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

Session 2010, filière ECT

Économie-droit SCBS

Durée : 4 heures

Ce que traite le sujet

- Économie, note de synthèse
- Droit, cas pratique
- 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/2010/eco-droit-scbs

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

BANQUE COMMUNE D'EPREUVES

275

EPREUVE ESC

Conception : E.S.C. TROYES **ESC__ECOT**

ECONOMIE ET DROIT

OPTION TECHNOLOGIQUE

Mercredi 5 mai 2010, de 8 h. à 12 h.

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

T.S.V.P.

N.B.
Il n'est fait usage d'aucun document ; l'utilisation de toute calculatrice et de tout matériel électronique est interdite.

I ECONOMIE (notée sur 20 points) - Temps conseillé : 2h30

Vous rédigez une note de synthèse de l'ensemble documentaire fourni en 500 mots environ.

Doc.1 Des politiques de l'emploi plus adaptées.

L'emploi non qualifié s'est remis à croître rapidement à partir de 1995. Plusieurs dispositifs peuvent avoir contribué à engendrer une croissance beaucoup plus riche en emplois, mais de plus faible qualité (dispositifs spécifiques d'emplois aidés et allégements de cotisations sociales sur les bas salaires). Cette inflexion coïnciderait avec la mise en place à partir de 1993 d'une politique d'allégement des cotisations patronales sur les bas salaires qui s'est développée par vagues successives. Les allégements, dont la dernière modification date de 2005, portent sur les emplois dont le salaire horaire est compris entre 1 et 1,6 SMIC et représentent un coût de 22,5 milliards d'euros en 2009. Ces politiques protègent de nombreux actifs peu qualifiés du chômage voire de leur exclusion du marché du travail. Elles poursuivent un objectif de cohésion sociale. La politique d'abaissement de charges vise également une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail non qualifié, par un coût optimal du travail. Elle est à considérer en relation avec le niveau relativement haut du SMIC. Elle répond à un objectif de performance du marché de l'emploi.

