Banque commune d'épreuves des écoles de management (BCE), France

Session 2009, filière ECT

Économie-droit ESSEC

Durée : 4 heures

Ce que traite le sujet

- Économie, note de synthèse
- Économie, réflexion argumentée
- Droit, mise en situation juridique
- Droit, veille juridique

Sujet reproduit sans retouche à partir de la page suivante.

Résumé des parties, chapitres de cours liés et autres années :
prepahelp.com/annales/bce/ect/2009/eco-droit-essec

Prepa Help ne revendique aucun droit sur le sujet, propriété de l'organisateur du concours.

BANQUE COMMUNE D'EPREUVES

CONCOURS D'ADMISSION DE 2009

273

Concepteur : ESSEC

ESSECECOT

OPTION TECHNOLOGIQUE

ECONOMIE et DROIT

Mardi 28 avril 2009, de 14 h à 18 h

Les deux sujets de l'épreuve «Economie » et « Droit » seront traités sur des copies séparées.

Rappel : Les candidats ne doivent faire usage d'aucun autre document en dehors de ceux fournis pour l'épreuve ; l'utilisation de toute calculatrice et de tout matériel électronique est interdite.

Epreuve d'économie-droit

L'épreuve d'économie-droit est structurée en une partie «Economie», composée de deux parties : la note de synthèse et la réflexion argumentée et d'une partie «Droit», elle aussi composée de deux parties : la mise en situation juridique et la veille juridique. Les candidats doivent traiter l'ensemble.

ECONOMIE (50% de la note globale)

PREMIERE PARTIE : NOTE DE SYNTHESE

A partir du dossier documentaire suivant, vous ferez une note de synthèse de 500 mots environ (à plus ou moins 10%) sur **l'opportunité de la mise en place d'une politique de « flexicurité » du marché du travail en France.**

Composition du dossier documentaire :

- Document 1 : Marché du travail : quatre agendas de réforme, B. Gazier, Regards sur l'actualité, n°343
- Document 2 : Conjuguer flexibilité et sécurité, un mot d'ordre commun pour des contenus différents, F. Lefresne, Regards sur l'actualité, n°324
- Document 3 : Le débat sur la flexicurité et les défis à relever par le mouvement syndical, Confédération européenne des syndicats, novembre 2007
- Document 4 : Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage : une vérité scientifique ? Connaissance de l'emploi, n°50, janvier 2008
- Document 5 : Graphiques : «Chômage de courte et longue durée» et «Rigueur de la législation de protection de l'emploi» (sources OCDE)

Dossier documentaire :

Document 1 Marché du travail : quatre agendas de réforme

Pour prendre un peu de recul face à de telles transformations, il est utile de considérer comment, au-delà de théories souvent très différentes, les propositions visant depuis une dizaine d'années à moderniser ou réformer les marchés du travail ont été rationalisées dans quatre agendas de réforme qui se recouvrent partiellement mais que l'on peut utilement distinguer : la flexibilisation du marché du travail, l'instauration d'une « flexicurité », l'instauration de « marchés transitionnels du travail» et, enfin, la promotion du « travail décent». Ces quatre agendas peuvent être schématisés de la manière suivante.

La flexibilisation du marché du travail

Actuellement promue par le FMI et, avec des nuances, par l'OCDE, la logique de la flexibilisation constitue l'agenda dominant dans le contexte actuel de l'interconnexion des marchés

et de pressions en faveur de leur libéralisation. Idéalement, il s'agit d'instaurer les conditions de fonctionnement les plus souples sur les marchés, en permettant notamment un ajustement immédiat des prix. Si celui-ci n'est pas pleinement possible, comme c'est le cas sur les marchés du travail parce que la stabilité du salaire remplit de multiples fonctions et est prise dans un réseau de justifications politiques et sociales, alors l'agenda se reporte sur la flexibilité numérique externe : les entreprises doivent pouvoir se débarrasser aisément des salariés qu'elles jugent excédentaires ou insuffisamment productifs. Dans ce premier agenda, la flexibilisation est reconnue comme un bien en soi parce qu'elle est perçue comme la condition d'un bon fonctionnement des marchés, celui-ci devant apporter la sécurité aux travailleurs par la multiplication des opportunités d'emploi et l'ouverture de choix au plus près de leurs aptitudes et de leurs besoins. La souplesse de marchés efficients est censée profiter à tout le monde, notamment aux chômeurs rapidement réintégrés. Mais la contrepartie immédiate est l'acceptation de davantage d'inégalités.

