

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

L'usage des calculatrices n'est pas autorisé

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

Durée : 4 heures

Coefficient : 3*

ANNEXE 1 : Extrait du journal Le Particulier – n° 948 novembre 2001

1 page

ANNEXE 2 : Sources du droit

1 page

ANNEXE 3 : Extrait du journal L'Usine Nouvelle – n° 2791 du 06/09/01

1 page

COPIES À UTILISER

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

* Pour le BTS Technico-commercial : coefficient 2.

PREMIÈRE PARTIE : TRAVAIL MÉTHODOLOGIQUE

A - Exploitation d'une documentation à caractère juridique.

Monsieur B., salarié d'une entreprise de papeterie, employant 30 personnes vient d'être mis à pied par son employeur au motif qu'il a entretenu une correspondance personnelle par mél (e-mail) sur son temps de travail avec un ex-collègue. Il lui est reproché d'avoir communiqué des informations sensibles relatives à la restructuration en cours au sein de l'entreprise. Une note de service avait été diffusée quelques mois auparavant, informant les salariés que leur messagerie électronique était placée sous surveillance.

Monsieur B., se pose quelques questions auxquelles vous répondrez à l'aide de vos connaissances et des annexes 1 et 2.

- 1) En vertu de quel pouvoir, l'employeur a-t-il prononcé la mise à pied ?
- 2) Quelle serait la juridiction compétente si Monsieur B. décidait de contester la mise à pied ? Justifiez votre réponse.
- 3) La surveillance par l'entreprise des correspondances télématiques de ses salariés constitue-t-elle, en l'espèce, une atteinte illicite aux libertés individuelles ? Argumentez votre réponse sur le plan juridique.
- 4) Quelle serait l'issue d'une action en justice ? Que conseillez-vous à Monsieur B. ?

B - Exploitation d'une documentation à caractère économique.

À l'aide de l'annexe 3 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

- 1) Avec le rachat de la Société Compaq, quelle stratégie de croissance est mise en œuvre par le constructeur américain Hewlett-Packard ?
- 2) Quelles sont les causes économiques qui poussent une entreprise à choisir ce type de stratégie ?
- 3) Toute opération de concentration comporte des modalités juridiques et financières. Précisez-les dans le cas de Hewlett-Packard et de Compaq.
- 4) Quels sont les avantages et les limites qu'une telle opération peut présenter pour Hewlett-Packard ?

DEUXIÈME PARTIE : DÉVELOPPEMENT STRUCTURÉ

« L'augmentation constante du niveau de vie moyen, malgré la crise de l'emploi, a permis à une grande majorité de français d'accéder à la société de consommation ».

Cécile Nathan-Tiloy (*Alternatives économiques – HS n° 50*)

La consommation ne dépend-elle que du revenu ?

Le salarié ayant été licencié pour faute grave, la Cour de cassation a confirmé cette sanction (cass. soc ; du 14.3.00, pourvoi n° Z 98-42090). Elle a jugé que « l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail » y compris par un dispositif non destiné à cette fin et que « seul l'emploi du procédé clandestin de surveillance est illicite ».

En revanche, dans une autre affaire, un employeur avait installé un système de surveillance à l'insu des salariés. Plusieurs licenciements étaient alors intervenus, fondés sur les résultats de ce contrôle. Le juge, dans un arrêt de principe, a considéré qu'un employeur ne pouvait pas licencier un salarié en se fondant sur des preuves obtenues grâce à un système de surveillance, alors que l'intéressé n'en avait pas été averti (cass. soc. du 10.12.97, n°95-42.661, Xc/Carrefour).

Le Particulier – n° 948 Novembre 2001

Annexe 2

Sources du droit.

« Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui » (art. L.122-41).

Art. L. 122-40 CT

Constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Art. L. 122-43 CT

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction...

Art. 9 du Code civil (extrait) : « Chacun a droit au respect de sa vie privée ».

Le Monde (07/04/98) : dans l'entreprise et pendant le temps de travail, le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur. Il ne fait donc plus ce qu'il veut et doit obéir à des ordres et à des directives. Alors qu'a priori l'employeur n'a pas à intervenir dans la vie personnelle du salarié, il est l'agent principal de sa vie professionnelle. La vie de travail consiste à exécuter un contrat en vertu duquel l'un des cocontractants commande l'autre et peut le sanctionner en cas d'inexécution ou de mauvaise exécutions des ordres ».

Le contenu du règlement intérieur est déterminé par la loi (art. L. 122-34 et L. 122-35 CT).