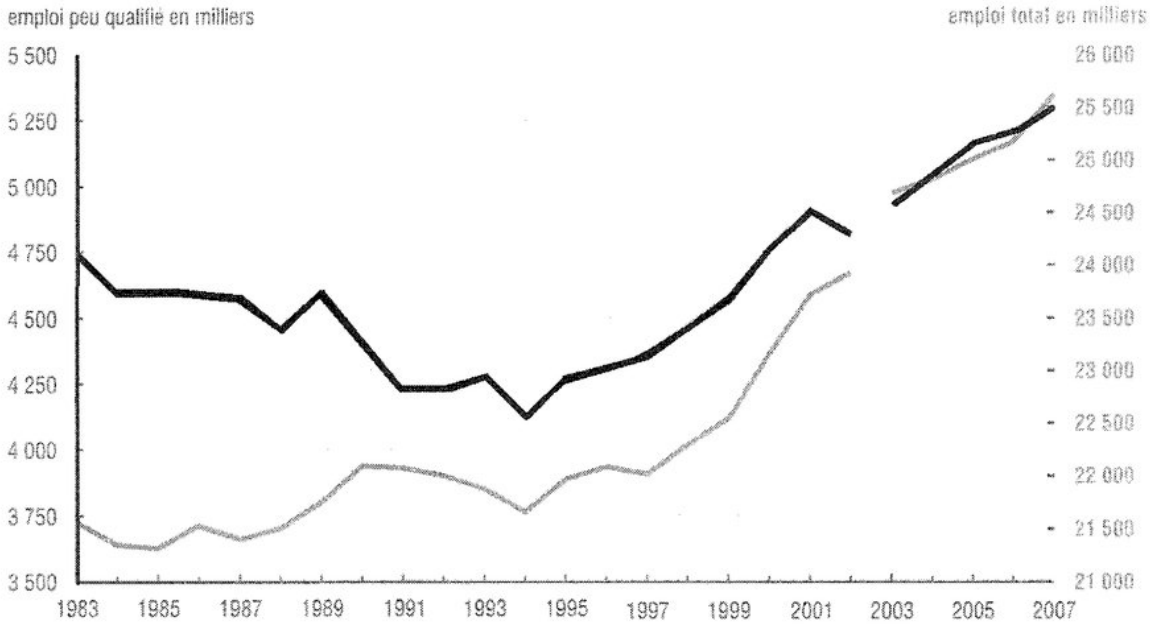
On peut toutefois émettre l'hypothèse qu'en protégeant l'emploi non qualifié, cette politique a ralenti la déformation vers le haut de la structure des emplois. Elle aurait, de ce fait, diminué le volume des opportunités pour une partie des plus diplômés. La comparaison avec les États-Unis montre que la destruction d'emplois peu qualifiés comme la création d'emplois très qualifiés y sont plus rapides. L'hypothèse reste toutefois à consolider. L'idée d'un arbitrage entre les opportunités pour les non ou peu diplômés et celles pour les plus diplômés n'est pas illégitime du point de vue de la justice et de la cohésion sociale. On peut ajouter que les travaux empiriques demeurent peu nombreux et contradictoires concernant l'existence de trappes à bas salaire ou à qualification. Dans le cas où la politique de l'emploi par les allégements et les exonérations pourrait induire la création de « trappes à bas salaires », une piste envisagée, indépendamment du contexte conjoncturel, est de mieux cibler cette mesure favorable à l'activité et au recul du chômage, en ramenant le point de sortie du dispositif plus près du niveau du SMIC. Le phénomène de déqualification d'une personne se caractérise par le fait que sa qualification n'est plus reconnue sur le marché du travail. Le risque de déqualification touche particulièrement les seniors et les salariés peu qualifiés. Ces derniers ont été recrutés sur la base d'assez faibles exigences de qualification, ce qui les rend très vulnérables à toute rupture d'emploi qui les rejette sur un marché du travail devenu beaucoup plus concurrentiel. Ce risque de déqualification est d'autant plus étendu qu'une grande part de la population demeure peu diplômée et que le phénomène de l'illettrisme n'est pas en extinction : 9 % des personnes âgées de 18 à 65 ans ayant été scolarisées en France seraient en situation d'illettrisme. Un tiers des personnes âgées de 15 ans ou plus et 40 % des 50-64 ans n'ont aucun diplôme. Face au risque de déqualification, l'État-providence indemnise le chômage et accompagne le retour à l'emploi, mais il intervient très peu dans sa prévention. Celle-ci devrait être assurée par la formation continue mais on observe des écarts de taux d'accès à la formation en fonction de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle. Les cadres ont un accès privilégié à la formation professionnelle et entretiennent leur mobilité ascendante. Le caractère inégalitaire du système français de formation continue a été relevé depuis de nombreuses années mais n'a pas reçu à ce jour de réponse appropriée. L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur la formation continue fait de ce problème une priorité : il définit un objectif chiffré de doublement du taux d'accès à la formation de certaines catégories de salariés, notamment les personnes sans diplôme et les salariés âgés, et crée un fonds national de sécurisation des parcours professionnels (FNSPP) doté de près d'un milliard d'euros, dédié à cet objectif. Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui devrait être débattu au Parlement dans les prochains mois, inscrit ce nouveau fonds dans le code du travail.

Source : Centre d'analyse stratégique, la mesure du déclassement, rapport coordonné par Martine boisson, la documentation française, octobre 2009 http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000528/0000.pdf

Doc.2 Les employés et ouvriers non qualifiés.

La part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total est stable depuis le début des années 2000, après une forte remontée au cours des années 1990 liée en partie aux différentes politiques de baisse du coût du travail.

Tableau 1 : Evolution de l'emploi peu qualifié et de l'emploi total



Note : la rupture de séries de 2003 provient du changement d'enquête et du passage à la nouvelle nomenclature des PCS.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

1. La méthodologie des enquêtes Emploi de l'Insee a connu une profonde rupture en 2002 qui interdit les comparaisons sur les niveaux d'emploi avant et après cette date.