L'instauration d'une flexicurité

Désormais largement décanté par les travaux menés sous l'impulsion de la Commission européenne, l'agenda de la flexicurité consiste à prôner une flexibilisation partielle, négociée et compensée par des garanties explicites et collectivement organisées, rassemblées sous le mot de «sécurité». Dans ce cadre, il s'agit d'abord de prendre en compte la pluralité des dimensions de la flexibilité, au-delà de la flexibilité externe numérique, et d'introduire ainsi une gamme de possibilités d'ajustements bien plus large incluant la formation, la polyvalence ... L'agenda repose alors sur une reconfiguration d'une série de droits et de devoirs dont on recherche l'équilibrage adapté aux défis et particularités nationales afin d'accroitre la participation de tous et de toutes à l'emploi. Il suppose des négociations collectives et le rôle actif des partenaires sociaux, sous l'impulsion si nécessaire des pouvoirs publics. La logique est donc très différente de celle de l'agenda précédent, il n'y a pas de «*one best way*», et si l'essentiel demeure la recherche d'un accroissement d'adaptabilité et d'ouverture des marchés, elle peut conduire à identifier des flexibilités excessives et/ou insuffisamment compensées, qu'il convient alors de réduire et/ou de mieux compenser. C'est l'argumentation qui a été présentée à propos des ex-pays socialistes d'Europe de l'Est par une série d'experts du Bureau international du travail (BIT).

La mise en place de marchés transitionnels du travail

Exploré depuis 1995 par un groupe de chercheurs européens, l'agenda des « marchés transitionnels du travail» (Gazier 2008) prend une distance supplémentaire avec l'impératif de flexibilité tout en maintenant une référence centrale à l'idée que les marchés doivent être organisés et adaptés dans le contexte actuel de la «globalisation». En effet, la souplesse du marché du travail doit, dans cette perspective, provenir de la sécurité même dont bénéficient ses participants, parce qu'elle est obtenue par l'aménagement systématique et négocié des carrières professionnelles et personnelles. Ce point de vue dynamique privilégie l'action sur les «transitions» que peuvent effectuer les travailleurs, soit au sein même de l'emploi, soit entre deux emplois. Le mot d'ordre principal est alors d' « équiper les gens pour le marché, et le marché pour les gens », en accroissant les droits et marges de manœuvre dont bénéficient les salariés comme les chômeurs. La question de la conciliation entre travail et famille passe alors au premier plan, non pas pour atteindre un taux d'emploi le plus élevé possible, mais afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et la qualité de l'emploi pour elles-mêmes.

La promotion du travail décent

Enfin, l'agenda du «travail décent» promu par le BIT repose sur une série d'indicateurs et de priorités définis indépendamment des marchés du travail et de leurs exigences. Normes minimales de rémunération et de conditions de travail, de santé, de logement, d'alimentation en nourriture et en

eau, d'accès à la démocratie participative et aux décisions politiques, possibilité d'être représenté par un syndicat ... Ces éléments font l'objet de multiples indicateurs spécialisés ou synthétiques et résument des priorités qui sont en quelque sorte en amont du marché du travail. On peut aisément relier cet agenda aux travaux d'Amartya Sen sur les «capabilités» entendues comme réelles capacités d'agir compte tenu de ses propres ressources et limitations éventuelles. Il trouve du reste son terrain d'application privilégié dans les pays en voie de développement, où nombre de besoins élémentaires ne sont pas satisfaits et où le travail passe d'abord par des activités informelles et indépendantes. Dans les pays développés, la prévalence du salariat et du marché du travail conduit à insister sur les capacités réelles de toute personne à accéder à des consommations minimales et à défendre une série de droits dans l'entreprise.

