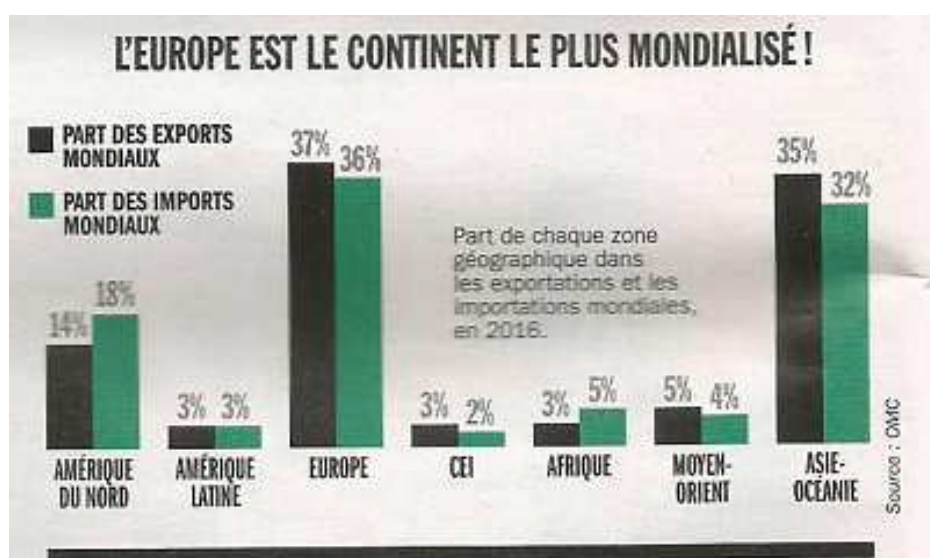
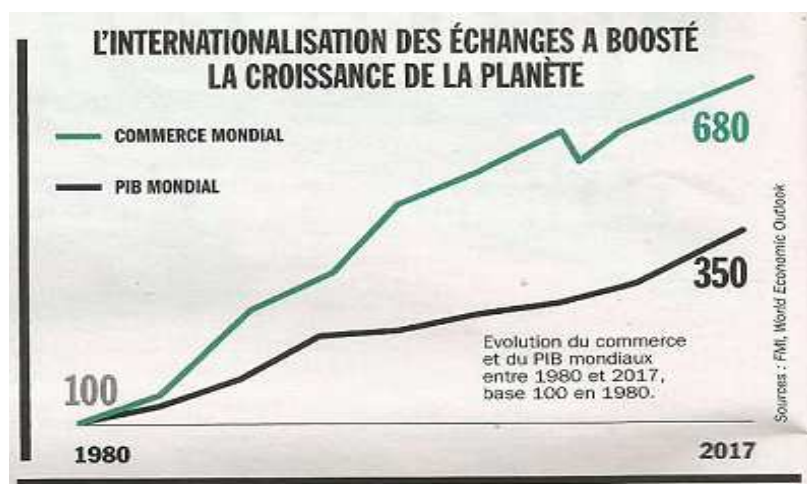
- un simple **accord entre l'employeur et le salarié**, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier...) ;
- un **accord collectif** ;
- une **charte** élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique.

Dans le cas d'un accord collectif ou d'une charte, ceux-ci précisent les points suivants :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Disponible sur www.economie.gouv.fr (consulté le 07-11-2019).

BTS Technico-Commercial		Session 2020
Environnement économique et juridique	20TCE3EJ	Page 4 / 6



Source : Capital n°333, Juin 2019.

Selon une étude menée par des économistes de la Banque de France, l'importation de produits discount a permis une véritable économie aux ménages français.

L'importation de produits discount améliore-t-elle le pouvoir d'achat des Français ? C'est en tout cas ce que démontre l'étude de plusieurs économistes de la Banque de France. [...] L'étude porte sur 2014. L'achat de produits pas chers venant de pays où le coût de la main-d'œuvre est faible nous a permis d'économiser 30 milliards d'euros collectivement, soit 1 000 € de pouvoir d'achat supplémentaire en moyenne par ménage. Il s'agit principalement d'habillement, de meubles ou d'électronique. Les produits coûtent en moyenne 40 % moins cher et viennent de Chine, du Brésil, du Mexique et d'Europe de l'Est. Non seulement ces produits importés sont bon marché, mais avec la concurrence qu'ils créent, ils tirent les prix français vers le bas et contribuent à faire baisser l'inflation.

Des suppressions d'emploi

Mais le succès des importations ne profite pas à l'économie française en général. Le journaliste poursuit : "Selon une autre enquête portant sur la période de 2001 à 2007, les seules importations chinoises seraient responsables de la disparition de 270 000 emplois. Il faudrait établir désormais le rapport entre l'amélioration du pouvoir d'achat et le chômage provoqué par ces importations."

Disponible sur www.francetvinfo.fr du 18-04-2018.

Annexe 7 : Extrait de l'article « Une parenthèse se referme »

[...] Représente-t-elle une source d'accroissement des inégalités ?

Depuis 2000, les inégalités de niveaux de vie moyens entre pays et les inégalités internationales [...] diminuent, signe d'une convergence des niveaux de vie moyens dans le monde, alors qu'auparavant seules les inégalités internationales baissaient, du fait du rattrapage de la Chine.

Les inégalités mondiales, celles entre les citoyens du monde, qui tiennent compte des inégalités internes, fléchissent aussi. Entre la fin des années 1980 et 2000, les inégalités internationales baissent alors qu'en moyenne les inégalités internes augmentent.

Mais depuis 2000, en moyenne, les inégalités internes se stabilisent ou diminuent, selon les estimations. Globalement, il y a donc une baisse, et non une hausse, des inégalités dans le monde depuis 2000.

La mondialisation est particulièrement dynamique. Selon les pays, il y a soit une régression, soit une stabilisation, soit une augmentation des inégalités internes.

D'après **Isabelle BENSIDOU** et **Jézabel COUPPEY-SOUBEZ**
Alternatives Economiques n°380, juin 2018.