***Lecture :** la ligne portée en gras désigne l'emploi peu qualifié en milliers*

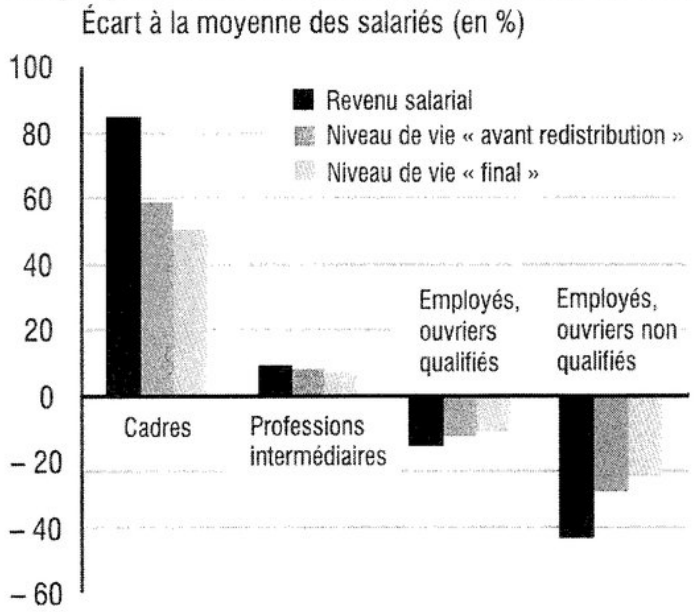
Au cours des dernières années, l'emploi non qualifié progresse principalement dans les services à domicile (assistants maternels, personnels de ménage, aides à domicile, etc.), les récentes incitations fiscales ayant stimulé l'emploi dans ce secteur. En 2007, on compte ainsi 1,2 million de salariés employés des services à domicile (22 % de l'emploi non qualifié contre 10 % en 1982).

Les ouvriers non qualifiés de type industriel sont de moins en moins nombreux. Au nombre d'un million, ils représentent 20 % de l'emploi non qualifié en 2007 contre 37 % en 1982. On compte également 900 000 caissiers ou vendeurs non qualifiés, 800 000 agents de service, 600 000 ouvriers non qualifiés de type artisanal et 400 000 serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme. L'emploi non qualifié se féminise depuis 25 ans : 62 % des employés et des ouvriers non qualifiés sont des femmes en 2007, contre 53 % en 1982. (...).

Entre 1982 et 2007, la part des contrats courts dans l'emploi non qualifié progresse dans la quasi-totalité des professions. Cette progression est plus vive que pour l'ensemble des salariés, et concerne tout autant les ouvriers non qualifiés (de 8 % à 33 %) que les employés non qualifiés (de 4 % à 18 %).

Source : Yves Jauneau, Les employés et ouvriers non qualifiés, Insee première, n°1250, Insee, juillet 2009

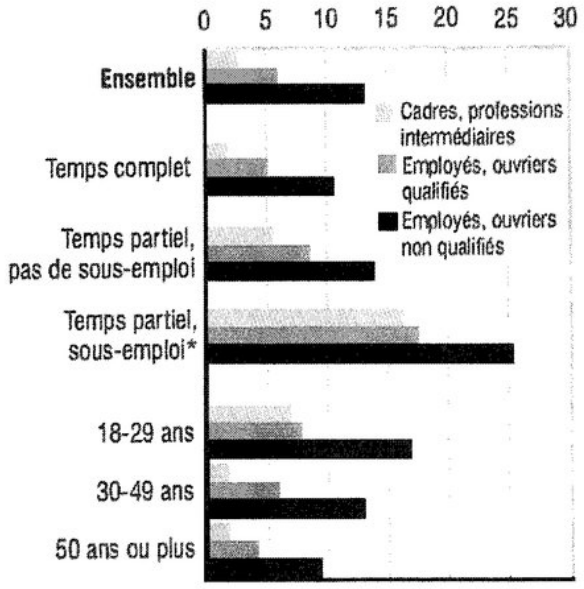
Graphique 1 : Du revenu salarial au niveau de vie « final ».



Lecture : *le revenu salarial moyen des employés et des ouvriers non qualifiés est inférieur de 44 % à celui de l'ensemble des salariés. En termes de niveau de vie «avant redistribution», c'est-à-dire en prenant aussi en compte les revenus d'activité et les ressources des autres personnes du ménage (y compris allocations chômage et pensions de retraite), l'écart passe à 29 %. Enfin, en y ajoutant les prestations sociales, les minima sociaux, la prime pour l'emploi et en y déduisant les impôts directs, l'écart passe à 24 % pour le niveau de vie « final ».*

Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2006.

Graphique 2 : Taux de pauvreté des salariés en 2006 (en %).