B. Gazier, Regards sur l'actualité, n°343

Document 2 Conjuguer flexibilité et sécurité, un mot d'ordre commun pour des contenus différents

La réflexion ouverte par ces travaux d'origine diverse va trouver un nouvel ancrage dans le débat public sur les licenciements économiques. Encadrés de façon stricte, en France (notamment avec l'obligation de plan de sauvegarde de l'emploi), ces derniers restent minoritaires dans les sorties d'emploi. D'une part, comme on l'a vu, les employeurs préfèrent recourir de façon croissante aux CDD sur lesquels ils reportent la flexibilité. D'autre part, les contraintes du licenciement collectif sont très souvent contournées par un recours en hausse aux licenciements individuels. Les trajectoires des salariés victimes d'un licenciement économique n'en sont pas moins durablement marquées, d'autant que les dispositifs de reclassement ou de conversion, mis en place à partir des années 1980, n'ont pas donné les résultats escomptés : une minorité des salariés concernés y ont eu accès et lorsqu'ils en ont été «bénéficiaires», 40 à 60 % d'entre eux se sont retrouvés sans emploi un an après y être entrés. Ce constat conforte le diagnostic de profond dualisme du marché du travail et conduit à un ensemble de propositions émanant de rapports officiels successifs.

En octobre 2003, un rapport du Conseil d'analyse économique préconise l'instauration d'une taxe pour les entreprises qui licencient, en contrepartie d'une simplification des plans sociaux : la contribution financière des entreprises serait compensée par la possibilité de bénéficier de plus de flexibilité. Par ailleurs, seules les entreprises qui licencient cotiseraient à l'Unedic. Enfin, il est proposé d'éliminer la distinction entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée, au profit de la création d'un contrat de travail unique (avec une période d'essai durant laquelle les entreprises pourraient licencier sans payer de taxes).

En octobre 2004, le rapport Camdessus, dans le prolongement du précédent, préconise la suppression de la spécificité relative au licenciement pour motif économique et, en contrepartie, la taxation des entreprises qui licencient.

En décembre 2004, le rapport Cahuc et Kramarz propose d'accroître la mobilité sur le marché du travail, d'une part, en assouplissant la législation du licenciement et en fusionnant CDI et CDD, d'autre part, en construisant une sécurité professionnelle (droit au reclassement) financée par la taxation des licenciements.

Face à l'ensemble de ces préconisations, la loi de cohésion sociale de janvier 2005 modifie peu la définition du licenciement économique. En revanche, elle raccourcit significativement les

délais de la procédure en cas de licenciement collectif. Par ailleurs, elle prévoit un droit au reclassement personnalisé dont la gestion et le coût se trouvent reportés sur la collectivité. Est alors créé un contrat de transition professionnelle s'adressant aux victimes d'un licenciement économique dans les entreprises de moins de 300 salariés. (...) L'idée d'une sécurité sociale professionnelle est désormais reprise par un ensemble d'experts et d'acteurs politiques et sociaux. Derrière ce mot d'ordre commun se cachent toutefois des représentations contrastées de la relation d'emploi.

Introduite par la CGT (Confédération générale du travail) en 2002, l'idée de sécurité sociale professionnelle suppose un nouveau statut du travail salarié, conçu comme un nouveau socle de garanties interprofessionnelles : droit à la formation continue, droit à la santé, droit à la retraite, droit à l'emploi, droit à une carrière, droit à la démocratie sociale. Attachés au salarié, que celui-ci dépende d'un ou de plusieurs employeurs, ces droits seraient transférables d'une entreprise à une autre, opposables à chaque employeur. Ce nouveau statut suppose, en cas de restructuration, la continuité du contrat de travail et de la rémunération, jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent. De nombreuses questions sont loin d'être tranchées, concernant notamment le mode de financement et la mise en œuvre de ces droits. Certains évoquent l'idée de créer une nouvelle branche « sécurité sociale professionnelle» de la Sécurité sociale. D'autres mettent surtout en avant les expérimentations effectuées au plan local : groupements d'employeurs ou de sociétés de reconversion, reposant sur la vigueur d'un dialogue social territorial.