Art. L. 122-39 CT

Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont, lorsqu'il existe un règlement, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur...

Hewlett-Packard s'empare de Compaq

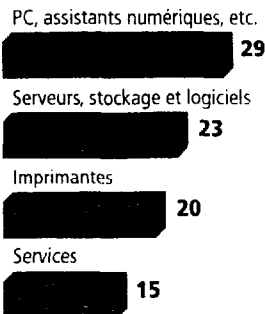
Malmené par la crise, HP met la main sur Compaq et se hisse au rang de deuxième constructeur informatique mondial. Mais l'opération a des allures de fuite en avant.

C'est l'une des plus grosses opérations de fusions de l'industrie informatique. Le constructeur américain Hewlett-Packard vient de racheter son homologue Compaq pour un montant d'environ 25 milliards de dollars. « En des temps particulièrement difficiles pour les technologies de l'information, cette fusion nous confère un rôle de leader », a martelé Carly Fiorina, PDG d'Hewlett-Packard. Réalisée par échanges d'actions, cette opération donne naissance à un géant pesant quelques 87 milliards de dollars. Elle permet au constructeur informatique américain de se hisser au deuxième rang mondial juste derrière IBM.

Réduire les coûts de structure

Mais pourquoi une telle décision au moment même où HP doit faire face à l'un des plus brutaux ralentissements de l'industrie informatique ? En premier lieu à cause de Dell. Depuis le début de l'année, le numéro un mondial des PC mène une sauvage guerre des prix et rogne peu à peu les parts de marché de ses concurrents. Au deuxième trimestre 2001, Compaq a ainsi vu ses revenus chuter de 16,5% tandis qu'il enregistrait une perte de 279 millions de dollars. Même constat chez HP dont les revenus liés aux ventes de PC professionnels ont chuté de 23% au dernier trimestre. En réunissant leurs forces, Compaq et HP espèrent être mieux à même de lutter contre Dell en réduisant leurs coûts de structures. HP table ainsi sur des économies de l'ordre de 2 milliards de dollars lors de l'exercice fiscal 2003 et de 2,5 milliards de dollars en 2004. De fait, dans les

LES PC
PRÉPONDERANTS
Revenus annuels estimés par
branches de la nouvelle entité
(en milliards de dollars)



SOURCE : HP COMPAQ

serveurs, les PC de bureau ou les portables, les redondances sont énormes entre les deux sociétés et laissent augurer de nombreux licenciements. Pour autant, ces réductions de coûts semblent être l'un des seuls gains de l'opération.

La fusion n'offre en effet aucun apport technologique à HP. Elle ne lui permet ni d'accéder à de nouveaux marchés ni d'augmenter ses marges. Par contre, elle suscite beaucoup d'interrogations quant à la capacité d'HP d'intégrer une société dont la plupart des produits sont en concurrence frontale avec les siens. Dans le domaine des PC par exemple, l'acquisition de Compaq se limite ainsi au rachat de clients qui pour-

raient bien être infidèles au nouvel ensemble. Gestion des marques, réorganisation des réseaux de distribution, intégration de l'outil industriel de Compaq alors même qu'il est nettement moins tourné vers la sous-traitance que celui d'HP : le processus de fusion risque fort de s'avérer très complexe pour HP.

Une alliance des faibles ?

Bien sûr, un an après l'échec de la reprise de PriceWaterhouseCoopers, cette opération permet à Hewlett-Packard de renforcer son activité service en mettant la main sur l'ex-Digital. Mais les prestations de service représentent à peine 23% des revenus de Compaq et proviennent en grande partie d'activités de maintenance, d'installation ou de support. Bref pas de consulting ni de services applicatifs donc pas de quoi hisser Hewlett-Packard au niveau d'un IBM. Au total, les services ne représenteront qu'à peine 17% du nouvel ensemble contre plus de 30% pour les équipements d'accès (PC de bureau, portables, assistants numériques...). Dans ce contexte, la décision d'Hewlett-Packard a des allures de fuite en avant, voire d'alliance des faibles. Après un premier bilan mitigé à la tête d'HP, Carly Fiorina saura-t-elle la transformer en succès ? ■ **Emmanuel GRASLAND**



Carly Fiorina, P-DG de Hewlett-Packard et Michael Capellas P-DG de Compaq. Chacun de ces deux dirigeants est arrivé à la tête de son entreprise en juillet 1999. Réalisée par échanges d'actions, la reprise de Compaq par HP donne naissance à un géant pesant près de 87 milliards de dollars.