

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR TECHNICO-COMMERCIAL

E3 - ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

SESSION 2011

**Durée : 3 heures
Coefficient : 2**

Matériel autorisé :

- L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé. Tout document 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 10 pages numérotées de 1 à 10

Sujet : Entreprise en difficulté et performance de l'entreprise

Vous répondrez aux questions suivantes à l'aide des documents fournis et de vos connaissances.

Liste des annexes

Annexe 1 : Historique et savoir-faire de la société Hasley

Annexe 2 : Le fabricant de chaussures Hasley en liquidation judiciaire

Annexe 3 : Redressement et liquidation judiciaire

Annexe 4 : Le reclassement des salariés

Annexe 5 : Interview de Henri Proglio PDG d'EDF

Annexe 6 : Conditions de vie et aspirations des français

Première partie : Exploitation et analyse d'une documentation (12 points)

Vous êtes Clément Dupuis, directeur commercial d'un fabricant de chaussures de luxe, l'entreprise ERNES.

Votre clientèle est très diversifiée : GMS, magasins spécialisés, centrales d'achats, etc., et vous évoluez sur un marché national.

À la suite des difficultés de certains de ses concurrents, l'entreprise s'interroge sur l'évolution de son marché et sur l'éventualité de son développement par reprise d'un concurrent.

Travail à faire (annexes 1 à 4) :

1. Justifiez la compétence du tribunal qui a placé l'entreprise Hasley en liquidation judiciaire.
2. Présentez les éléments constitutifs d'un plan de sauvegarde.
3. Distinguez redressement judiciaire et liquidation judiciaire.
4. Rappelez les conséquences de la liquidation judiciaire pour l'entreprise Hasley.
5. Précisez les conséquences sur les contrats de travail pour les salariés, selon qu'il y ait ou non un repreneur.
6. Expliquez les raisons des mécanismes d'aides aux entreprises en difficulté.

Deuxième partie : Argumentation structurée (8 points)
--

Le début du vingt et unième siècle est marqué, au niveau mondial, par des crises économiques, sociales et environnementales qui ont des conséquences pour les entreprises et pour les populations. Dans ce contexte, une divergence d'intérêts entre ces différentes parties a pu se développer. Cette divergence est à l'origine d'une prise de conscience qui commence à influencer sur l'activité de certaines entreprises.

À l'aide des annexes 5 à 6 et de vos connaissances, vous traiterez, dans une réponse argumentée, introduite et conclue, le sujet suivant :

« Dans un contexte de raréfaction des ressources et de très forte concurrence, expliquez pourquoi et comment les entreprises peuvent concilier performances économique, sociale et environnementale ? »

Annexe 1

Historique et savoir faire de la société Hasley

La marque Hasley est née en 1930 à Fougères (35) de l'association d'un podologue, le docteur Hasley, et d'Émile Barbier, ouvrier bottier.

Le concept de chaussant confortable vient alors de naître, ainsi que la marque Hasley. Il faudra attendre 1968 pour que la mode rencontre le confort, avec l'emploi de nouvelles matières, plus souples, telles que le chevreau.

Une clientèle parisienne et exigeante assurera la renommée de la marque, qui deviendra ainsi synonyme de confort haut de gamme.

Source : www.hasley.com

Annexe 2

Le fabricant de chaussures Hasley en liquidation

En cessation de paiement, l'entreprise de fabrication de chaussures a trois mois pour trouver un repreneur. Quatre vingt emplois sont en jeu.

Mercredi, au terme d'un plan de sauvegarde, le tribunal de commerce de Rennes a placé la société Hasley (basée à Fougères en Ille-et-Vilaine – Bretagne -NDLR), (80 salariés), en liquidation judiciaire¹. Elle a été déclarée en cessation de paiement le 1^{er} juin dernier. L'entreprise de fabrication de chaussures est désormais sous tutelle des administrateurs judiciaires nommés par le tribunal. Elle peut poursuivre son activité durant trois mois. Mais au deux octobre, elle devra avoir trouvé un repreneur.(...)