De son côté, la CFDT affirme, à l'occasion de son congrès de juin 2006, la nécessité d'obtenir des garanties collectives répondant à des objectifs de sécurisation des parcours professionnels. Les revendications foisonnent : organiser la transférabilité des droits acquis dans une entreprise à travers le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'extension du «droit individuel de formation» ; permettre la continuité des protections sociales complémentaires ; instaurer un système d'équivalence interprofessionnelle de droits entre les différentes branches professionnelles.

Le projet de sécurité sociale professionnelle est repris par le président de l'UMP (Union pour un mouvement populaire) qui préconise, comme solution au chômage, une plus grande flexibilité de l'emploi en contrepartie de l'institution d'un contrat de travail unique à durée indéterminée, assorti de garanties se renforçant avec le temps (indemnités croissantes en fonction de l'ancienneté). La sécurité sociale professionnelle commencerait par le droit à un reclassement personnalisé, rendu plus performant par la modernisation du service public de l'emploi (notamment par la fusion de l'ANPE - Agence nationale pour l'emploi - et de l'Unedic). Elle prendrait également la forme d'une indemnisation du chômage individualisée dont la durée tiendrait compte des difficultés «objectives » de chacun à retrouver un emploi. Les moyens seraient puisés dans la taxation des licenciements, incitant les entreprises à privilégier le reclassement interne. Cette démarche de «flexisécurité» s'inspire du fameux modèle danois, largement convoqué dans les débats récents. La souplesse de la relation salariale au Danemark fascine, mais on oublie trop souvent de dire que la sécurité des trajectoires qui l'accompagne est permise par un haut niveau de formation et de protection sociale (l'indemnisation chômage couvre 90 % du salaire antérieur - avec un plafond à 2000 euros pendant 4 ans). L'ampleur de la redistribution limitant les inégalités et la vigueur de la négociation collective constituent sans nul doute les clefs de voûte, souvent occultées, du modèle.

Au-delà d'un constat commun, notamment celui d'une dualisation croissante du marché du travail, les oppositions se cristallisent sur deux registres :

- le premier registre concerne le droit du travail. Jusqu'à quel point la recherche d'une plus grande fluidité du marché du travail impose-t-elle de modifier les normes contractuelles (CDD/CDI) ou juridiques existantes (droit du licenciement) ? De nombreuses propositions plaident en faveur de

la fusion du CDD et du CDI, ce qui permettrait de couper court aux effets de dualisme dont est porteuse l'existence même de ces deux normes différentes. Mais, pour autant, cela suffirait-il à supprimer les profondes inégalités face au risque de chômage, notamment celles qui sont liées au niveau de qualification des personnes ou encore à l'ancienneté dans l'entreprise ? Par ailleurs, l'assouplissement du droit du licenciement est très loin de faire l'unanimité, ainsi qu'en a témoigné le récent conflit autour du CPE (contrat première embauche). L'efficacité même de cet assouplissement en termes de création d'emplois ne va pas de soi

- le second registre concerne l'exercice d'une responsabilité sociale face à l'emploi. La proposition, reprise par la plupart des rapports précités, visant à instaurer une taxe sur chaque licenciement mérite réflexion. Son efficacité dissuasive laisse sceptique si l'on se réfère aux pratiques des entreprises vis-à-vis du recrutement des travailleurs handicapés : la majorité des employeurs préfèrent payer. Réglant ainsi «leurs comptes», ces derniers se verraient alors exonérés de toute responsabilité sociale vis-à-vis du licenciement. Critiquant cette position, d'autres protagonistes revendiquent au contraire une responsabilité sociale de l'entreprise, négociée, exercée en amont, au cours et en aval de la restructuration, qui permettrait d'en anticiper les effets, de préparer activement la mobilité des salariés et d'œuvrer à la qualité du reclassement lorsque celui-ci est nécessaire.

