

S - ECODROI 1**Session 2000**

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

L'usage des calculatrices est autorisé

ÉPREUVE D'ÉCONOMIE GÉNÉRALE, ÉCONOMIE D'ENTREPRISE, DROIT

Durée : 4 heures**Coefficient : 3***

ANNEXE 1	: Arrêt de la Cour de Cassation (Chambre sociale) du 31 mars 1998 GHERARDI c/ SCHWARZ	1 page
ANNEXE 2	: Extraits du Code du Travail et jurisprudence	1 page
ANNEXE 3	: Le Commerce extérieur de la France : Bilan géographique	1 page

COPIES À UTILISER

Les candidats traiteront les différentes questions sur des copies modèle EN.

* Pour le BTS Technico-commercial : coefficient 2.

SUJET

PREMIÈRE PARTIE : TRAVAIL MÉTHODOLOGIQUE

Bareme indicatif : 14 points

A - Exploitation d'une documentation juridique

À partir des annexes 1 et 2 et de vos connaissances :

- 1- Identifiez les parties en présence et qualifiez la convention qui les lie.
- 2- Indiquez les étapes de ce licenciement.
- 3- Retrouvez le problème juridique posé à la Cour d'appel et indiquez la décision prise par celle-ci.
- 4- Présentez la décision prise par la Cour de cassation et l'argumentation utilisée.

B - Exploitation d'une documentation économique (annexe 3)

- 1- À partir du tableau 1 et de vos connaissances, présentez et analysez la structure du commerce extérieur de la France par zone géographique en 1998.
- 2- À partir du tableau 2 et de vos connaissances :
 - a) Classez les quatre principaux partenaires de la France à l'intérieur de l'Union Européenne et commentez brièvement.
 - b) Justifiez l'intérêt, pour l'analyse des échanges commerciaux, de l'indication du sous total de la "zone euro".

DEUXIÈME PARTIE : DÉVELOPPEMENT STRUCTURÉ

Barème indicatif : 6 points

"Dans de nombreuses entreprises, l'expérience et la formation du dirigeant et des membres de l'équipe de management permettent d'aborder sereinement l'arrivée des nouvelles démarches "qualité" à condition de préparer la maîtrise de tous les outils et méthodes de la qualité totale par des formations courtes appropriées".

Le Journal des Professionnels - N° 46 - Septembre-Octobre-Novembre 1999 - Page 14

À partir de vos connaissances, dans le cadre d'un développement structuré, vous expliquerez le rôle de la gestion des ressources humaines dans la mise en place d'une démarche qualité dans l'entreprise.

Cass. soc., 31 mars 1998 : Gherardi c/ Schwarz (arrêt n° 1778 P).

LA COUR - Attendu que M. Schwarz, préparateur en pharmacie, est rentré, le 15 septembre 1962, au service de l'Officine Ehret, rachetée en 1982 par M. Gherardi ; que M. Gherardi l'a licencié, par lettre du 10 novembre 1993, pour fautes graves, lui imputant des erreurs importantes dans la gestion du stock, son inadaptation à l'informatique et, enfin, le refus de se conformer aux directives hiérarchiques, en se présentant sur les lieux de son travail malgré la défense qui lui était faite :

Sur le moyen unique du pourvoi n° V 95-45.639 formé par l'employeur, pris en sa première branche :

- Attendu que M. Gherardi fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement n'était pas justifié par une faute grave, alors, selon le moyen, qu'il était reproché au salarié d'avoir délibérément commis des erreurs dans la mise en place du fichier informatique des produits homéopathiques qui lui avait été confiée, et non pas seulement dans son utilisation ; que l'employeur versait aux débats un rapport d'audit dont il résultait que le fichier informatique constitué au cours du 2^{ème} semestre 1992 et mis en fonction début 1993 devait correspondre très exactement au stock physique au 31 décembre 1992 ; qu'en réalité, le stock physique des produits n'avait pas été préparé à une reprise ordonnée et homogène en informatique et présentait des lacunes et des fautes de rangement, en sorte que, saisi dans ce contexte, le fichier informatique était le reflet de ces défauts, avec, en plus, des malfaçons de dénomination qui affectaient encore les enregistrements informatiques ; que le fichier mettait très gravement en danger le fonctionnement du système informatique et l'exploitation de l'officine ; que ce rapport en concluait qu'il convenait de tout reprendre à la base comme si rien n'avait été fait, l'outil informatique devant être parfaitement fiable et cohérent pour être exploitable ; que la cour d'appel, qui a constaté que le fichier créé initialement par M. Schwarz était à l'origine d'incidents dénoncés, mais a déduit de la durée de la remise en ordre la difficulté de la tâche de mise en place, sans rechercher si les difficultés de remise en ordre, augmentées par le fonctionnement du système, étaient de même nature que celles de mise en place, seules imputées à M. Schwarz, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-8 et 9 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