Lecture : *parmi les employés et les ouvriers non qualifiés travailleurs à temps complet au 4ème trimestre 2006, 11% sont pauvres.*

Source : Insee enquête Revenus fiscaux et sociaux 2006

Doc.3 Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ?

En vingt ans, l'emploi non qualifié s'est transformé (Chardon, 2001). Il s'est développé dans le commerce, les services aux particuliers et les services aux entreprises, secteurs en plein essor, tandis qu'il a fortement diminué dans les postes de production.

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la politique de lutte contre le chômage a encouragé le développement des emplois non qualifiés en réduisant le coût relatif du travail des bas salaires, et en offrant des déductions d'impôt pour les particuliers employeurs. En effet, les populations les moins diplômées ou sans expérience professionnelle, particulièrement touchées par le chômage, ne peuvent le plus souvent prétendre qu'à ces postes. Mais, envers de la médaille, ces emplois cumulent souvent des désavantages : mauvaises conditions de travail, temps partiel subi, horaires décalés et fragmentés, faibles salaires, missions d'intérim et contrats à durée déterminée. La question du devenir des personnes qui occupent à un moment de leur vie professionnelle un emploi non qualifié est donc importante.

Tableau 1 : Les trajectoires professionnelles des salariés selon la qualification de leur emploi (en %)

Emploi en 1998	Part au sein des salariés de 1998	Au cours de la période 1998-2003					
		N'a pas changé d'emploi	A changé d'emploi			Sans emploi en 2003	Total
			Dans la même entreprise	Sans période de chômage	Avec période de chômage		
Cadres, professions intermédiaires	40	37	34	14	8 (9)*	7	100
Employés, ouvriers qualifiés	37	42	24	13	11 (10)*	10	100
Employés, ouvriers non qualifiés	23	39	16	11	17 (13)*	17	100
Total	100						

* Durée médiane de chômage en mois.
Champ : personnes occupant un emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.
Lecture : sur la période 1998-2003, 34 % des cadres et professions intermédiaires ont changé de poste en restant dans la même entreprise et 8 % ont connu une mobilité s'accompagnant d'une période de chômage dont la durée médiane a été de 9 mois.
Source : Insee, enquête FQP 2003.

Tableau 2 : L'évolution des carrières des salariés en emploi non qualifié (en %)

	Salariés en emploi non qualifié		
	En 1980	En 1988	En 1998
Évolution des salariés non qualifiés sur cinq ans			
Est sans emploi cinq ans plus tard	12	17	17
Occupe le même emploi non qualifié dans la même entreprise cinq ans plus tard	31	44	39
Occupe un autre emploi non qualifié dans la même entreprise, cinq ans plus tard	15	5	9
Occupe un autre emploi non qualifié dans une autre entreprise, cinq ans plus tard	20	16	16
A connu une promotion en changeant d'entreprise	10	11	12
A connu une promotion au sein de son entreprise	12	7	7
Ensemble	**100**	**100**	**100**
Proportion des non qualifiés dans l'emploi salarié	*29*	*22*	*24*

Champ : personnes en emploi salarié en 1980 (1988 ou 1998) non retraitées et ayant moins de 65 ans cinq ans plus tard.
Lecture : 31 % des salariés non qualifiés en 1980 occupaient le même emploi dans la même entreprise cinq ans plus tard. Cette proportion s'élève à 39 % pour la période 1998-2003.
Sources : Insee, enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003.

Source : Philippe Alonzo, Olivier Chardon, Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? Données sociales : La société française – Insee, édition 2006, p 265-267

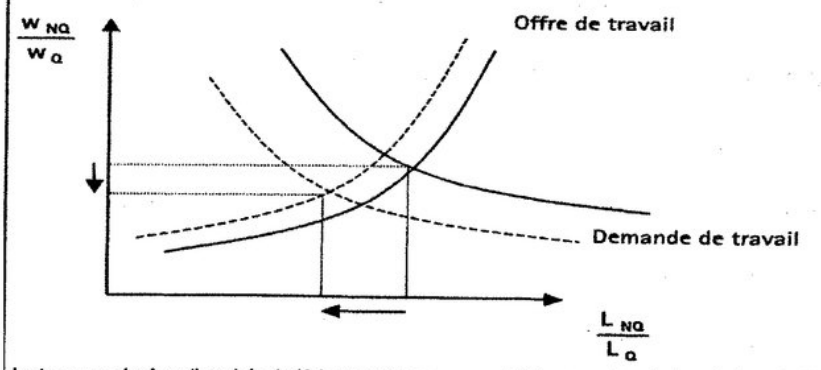
Doc.4 Les travailleurs non qualifiés.