Le marché de la chaussure est en crise et l'entreprise est désormais menacée. « Nous n'avons pas pu honorer nos engagements », reconnaît Patrick Moniotte, le PDG de la société.(...)

Paul Lebon, délégué syndical chez Hasley, n'est pas surpris par la décision prise par le tribunal. « On s'y attendait, pour le moment, les salariés n'ont pas encore encaissé le choc, mais ils s'inquiètent pour leur avenir, le gros problème, c'est que nous sommes tous assez âgés dans l'entreprise. » La majeure partie des salariés d'Hasley a en effet plus de 50 ans.

« Dans le cas où nous ne trouverions pas de repreneur, le reclassement des salariés sera très difficile. »

*Ouest France,
04 juillet 2008*

¹ « La liquidation judiciaire concerne tout débiteur en cessation de paiement lorsque le redressement est manifestement impossible. » (Dictionnaire du droit privé de Serge Braudo)

Annexe 3

Redressement et liquidation judiciaire

Instituée en 2005, la **procédure de sauvegarde** est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité en cas de difficultés. Pour en bénéficier, l'entreprise ne doit pas être en cessation de paiement (situation dans laquelle l'entreprise n'est plus en mesure de faire face à son passif exigible avec son actif disponible).

La **procédure de redressement judiciaire** doit être mise en œuvre par toute entreprise en situation de cessation de paiement. Elle permet la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif. Elle donne lieu à un plan arrêté par jugement à l'issue d'une période d'observation.

Si l'entreprise ne peut être redressée, elle devra fermer, c'est la procédure de **liquidation judiciaire**. Le tribunal compétent est soit le tribunal de commerce, soit le tribunal de grande instance si l'employeur n'est ni commerçant, ni artisan.

Les salariés, dont l'entreprise est en procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, peuvent bénéficier de l'assurance en garantie des salaires pour les sommes résultant de l'exécution de leur contrat de travail (salaires, préavis et indemnités).

L'AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés), régime patronal financé exclusivement par les cotisations des employeurs, intervient sous forme d'avances, qui seront ensuite remboursées par récupération sur le patrimoine de l'employeur.

Des règles particulières s'appliquent en cas de licenciement des salariés. Pendant la période d'observation, seuls les licenciements économiques ayant un caractère urgent, indispensable et inévitable peuvent être prononcés. Après information des représentants du personnel, ils doivent être autorisés par ordonnance du juge commissaire, qui fixe notamment le nombre de salariés licenciés et leur activité.

Au terme de la période d'observation, le plan de redressement peut prévoir un certain nombre de licenciements nécessaires à la survie de l'entreprise. Le jugement arrêtant le plan indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé, leur activité et leur catégorie professionnelle.

En cas de liquidation judiciaire, c'est en application de la décision de liquidation que le liquidateur est autorisé à procéder au licenciement des salariés. Il n'a donc pas à obtenir d'autorisation préalable.

Source : <http://vosdroits.service-public.fr>

Annexe 4

Reclassement des salariés : quelles conditions ?

La loi visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement a été publiée au Journal officiel du mercredi 19 mai 2010.

En cas de reclassement, l'employeur est dans l'obligation de proposer au salarié une rémunération équivalente en valeur absolue à celle qu'il percevait dans son emploi précédent et non plus seulement un emploi équivalent. Lorsque l'entreprise (ou le groupe auquel elle appartient) est implantée hors du territoire national, l'employeur doit demander au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger (et sous quelles restrictions notamment en matière de rémunération et de localisation). Le salarié intéressé dispose alors de 6 jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant refus.

Cette loi aménage la procédure de reclassement des salariés menacés de licenciement pour motif économique.

Source : <http://www.service-public.fr>

Annexe 5

Interview de Henri Proglio PDG d'EDF

Vous avez défini six priorités. La première est la performance du parc nucléaire français...