- Mais attendu que la cour d'appel a constaté que les erreurs commises par le salarié ne relevaient pas d'une mauvaise volonté délibérée, mais de son insuffisance professionnelle ; qu'elle en a exactement déduit qu'elles ne pouvaient constituer une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le même moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, et sur le moyen unique du pourvoi n° 96-40.022 formé par le salarié :

- Vu les articles L. 122-8, L. 122-9 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

- Attendu que, pour décider que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir écarté les autres griefs énoncés dans la lettre de licenciement, a retenu que le salarié, invité à rester à son domicile entre la réception de la convocation à l'entretien préalable et cet entretien, avait passé outre ces instructions ; que ce comportement était fautif au regard des prérogatives de l'employeur, maître de décider, dans le contexte de relations tendues entre un salarié et ses supérieurs hiérarchiques, que l'intérêt de l'entreprise impose l'absence de l'intéressé pendant le déroulement de la procédure de licenciement ;

- Qu'en statuant ainsi, alors qu'à défaut d'avoir prononcé une mise à pied, l'employeur ne pouvait interdire au salarié d'exécuter son contrat de travail, en sorte que la venue de celui-ci à son poste de travail ne constituait pas une faute, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : - Casse et annule, mais seulement dans celle de ses dispositions déboutant M. Schwarz de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 2 novembre 1995, entre les parties, par la Cour d'appel de Colmar (...), les renvoie devant la Cour d'appel de Besançon (...).

*Annexe 2***Extraits du Code du Travail**

Art. L. 122-8. L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article L.122-9 ni avec la réparation prévue aux articles L.122-14-4 et L.122-14-6.

L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin (...)

Art. L. 122-9. Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la (L. n°84-375 du 9 juillet 1984) "rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail" sont fixés par voie réglementaire.

Extraits de jurisprudence

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

*Chambre sociale de la Cour de Cassation
26 février 1991 : bulletin civil I, n°97*

Annexe 3

LE COMMERCE EXTÉRIEUR DE LA FRANCE : BILAN GÉOGRAPHIQUE

Le commerce extérieur de la France par zone géo-économique en 1998
(données CAF-FAB, hors matériel militaire, en Mdf)

Tableau 1

	Année 1998			Évolution 1998/1997 (en %)		Taux de couverture
	Importations	Exportations	Solde	Importations	Exportations	
Union européenne	1 051,0	1 117,7	66,7	8,7	6,6	106,3
<i>Dont : Voir tableau 2</i>						
OCDE hors Union européenne	299,5	274,3	-25,2	6,2	8,9	91,6
<i>dont : États-Unis</i>	149,3	131,1	-18,2	9,1	18,9	87,8
<i>Japon</i>	56,0	27,5	-28,6	7,2	-3,7	49,0
<i>Suisse</i>	41,5	60,8	19,3	12,4	5,1	146,5
Pays de l'Est	54,2	66,7	12,6	7,7	8,1	123,2
<i>Dont : Russie</i>	16,4	11,1	-5,3	-19,4	-24,9	67,7
Pays d'Asie en développement rapide	111,4	92,9	-18,5	6,0	-15,3	83,4
<i>Dont : Chine</i>	42,5	19,5	-23,0	9,4	-1,4	45,8
Moyen-Orient	29,0	42,0	13,0	-14,0	-1,5	144,9
Afrique	67,6	101,1	33,5	0,4	15,5	149,5
Reste du monde	71,8	74,9	3,2	2,3	15,4	104,4
Total CAF/FAB hors matériel militaire	1 684,4	1 769,6	85,2	6,9	6,2	105,1

Les échanges avec l'Union européenne en 1998
(données CAF-FAB, hors matériel militaire, en Mdf)

Tableau 2

	Année 1998			Évolution 1998/1997 (en %)		Taux de couverture
	Importations	Exportations	Solde	Importations	Exportations	
Union européenne	1 051,0	1 117,7	66,7	8,7	6,6	106,3
UEBL (Belgique-Luxembourg)	130,2	137,2	7,0	2,8	1,3	105,4
Pays-Bas	85,3	81,6	-3,8	7,2	4,2	95,6
Allemagne	290,6	282,8	-7,8	11,2	6,7	97,3
Italie	167,2	161,9	-5,2	8,1	4,8	96,9
Irlande	30,6	12,1	-18,6	25,3	12,0	39,4
Portugal	18,5	26,3	7,8	3,5	11,3	142,0
Espagne	119,7	154,3	34,6	13,7	15,2	128,9
Finlande	13,3	8,8	-4,5	11,7	14,4	66,1
Autriche	14,3	19,4	5,1	13,3	11,5	136,1
Zone euro	869,8	884,4	14,7	9,5	7,0	101,7
Royaume-Uni	141,3	177,3	36,0	5,8	5,3	125,4
Danemark	13,2	15,5	2,3	-1,2	5,6	117,5
Grèce	2,6	14,6	11,9	-2,6	2,0	556,1
Suède	24,1	25,9	1,8	4,9	6,6	107,5

Source : Extrait "Les notes bleues de Bercy" n° 155 du 16 au 31 mars 1999"