Les travailleurs non qualifiés constituent une catégorie sociale dont les contours ont été historiquement un enjeu majeur de conflits et de négociations entre partenaires sociaux. Le recul du nombre des ouvriers et la montée des employés qui accompagnent le mouvement de tertiarisation des économies rendent plus floue la ligne de séparation entre le travail qualifié et non qualifié, dans la mesure où la qualification n'est pas une référence commune des conventions collectives dans les branches de services.

La construction sociale du travail qualifié n'a probablement jamais été aussi précaire qu'aujourd'hui et c'est pourtant le moment choisi par les économistes pour redécouvrir la qualification. Il faut attendre les années soixante pour que la qualité du travail joue un rôle de premier plan au travers de la théorie du capital humain, puis au début des années soixante-dix avec les approches en terme de segmentation des marchés du travail. Depuis la fin des années quatre-vingt, l'hétérogénéité des qualifications est analysée pour elle-même. Dans l'explication des inégalités croissantes de revenus aux États-Unis et de la progression du chômage en Europe, les interactions entre les différentes qualifications de la main-d'œuvre vont jouer un rôle majeur. En Europe, l'attention croissante portée aux travailleurs peu qualifiés est liée à la montée puis à la persistance du chômage à des niveaux élevés. Jusqu'à la fin des années quatre-vingt, des lectures purement macroéconomiques du sous-emploi étaient données, combinant des chocs de demande et d'offre à un niveau très agrégé. Ces explications du chômage en général ne rendaient pas compte de la très inégale répartition du sous-emploi. En pratique, le chômage frappe prioritairement les travailleurs sans qualification, tout particulièrement en France (le taux de chômage des non-diplômés est le double de celui des diplômés de l'enseignement supérieur) et la montée du chômage a coïncidé avec une dispersion accrue entre les qualifications. Il paraît donc essentiel de considérer l'hétérogénéité des travailleurs si l'on souhaite analyser les causes du chômage. En d'autres-termes, expliquer la montée et la persistance du chômage à un niveau élevé suppose d'expliquer aussi les causes du désaccord croissant entre les structures par qualifications de l'offre et de la demande de travail. De là à penser que l'inadéquation entre qualifications offertes et demandées pouvait elle-même fournir une explication au chômage agrégé, il n'y avait qu'un petit pas. Pour autant, les preuves empiriques manquaient. (...) Le changement de perspective a eu lieu au début des années quatre-vingt-dix, avec les premières estimations de l'économiste belge Henri Sneessens. Pour cet auteur, plus des deux tiers de la montée du chômage en France relèvent de l'inadéquation structurelle des qualifications offertes et demandées. La structure des qualifications est ainsi devenue un détour obligé de l'explication du chômage français et européen.

Outre-Atlantique et outre-Manche, c'est davantage la montée des inégalités de revenus qui est à l'origine de l'irruption de la qualification dans les débats économiques. Les écarts de salaire entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés n'ont pas cessé de s'accroître depuis le début des années soixante-dix. Un grand nombre de travaux empiriques ont recherché les facteurs structurels susceptibles de jouer de manière régulière et continue au détriment des travailleurs peu qualifiés. Deux candidats principaux ont été retenus. Le premier réside dans la concurrence internationale des pays à bas salaires qui s'est intensifiée au cours des dernières décennies et irait de pair avec une diminution de la production de biens à fort contenu en main-d'œuvre peu qualifiée dans les pays industrialisés. Il en résulterait une réduction des rémunérations relatives des travailleurs peu qualifiés dans les pays du Nord. Dans les études empiriques, cet effet paraît néanmoins assez faible au niveau macro-économique, même s'il peut être considérable au niveau de certains secteurs d'activité. L'autre hypothèse est celle d'un progrès technique biaisé en faveur des travailleurs qualifiés. Les nouvelles technologies de l'information, avec en particulier la diffusion des micro-ordinateurs, sont moins accessibles aux travailleurs peu qualifiés. Il en résulte un biais technologique en faveur des travailleurs qualifiés qui bénéficient d'une prime salariale, soit parce que leur niveau de productivité s'élève du fait de l'usage de ces nouvelles technologies, soit du fait d'un biais de sélection initial (dans l'entreprise, on attribue le nouvel ordinateur au cadre performant en priorité). Pour de nombreux économistes, la persistance du chômage des travailleurs peu qualifiés en Europe continentale, et la montée des inégalités au Royaume-Uni et aux États-Unis sont des traductions différentes d'un même problème. Dans tous les pays industrialisés, la concurrence croissante des pays à bas salaires, dans un contexte de mondialisation des échanges, et le progrès technique biaisé, constituent un choc de demande de travail des non-qualifiés négatif. (...) En théorie, l'impact sur le chômage est d'ailleurs d'autant plus élevé que les effets sur les inégalités de salaires sont faibles.

