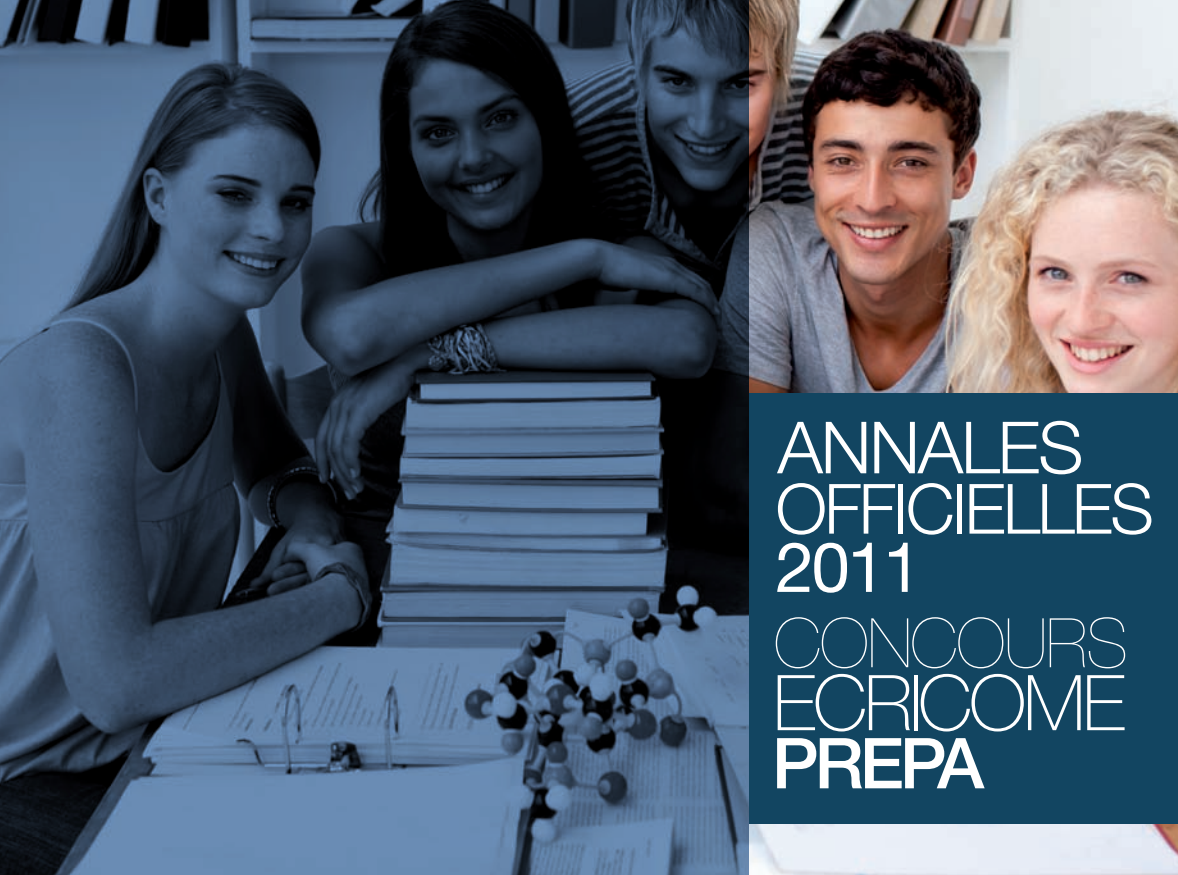




ANNALES
OFFICIELLES
2011

CONCOURS
ECRICOME
PREPA

ÉPREUVE ÉCRITE
ÉPREUVE SPÉCIFIQUE
OPTION TECHNOLOGIQUE

■ **Économie / Droit**



ECRICOME
VISER PLUS HAUT

www.ecricome.org

■ Esprit général

Durée : 4 heures

Concernant le droit :

Le sujet, d'une durée de 2 h 30, comporte trois parties à traiter obligatoirement :

- la résolution d'un cas pratique
- l'analyse d'un arrêt ou d'un contrat
- une question d'actualité juridique

Partie 1 : résolution d'un cas pratique

La résolution d'un cas pratique permet de s'assurer que le (la) candidat (e) a acquis les connaissances fondamentales définies dans le programme, et qu'il (elle) sait les utiliser pour apporter la bonne réponse juridique au problème de droit posé par le litige.

Partie 2 : analyse d'arrêt ou* de contrat :

Analyse d'arrêt : l'analyse d'arrêt (arrêts de la Cour de cassation exclusivement) permet de vérifier que le (la) candidat (e) sait identifier le problème de droit, la réponse du juge qui y est apportée ainsi que le raisonnement mis en oeuvre pour aboutir à cette réponse.