F. Lefresne, Regards sur l'actualité, n°324

Document 3 Le débat sur la flexicurité et les défis à relever par le mouvement syndical

Une moindre protection du travail et une infinie diversité de contrats de travail nuisent aux travailleurs les plus vulnérables et profitent aux PDG et administrateurs qui voient enfler leurs salaires et accessoires.

Les jeunes, les travailleurs non qualifiés, les femmes, les travailleurs immigrés, seront soumis à plus de pression. Confrontés à la menace d'un licenciement facile et à la possibilité d'être aisément remplacés par quelqu'un d'autre, ces travailleurs éprouveront de grandes difficultés à tenir tête à la pression des employeurs en matière de réduction salariale, d'heures supplémentaires non rémunérées, de contrats de travail de faux indépendants, leur enlevant tout accès ou limitant leur accès à la sécurité sociale.

En même temps, la motivation et l'attachement de ces travailleurs à leur lieu de travail seront, en toute logique, réduits : si les employeurs "font semblant" de donner des contrats de travail et de les payer, les travailleurs, de leur côté, "feront semblant" de travailler. De ce fait, il y aura un besoin accru de superviseurs et de directeurs sur le lieu de travail afin de veiller à ce que l'efficacité de l'entreprise ne soit pas trop réduite. Ce n'est pas une coïncidence si les économies, qui ont une protection de l'emploi faible, ont recours à beaucoup plus de directeurs que les économies disposant d'une protection solide en matière d'emploi. Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, où la protection en matière d'emploi est faible, la part des directeurs dans l'emploi global est de plus de 10 %. Dans les économies continentales européennes, leur part se limite à 4 ou 5 %.

Le lien entre une protection faible en matière d'emploi et une inégalité importante et croissante est manifeste : si les entreprises sont en quête de plus de directeurs et de superviseurs, peu nombreux sur le marché, il est évident que les salaires et accessoires de ceux-ci vont croître de manière exponentielle, et que cela sera ensuite financé par la réduction des salaires des travailleurs vulnérables.

Confédération européenne des syndicats, novembre 2007

Document 4 Flexibiliser l'emploi pour réduire le chômage : une vérité scientifique ?

L'argument habituel qui justifie la remise en cause de la législation sur la protection de l'emploi est le suivant : face à un environnement économique de plus en plus instable, les employeurs doivent être libres d'ajuster leurs effectifs sans être confrontés à des contraintes juridiques et financières qui les découragent d'embaucher dans les périodes favorables. En bref, les employeurs ne recrutent pas autant qu'ils le pourraient par peur des difficultés de licenciement à venir.