EFFETS SUR L'EMPLOI ET LES RÉMUNÉRATIONS DES CHOCS NÉGATIFS DE DEMANDE DE TRAVAIL PEU QUALIFIÉ LORSQU'ILS SONT PLUS MODÉRÉS QUE LES CHOCS D'OFFRE NÉGATIFS



Lecture : en abscisse, l'emploi relatif des travailleurs non qualifiés ; en ordonnée les salaires relatifs. Si la baisse de la demande de travail (progrès technique biaisé, concurrence des pays à bas salaires) est plus importante que la baisse de l'offre de travail (progrès du système éducatif), il y aura à la fois montée du chômage des peu qualifiés et des inégalités de salaire.

Si les inégalités sont bloquées par l'existence d'un salaire minimum, l'effet des chocs de demande sur le chômage sera maximal. Certes, ces chocs de demande de travail sont compensés en partie par les mouvements de l'offre de qualifications liés aux progrès des systèmes éducatifs qui élèvent, chaque année, le niveau de formation moyen. Mais les mouvements de l'offre sont dominés par ceux de la demande. (…) En présence d'un salaire minimum, l'effet sur l'emploi est maximal et l'impact sur les inégalités salariales est nul. Au total, la montée du chômage des travailleurs non qualifiés s'expliquerait par le fait que les chocs d'offre de travail négatifs causés par les progrès de l'éducation seraient insuffisants pour compenser le choc de demande négatif lié à la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication et à la concurrence des pays à bas salaire. Le progrès technique, la mondialisation et les progrès de l'éducation auraient pour effets combinés de réduire l'emploi peu qualifié et d'augmenter les inégalités de salaires.

Le changement des préoccupations des économistes coïncide avec le développement de politiques publiques différenciées par niveau de qualification. Puisqu'il n'est pas possible de cibler une politique directement sur les travailleurs non qualifiés qui ne forment pas une catégorie mobilisable par l'administration publique, les actions vont plutôt être différenciées par niveau de salaire. On met donc en œuvre des mesures ciblées sur les bas salaires à défaut de pouvoir les cibler sur les non-qualifiés. Pour lutter spécifiquement contre le chômage des travailleurs non qualifiés, le choix politique a été fait, notamment en France, de privilégier les dispositifs d'exonération de cotisations sociales. (…) Aujourd'hui, la baisse du taux de cotisation atteint 26 % au niveau du Smic et décroît ensuite jusqu'à 1,6 Smic. Près de deux salariés sur trois sont concernés. Ces dispositifs introduisent de la progressivité dans le prélèvement social qui est, en l'absence d'exonération, plutôt constant ou dégressif à partir d'un certain niveau de salaire. Le poids des cotisations sociales devient plus élevé pour la main-d'œuvre qualifiée que pour la main-d'œuvre non qualifiée. Les effets sur l'emploi sont jugés positifs. Tout d'abord, à niveau de production donné, la baisse du coût favorise l'emploi de travailleurs peu qualifiés au détriment des travailleurs qualifiés et de l'investissement. Ensuite, à combinaison donnée de facteurs, la baisse du coût de production est répercutée dans les prix, ce qui augmente la demande et est favorable à l'emploi de tous les facteurs. Ces deux premiers effets, que l'on nomme effets de substitution et effets de volume, déterminent la sensibilité de la demande de travail à son coût. (…) La plupart de ces travaux montrent que la réduction du coût du travail est potentiellement un instrument très efficace pour soutenir l'emploi peu qualifié. L'une des dernières évaluations réalisées indique que l'élasticité de la demande de travail peu qualifié à son coût serait, tout compte fait, proche de l'unité (une baisse du coût relatif de 1% conduit à une hausse de l'emploi relatif de 1%). Ce résultat s'expliquerait par un niveau élevé de l'élasticité de substitution entre qualifications (de l'ordre de 2,5), beaucoup plus que par les effets de volume. Les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires produiraient ainsi un effet beaucoup plus important sur la structure de l'emploi par qualification que sur le niveau de l'emploi agrégé. (…) Si les travailleurs non qualifiés sont devenus une catégorie de référence dans les débats économiques et