Analyse de contrat : L'analyse d'un contrat doit permettre de démontrer que le (la) candidat(e) est en mesure de qualifier le contrat et / ou ses clauses et d'identifier le régime juridique associé ; d'analyser sa validité et d'en tirer toutes les conséquences juridiques ; d'identifier les parties et d'analyser leurs obligations et enfin d'identifier les remèdes pertinents en cas de problèmes lors de son exécution. En s'appuyant sur le contrat, le candidat peut être amené à apporter des éléments de réponse à une situation pratique.

* Les sujets contiendront l'une ou l'autre analyse selon un rythme irrégulier.

Partie 3 : question d'actualité juridique

La question d'actualité juridique (actualité législative et/ou jurisprudentielle) a pour objectif de vérifier que le (la) candidat (e) est en mesure de présenter de manière structurée (plan en deux parties) les arguments juridiques d'une question, faisant débat, en rapport avec le thème et la période de référence fixés par l'arrêté ministériel. Pour le sujet 2012, le thème retenu est : "le contrat et l'entreprise" et la période de référence s'étend du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011.

Concernant l'économie

L'épreuve d'économie comporte **deux parties distinctes** : un questionnement synthétique sur les contenus du programme ou les thèmes qui s'y rattachent (40 % de l'épreuve), une réflexion argumentée sur un thème proposé (60 %). Elle dure 1 h 30.

Cette épreuve évalue le niveau d'acquisition des compétences développées lors de l'étude du programme de classes préparatoires économiques et commerciales défini par l'arrêté du 24-07-2007 et paru au JO du 4-09-2007.

La 1^{ère} partie prend la forme d'un questionnaire à choix multiples destiné à apprécier la précision des connaissances relatives aux bases conceptuelles de l'analyse économique et aux modèles explicatifs.

La réflexion argumentée qui peut prendre la forme d'un développement structuré, permet d'évaluer les qualités d'analyse, de synthèse et d'argumentation des candidats.

Elle permet aussi d'apprécier la capacité des candidats à combiner une connaissance rigoureuse des fondamentaux de l'économie à une ouverture sur les grandes questions économiques et sociales actuelles.

Epreuve 2011 - économie

Durée : 1 heure 30

Aucun document n'est autorisé, hormis les documents joints aux sujets.

Il vous est demandé de limiter le nombre de pages à 6, tout dépassement ne pouvant se justifier que par la qualité de l'argumentation et de la problématique.

Le candidat traitera au choix l'un des deux sujets suivants.

SUJET

■ Economie

1^{re} partie : QCM directement dans le corrigé

2^e partie : Réflexion argumentée :

Depuis plusieurs années, les délocalisations font l'objet de nombreux débats et suscitent l'inquiétude de l'opinion publique. Récemment quelques entreprises ont choisi de se relocaliser. Vous analyserez ces phénomènes.

■ Droit

1^{re} partie : Résolution d'un cas pratique

La SARL Saramon est une conserverie de produits du terroir implantée dans le Sud Ouest. Elle a été fondée en 1911 par Hippolyte Saramon et demeure dans la famille depuis 3 générations. Elle est aujourd'hui dirigée par Pierre Saramon qui en est le gérant.

L'activité principale de la société est la confection et la mise en conserve de produits régionaux du sud ouest : confit de canard, cassoulet, gésiers confits... L'entreprise bénéficie d'une notoriété importante dans la région, elle est reconnue pour faire des produits d'une grande qualité.

Les produits de la société Saramon sont distribués sous la marque « Saramon » (déposée depuis 1975). On les retrouve dans les épiceries, les boucheries mais également dans les grandes surfaces. Par ailleurs, la société pratique la vente sans intermédiaire grâce au stand qu'elle tient sur les principaux marchés de la région.

Depuis un an, Pierre Saramon a constaté une baisse de 20 % du chiffre d'affaires concernant la vente en grande surface.

En visitant les supermarchés, il constate, dans plusieurs rayons « terroir », la présence d'un produit très similaire au sien. L'étiquette du produit reprend le même code couleur que celui de son entreprise (fond rouge, écritures blanches), la police est très proche et l'étiquette est en forme de rectangle (contre un carré pour la société Saramon). Par ailleurs, il est étonné par le contenu de l'étiquette du concurrent « Saramon & fils – depuis 1991 » alors que sur la sienne il est mentionné « Saramon – père et fils – 1911 ». Pour tester la qualité des produits de son concurrent, il achète plusieurs boîtes. Les résultats démontrent qu'ils sont de piètre qualité.

Pierre Saramon est persuadé que ce nouveau concurrent est à l'origine de la baisse de son chiffre d'affaires. Il est inquiet car il ne voudrait pas que la mauvaise qualité des produits de son concurrent vienne entacher sa réputation.