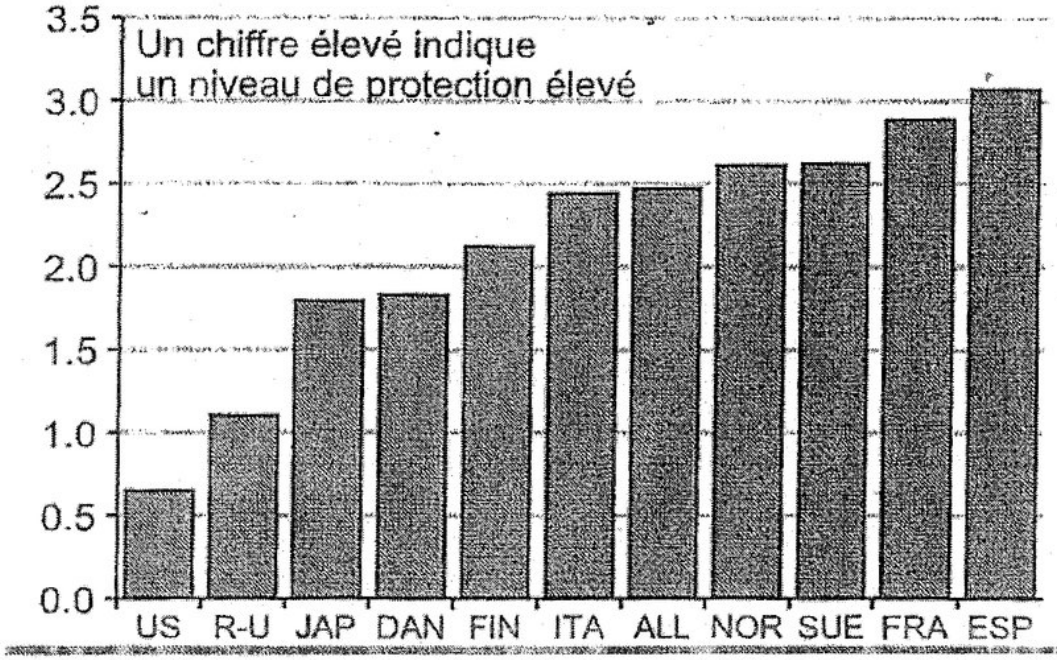
Cet argument a le mérite de la simplicité. C'est sans aucun doute ce qui a contribué à son succès médiatique et aux préconisations de politiques économiques qui s'en sont inspirées. Et si le débat s'est progressivement déplacé, tant du point de vue des effets de la protection de l'emploi (ce n'est pas le niveau du chômage qui se trouverait accru mais sa durée) que de celui de sa substance (ce ne sont pas les coûts directs de licenciement qui perturbent les décisions des employeurs mais ceux associés à l'intervention du juge, perçue comme arbitraire et imprévisible), l'idée d'incriminer les coûts de licenciement a toujours du crédit. En témoigne l'accord conclu entre les partenaires sociaux début janvier et qui prévoit notamment la création d'un contrat à objet défini pour les cadres et les ingénieurs et la possibilité de rupture à l'amiable (baptisée «rupture conventionnelle») des CDI.

Or, les validations scientifiques qui fondent de telles propositions demeurent à ce jour plus qu'incertaines. Ainsi, les approches empiriques s'appuyant sur les comparaisons internationales (OCDE, 2004) ne parviennent pas à mettre en évidence un lien robuste entre protection et niveau de l'emploi. De même, en termes théoriques, aucun des deux principaux cadres de modélisation mobilisés, les modèles d'appariement et les modèles de demande de travail intertemporelle en environnement incertain, n'a fourni de résultats incontestables. Ljunqvist (2001), qui a détaillé les ressorts des modèles d'appariement, montre que la manière dont les coûts de licenciement interviennent dans la négociation salariale joue un rôle crucial sur les résultats obtenus. Et d'autre part, l'article fondateur de Bentolila et Bertola (1990) concernant les modèles de demande de travail montrait déjà que les coûts de licenciement pouvaient freiner les destructions d'emplois de manière plus intense qu'ils ne pesaient sur les créations.