surtout l'une des cibles privilégiées de la politique de l'emploi, on souhaiterait pouvoir en circonscrire les limites de façon précise. Mais les contours de l'emploi peu qualifié ne se confondent pas strictement avec ceux des emplois à bas salaires, quels que soient les seuils des dispositifs d'exonération successifs. Au-delà du salaire, la qualification peut renvoyer aux aptitudes de la personne, à son expérience et à sa formation, ou aux caractéristiques du poste de travail de l'emploi qu'elle occupe. C'est pourquoi la définition de la qualification est une tâche compliquée, en partie arbitraire ou conventionnelle. Plusieurs nomenclatures de l'emploi non qualifié ont d'ailleurs été produites par les statisticiens. Si l'on mobilise les définitions proposées par les statisticiens pour dénombrer l'emploi peu qualifié en France, on constate des niveaux très différents, mais l'évolution est en revanche peu sensible à la convention retenue pour définir la qualification. Il y a dans tous les cas une rupture de tendance dans l'évolution de l'emploi peu qualifié, avec un retournement qui intervient entre 1993 et 1995. Pour expliquer ce retournement de tendance, les travaux appliqués mettent en avant les effets des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, à partir de 1993 (...). Le fait que la part se stabilise puis remonte avant le niveau est cohérent avec l'idée que l'effet de substitution domine l'effet de volume dans les mécanismes en œuvre. Les baisses de cotisations sociales sur les bas salaires auraient ainsi stoppé, puis inversé la tendance longue au recul de l'emploi peu qualifié en France. Ces politiques restent pourtant controversées. Les résultats sur l'emploi peu qualifié ont ainsi été atteints au prix d'un coût qui paraît excessif. Aujourd'hui, les dispositifs d'allègement débordent largement l'emploi peu qualifié. Deux salariés sur trois sont concernés, ce qui induit un manque à gagner considérable pour les comptes sociaux et finalement pour l'État qui compense cette perte de ressource. Un recentrage des dispositifs sur les bas salaires permettrait à la fois de mieux cibler l'emploi peu qualifié, d'améliorer les finances publiques et de rendre les exonérations plus efficaces à budget donné.

Source : Yannick L'Horty, les travailleurs non qualifiés, écoflash septembre 2005, CNDP.

II DROIT (noté sur 20 points) - Temps conseillé : 1h30

PREMIERE PARTIE - CAS PRATIQUE.

La société anonyme SANA est un centre de recherche et développement de l'industrie pharmaceutique. Elle est spécialisée dans la recherche de molécules susceptibles d'intervenir dans le traitement des maladies cardiovasculaires et du diabète. La mise sur le marché d'une nouvelle molécule est le fruit de dix à quinze ans de travail et représente un investissement de plusieurs millions d'euros. SANA peut cependant afficher trois molécules en phase avancée de recherche.

Compte tenu de son activité, l'entreprise s'est dotée d'un système de sécurité très strict. Les soixante salariés de la société ont néanmoins reçu des courriels anonymes contenant des propos dénigrant l'entreprise et sa Direction. Les courriers électroniques étaient accompagnés de copies d'écran démontrant que leur auteur a eu accès à des données confidentielles et verrouillées de l'entreprise.