Il s'adresse à vous afin de savoir s'il y a un moyen d'agir.

1. Préciser la nature des dommages subis par la SARL Saramon ?
2. Sur quels fondements juridiques le représentant légal de la société, Pierre Saramon, peut-il agir ?
3. Devant quelle juridiction va-t-il intenter l'action ?

2^e partie : Analyse d'arrêt

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du 26 mai 2010

N° de pourvoi: 08-42893

Non publié au bulletin

Rejet

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 15 avril), que Mme X... a été engagée à compter du 1er mars 2002 en qualité de responsable cafétéria par la société Expresso pronto ADV-Nîmes, aux droits de laquelle vient la société Médiance ; qu'à la suite d'un contrôle, l'employeur a adressé à la salariée un message électronique, daté du 26 juillet 2004, articulant un certain nombre de critiques et réclamant un changement radical ; que le lendemain, la salariée était convoquée à un entretien préalable à un licenciement, lequel était prononcé par courrier du 20 septembre 2004 ; que contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné l'employeur au paiement d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts et au remboursement aux organismes sociaux des indemnités de chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen :

1) que le pouvoir de direction de l'employeur ne saurait être confondu avec son pouvoir disciplinaire, ni donc une directive ou un rappel à l'ordre du salarié avec une sanction disciplinaire ; que ne constitue pas une sanction, l'envoi au salarié d'un courrier électronique dans lequel l'employeur, tout en lui faisant part de son impression sur un certain relâchement, rappelle au salarié les directives qu'il doit mettre en œuvre, l'invite à se ressaisir dans l'accomplissement de ses fonctions, et lui indique qu'il fera le point sur sa situation dans un délai donné ; qu'un tel message manifeste de la part de l'employeur l'exercice de son pouvoir de direction, et le cas échéant de contrôle, mais non pas disciplinaire ; qu'en décidant que le courrier électronique du 26 juillet 2004 constituait une sanction, et que les faits en cause

ne pouvaient dès lors être sanctionnés une seconde fois par le prononcé du licenciement, tout en constatant que ce message enjoignait à la salariée de se conformer aux instructions, règlements, et pratiques en vigueur dans l'entreprise, ce qui révélait l'exercice par l'employeur de son pouvoir de donner des directives au salarié, mais non pas de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-40 du code du travail (recodifié. L. 1331-1) et le principe «non bis in idem» ;

2) que ne constitue pas un licenciement disciplinaire, celui prononcé pour insuffisance professionnelle ; qu'en décidant que revêtait un caractère disciplinaire, le licenciement de la responsable d'une cafétéria notifié pour incapacité à «gérer les ventes et manager votre équipe», d'où résultait «un manque grave de maîtrise des coûts et de gestion administrative de l'établissement», des «prix de ventes...inférieurs au prix d'achat de vos produits», un «chiffre d'affaires...en chute constante» et lui reprochant en définitive ses «insuffisances de compétence...incompatibles avec le poste de responsable d'unité», la cour d'appel a violé les articles L. 122-40, 122-14-3 et L. 122-14-4 du code du travail (recodifié. L. 1331-1, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3) et le principe «non bis in idem» ;

3) qu'un licenciement peut reposer à la fois sur un comportement fautif et sur une insuffisance professionnelle non fautive ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles la lettre de licenciement faisait expressément état d'une insuffisance professionnelle (insuffisance de compétences), ce dont il résultait que le licenciement reposait, au moins pour partie, sur des faits non fautifs qu'elle devait examiner, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du code du travail (recodifié. L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3) et le principe «non bis in idem» ;

...

Mais attendu qu'après avoir relevé que, dans son message électronique du 26 juillet 2004, l'employeur adressait divers reproches à la salariée et l'invitait de façon impérative à un changement radical, avec mise au point ultérieure au mois d'août, la cour d'appel a justement décidé que cette lettre sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement ;

Et attendu que l'employeur, qui a soutenu dans ses conclusions d'appel que le licenciement constituait une sanction, n'est pas recevable à présenter devant la Cour de cassation un moyen contraire à ses propres écritures ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en ses deuxième et troisième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Questions :

1. Vous identifierez le syllogisme afin d'expliquer la décision de la Cour de cassation.
2. Peut-on considérer qu'en statuant ainsi, la Cour de cassation s'est adaptée aux faits sociaux ?

3^e partie : Question d'actualité juridique

Nouvelles technologies, apparition de nouveaux risques professionnels, prise en compte des contraintes liées à l'environnement... les entreprises sont sans cesse confrontées à de nouveaux risques.

Dans un bref développement, et en vous appuyant notamment sur votre activité de veille juridique, vous montrerez les impacts de l'évolution des faits sociaux sur le droit de l'entreprise.