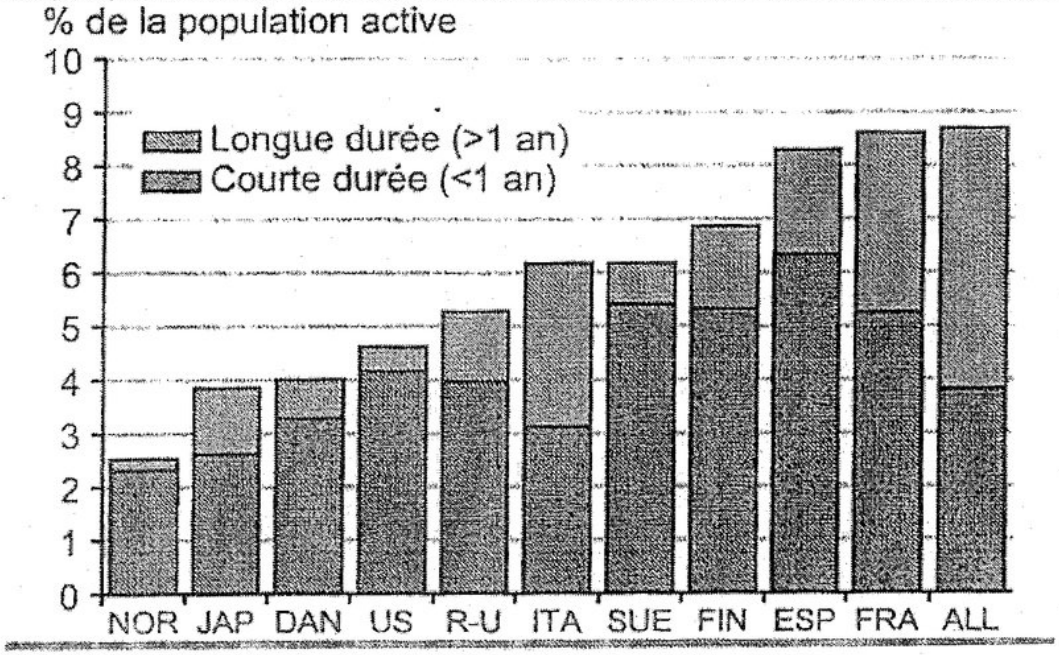
Connaissance de l'emploi, n°50, janvier 2008

Document 5 Graphiques : « Chômage de courte et longue durée » et « Rigueur de la législation de protection de l'emploi » (source OCDE)

La rigueur de la législation de protection de l'emploi (2003)



Chômage de courte et longue durée (2007)



SECONDE PARTIE : REFLEXION ARGUMENTEE

Sujet : Plus de flexibilité pour plus d'emplois ?

DROIT (50% de la note globale)

PREMIERE PARTIE : MISE EN SITUATION JURIDIQUE

Cas Luxmer

Concepteur, constructeur et distributeur français de yachts à moteur, rapides et en matériaux composites, Luxmer est classé parmi les vingt premiers acteurs du genre au monde (17ème cette année). L'entreprise créée en 1897 pour construire des moteurs est la première à fabriquer des bateaux en série à base de matériaux composites.

Depuis trois ans, le constructeur travaille sur une gamme de grands yachts, créant cinq nouveaux modèles. On observe une évolution des attentes de la clientèle qui demande de plus en plus de grands et de méga yachts, respectivement supérieurs à 24 et 40 mètres. Le marché des plus de 30 mètres croît de 10 à 20 % par an.

Pour suivre les besoins du marché, Luxmer met nettement le cap sur les services et développe une panoplie qui va du financement du bateau à la maintenance, en passant par la recherche d'une place de port ou encore le recrutement du capitaine. Depuis deux ans, le constructeur étend cette activité sans relâche.

Concrètement, en 2005, Luxmer acquiert les chantiers IMS - International Marine Services - à Toulon pour développer son activité de restauration et maintenance de ses bateaux. L'objectif est également de proposer ces mêmes services aux propriétaires d'autres marques. « Nous allons quintupler la superficie d'accueil à Toulon pour étendre les services aux grands et méga yachts . Il s'agit de louer un grand terrain appartenant à un particulier. L'investissement se fera également sur des moyens de levage. Cela représente en tout un budget de trois à quatre millions d'euros. » Ce dernier chantier devrait accueillir ses premiers bateaux dès fin 2009.

L'entreprise s'oriente clairement à l'international. Avec 75 % de son chiffre d'affaires réalisé à l'export, Luxmer effectue actuellement une réorganisation commerciale pour être au plus proche du marché.

De plus, l'entreprise déploie sa production qui, jusqu'à maintenant, était concentrée sur le site d'Arcachon. « Depuis septembre 2006, nous avons un partenariat exclusif avec un sous-traitant en Italie qui s'occupe de l'assemblage et de la finition de plusieurs modèles de yachts » ajoute le directeur de Luxmer.

Luxmer vient également de racheter une menuiserie industrielle située à Biscarosse (39 kilomètres d'Arcachon) qui fabrique des meubles et devrait bientôt se charger de la fabrication des cabines de yacht. Un plan de formation est proposé aux salariés. Quelques mutations de techniciens et de cadres sont par ailleurs prévues.