C'est un enjeu majeur pour EDF en France et pour sa réputation dans le monde. Je compte sur la nouvelle direction du parc pour améliorer dès 2010 le coefficient de disponibilité de nos centrales nucléaires françaises, tout en maintenant la plus haute exigence en matière de sûreté et de radioprotection.

À l'international, pouvez-vous préciser votre ambition ?

L'international représente déjà la moitié de l'activité et des résultats du Groupe. Nous avons vocation à jouer un rôle clé dans la filière électronucléaire française à l'international et à être présents sur les autres modes de production : thermique, hydraulique, énergies nouvelles. Nous déployons une dynamique similaire sur les marchés de l'aval. En Europe, nous accompagnons nos clients avec des offres optimisées, orientées vers l'efficacité énergétique. De même, notre Groupe a pris des positions fortes dans le trading et l'optimisation amont aval. EDF doit développer une politique innovante dans les services énergétiques et environnementaux.

La performance sociale est votre troisième priorité...

Je suis convaincu que toute entreprise qui réussit le doit à sa capacité d'associer performance industrielle et performance sociale. Je veux qu'EDF fasse vivre sa longue tradition de dialogue social et de concertation, au service des objectifs de l'entreprise et du développement de ses collaborateurs. Dans les cinq prochaines années, 40 % de nos collaborateurs partiront à la retraite, et nous devons attirer les talents, renforcer la formation, faciliter les promotions internes. C'est pourquoi, dès mon arrivée, j'ai lancé la création de deux Campus de formation, l'un en France, l'autre au Royaume-Uni.

Quatrième priorité, la proximité et la qualité de service...

C'est un enjeu majeur sur tous nos marchés. Il suffit pour le comprendre d'écouter nos clients et nos donneurs d'ordre, en particulier les collectivités concessionnaires des réseaux. En France, la dissociation de la gestion du commerce et des réseaux a pu créer de la confusion. Dans le cadre réglementaire, nous devons simplifier nos relations avec nos clients et les collectivités, cultiver le lien de confiance tissé au long de décennies d'engagement et de service.

L'environnement est votre cinquième priorité. Quel rôle voyez-vous pour EDF ?

Le monde de demain se caractérise par la raréfaction des ressources, l'augmentation et la densification de la population mondiale, la croissance des besoins – mais aussi des menaces dans le domaine de l'énergie et de l'environnement. Notre Groupe démontre chaque jour qu'il est possible de produire une énergie compétitive en étant l'un des producteurs les moins émetteurs de CO2. Il doit aussi être un leader dans l'amélioration de l'efficacité énergétique et des nouveaux usages aux côtés de ses clients.

Annexe 5 (suite)

Autre priorité : la performance financière...

C'est le moyen de réaliser notre ambition industrielle, non un but en soi. Ce qui compte avant tout, c'est la performance opérationnelle : il est essentiel de dégager un cash flow important pour financer nos investissements, qui resteront à un niveau élevé. Mon autre priorité est le maintien d'un ratio de dette nette sur EBITDA compris entre 2,5 et 3. Nos résultats sont les fruits de la mobilisation des équipes d'EDF : notre programme « Excellence opérationnelle » apportera dès 2010 un milliard d'euros de marges annuelles récurrentes.

Source : Rapport d'activité 2009 de EDF

ANNEXE 6

Conditions de vie et Aspirations des Français

Quels sont, dans cette liste, les deux engagements de citoyenneté auxquels vous seriez personnellement le plus sensible lors de l'achat d'un produit industriel ?	
	en %
Ne pas avoir recours au travail des enfants.....	46
Produit fabriqué en France.....	32
Respect des conditions de travail des salariés	30
Fabrication non polluante.....	24
Aide à la recherche médicale	15
Aide aux personnes en difficultés	15
Aide au tiers-monde.....	13
Fabrication européenne	11
L'entreprise s'engage à ne pas faire souffrir les animaux	9
Aide aux activités culturelles et sportives	3

Source : CREDOC, Enquête « Conditions de vie et Aspirations des Français », début 2002. Total supérieur à 100 %, les enquêtés pouvant choisir deux réponses