L'administrateur réseau chargé du contrôle et de la sécurité informatiques dans l'entreprise a pu établir que seuls treize salariés étaient susceptibles d'avoir consulté lesdites informations en forçant le système de cryptage et de protection des données. Il soupçonne plus particulièrement l'un d'eux, Jean-Charles Dau, Directeur technique très qualifié en informatique et en conflit ouvert avec la Direction sur la stratégie de développement adoptée.

L'effraction a été possible parce que le programme de cryptographie utilisé, efficace sur la plupart des ordinateurs de l'entreprise, ne l'était pas sur un petit nombre d'entre eux, le système d'exploitation utilisé pour ces derniers rendant le programme de cryptographie vulnérable.

Veuillez fournir des réponses justifiées en droit et en fait aux questions suivantes.

1) La Direction envisage de licencier J.-C. Dau pour perte de confiance.
   a. Qu'en pensez-vous ?
   b. Quelles autres possibilités s'offrent à l'entreprise pour mettre fin aux relations de travail avec J.-C. Dau ?

2) Le programme de cryptographie défectueux a été conçu et installé par Athos, une SSII[1] qui, pour répondre aux besoins de sécurité particuliers de SANA, a développé ce logiciel spécifique et l'a intégré à l'infrastructure informatique de l'entreprise pharmaceutique. Des extraits du contrat liant les deux sociétés figurent en annexe.
   a. Prononcez-vous sur la validité de la clause 11.3..
   b. SANA veut maintenant procéder aux correctifs nécessaires pour restaurer l'efficacité de sa sécurité informatique. Quelle(s) action(s) judiciaire(s) peut-elle envisager à l'encontre d'ATHOS pour répondre au mieux à cet objectif ?
   c. Quelle(s) preuve(s) devra-t-elle apporter ?

[1] SSII : Société de Services en Ingénierie Informatique.

ANNEXE

Contrat conclu entre SANA (« l'acheteur ») et ATHOS

[…]

Article 2. Objet du contrat.

2.1. ATHOS s'engage à concevoir un logiciel conforme aux spécifications contenues dans le cahier des charges figurant en Annexe A et à en transférer la propriété à l'acheteur selon les modalités énoncées en 8.1.

2.2. Après une période de test (cf. 9.1 et 9.2), ATHOS s'engage à intégrer le logiciel au système d'information de l'acheteur de sorte qu'il réponde aux dites spécifications.

2.3. ATHOS s'engage à remédier jusqu'au 23 octobre 2009 à tout vice de fonctionnement du logiciel objet du présent contrat provenant d'un défaut de conception, de fabrication ou d'intégration (maintenance corrective). Cette obligation n'emporte pas la réalisation de prestations destinées à prévenir les erreurs de fonctionnement par des vérifications périodiques et des mises à jour (maintenance préventive et évolutive).

Article 3. Obligations du prestataire.

3.1. Concernant les prestations visées en 2.1, ATHOS s'engage à exécuter ses obligations conformément à l'état de l'art (obligations de moyens).

3.2. Concernant les prestations visées en 2.2, ATHOS est soumise à une obligation de résultat.

[…]

Article 11 – Exclusion de responsabilité.

11.1. La responsabilité d'ATHOS ne peut être recherchée, tout d'abord, si la mauvaise exécution ou l'inexécution, totale ou partielle, du contrat a pour origine :

- la force majeure, conformément à l'appréciation de la jurisprudence actuelle.
- le fait quelconque d'un tiers au contrat.
- toute faute du client (négligence, imprudence, lourde ou dolosive).

[…]

11.3. Athos ne peut être tenu pour responsable, ni des dommages indirects tels que manque à gagner, préjudice commercial ou financier ni des dommages directs qu'a pu subir l'acheteur et qui résultent de dysfonctionnement ou incompatibilité du logiciel objet de la prestation.

11.4. Si la responsabilité d'ATHOS est démontrée, les dommages intérêts seront limités au montant du contrat dans le cadre duquel le litige est survenu.

Article 12 : Règlement des litiges.

12.1. L'interprétation et l'exécution du présent contrat et de ses annexes sont soumises au droit français.

[…]

SECONDE PARTIE - VEILLE JURIDIQUE.

En vous appuyant notamment sur votre activité de veille juridique, expliquez en quelques lignes la place qu'occupe la Liberté contractuelle en Droit de la consommation (aucun développement structuré n'est exigé).

***

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