En tant que spécialiste du droit des contrats, il vous est demandé d'étudier plusieurs dossiers et de donner un avis motivé et synthétique sur les difficultés juridiques qu'ils soulèvent...

Questions :

1. La direction des chantiers navals Luxmer a décidé de muter M. Jean Perrin, responsable technique de l'atelier d'Arcachon, sur le site de Biscarosse. La menuiserie industrielle qui vient d'être rachetée dispose d'un solide savoir-faire en matière de meubles mais n'a en effet aucune expérience de

l'aménagement intérieur des bateaux. Monsieur Perrin, invoquant l'absence d'une clause de mobilité dans son contrat et le récent achat d'une maison à proximité d'Arcachon, a clairement fait savoir à sa direction qu'il refusait cette « modification de son contrat de travail ». L'argumentation de M. Perrin vous semble-t-elle fondée ? Quelles peuvent être les conséquences de son attitude ?

2. La direction de l'entreprise souhaite réduire l'effectif salarié du site d'Arcachon et a entrepris des négociations avec la dizaine de salariés visés par ce projet. Les parties concernées sont parvenues à un accord sur le principe et les modalités du départ des salariés (dates, indemnités...). Ces derniers ont donc accepté de quitter sous réserve qu'ils puissent toucher leurs allocations de chômage. Mais il reste à trouver un dispositif juridique permettant la rupture des contrats de travail. Quelle solution pouvez-vous proposer à la direction de Luxmer ?

3. L'acquéreur de l'un des grands yachts produits par les chantiers Luxmer demande l'annulation de la vente en motivant sa demande par deux principaux arguments :

- le commercial de Luxmer aurait sciemment caché à l'acheteur la consommation en gasoil du yacht (170 litres de l'heure à 12 nœuds), son autonomie et ses performances
- une brochure publicitaire remise au client indique que les yachts Luxmer sont produits selon des procédés de fabrication artisanaux. Or, il apparaît que la fabrication des yachts Luxmer est principalement industrielle.

La direction des chantiers Luxmer semble néanmoins relativement sereine : une documentation (rédigée en italien) présentant les principales caractéristiques du yacht a bien été remise au client lors de la vente. De plus, une clause insérée dans le contrat de vente limite le droit à réparation de l'acquéreur en cas de manquement par le vendeur à l'une quelconque de ses obligations. Enfin, la brochure distribuée au client comporte une mention précisant que ce document n'est pas de nature contractuelle. Qu'en pensez-vous ?

4. Le propriétaire du terrain de Toulon a brusquement rompu, sans raison apparente, les pourparlers liés à la location de son terrain. Joint par téléphone, il indique qu'il n'avait pas compris que les chantiers Luxmer allaient développer chez lui une activité industrielle, ce qui parait difficilement crédible après des semaines de négociation. Néanmoins, aucun contrat n'ayant été signé, le directeur des chantiers Luxmer se demande s'il peut obtenir une indemnisation. Que pouvez-vous lui conseiller ?

SECONDE PARTIE : VEILLE JURIDIQUE

Dans un bref développement, et en vous appuyant notamment sur votre activité de veille juridique, vous montrerez les enjeux de l'évolution du droit relative à la protection des consommateurs.

Travailler les chapitres de ce sujet

Prepa Help suit le programme d'ECT chapitre par chapitre : cours détaillé, méthodes, pièges, exercices et problèmes corrigés pas à pas, tirés des concours. L'essai gratuit donne accès aux chapitres offerts de ta filière, sans carte bancaire.

Chapitres liés à ce sujet

- Politiques économiques : objectifs, demande et offre, budgétaire et monétaire, IS-LM, courbe de Phillips, limites

Ouvrir l'essai gratuit

Scanne le code ou clique sur le bouton.

prepahelp.com/#essai

Une question sur le concours ou sur ta filière : **écrire sur WhatsApp**

Les autres années et épreuves : prepahelp.com/annales/bce/ect