



Ce document a été mis en ligne par l'organisme [FormaV®](#)

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :

www.formav.co/explorer

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

TECHNICO-COMMERCIAL

E3 - ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

SESSION 2017

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé.

Tout autre document est 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 7 pages numérotées de 1 à 7.

Liste des annexes :

Annexe 1 : Les technologies de l'information et de la communication (TIC) rendent poreuses les frontières entre vie privée et vie professionnelle.

Annexe 2 : Rappel des règles applicables en matière de cyber surveillance des salariés.

Annexe 3 : Extraits d'arrêts de la cour de cassation.

Annexe 4 : Articles du code du travail et du code civil.

Annexe 5 : L'impact des TIC sur les conditions de travail en entreprise.

Annexe 6 : Comprendre l'impact des TIC sur l'économie.

PREMIÈRE PARTIE : Les aspects juridiques de l'utilisation des TIC (12 points)

Vous êtes responsable technico-commercial/e dans une entreprise du commerce de gros. Votre supérieur hiérarchique vous charge de préparer un dossier pour informer les membres de votre équipe sur certains aspects juridiques et économiques des technologies de l'information et de la communication (TIC). Il met à votre disposition quelques informations en annexes.

En vous basant sur vos connaissances et sur les informations contenues dans les **annexes 1 à 4**, vous traiterez les questions suivantes :

1. Citez les principes à respecter par l'employeur afin de contrôler l'activité des salariés qui utilisent les équipements électroniques.
2. Présentez les conseils à donner à l'employeur et aux salariés pour éviter les litiges liés à l'utilisation des messageries électroniques et matériels téléphoniques mis à la disposition des salariés.
3. Expliquez ce que l'on entend par « un comportement déloyal » pour un salarié et donnez en des exemples.
4. Précisez les sanctions qu'encourt le salarié qui ne respecte pas l'obligation de loyauté.

DEUXIÈME PARTIE : Impacts économiques de l'utilisation des TIC (8 points)

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

Analysez les impacts des technologies de l'information et de la communication sur la performance et les conditions de travail dans les entreprises d'une part, et sur l'économie globale d'un pays d'autre part.

Annexe 1 : Les technologies de l'information et de la communication rendent poreuses les frontières entre vie privée et vie professionnelle

55 % des actifs disposent d'un ordinateur sur leur lieu de travail et quasiment la même proportion dispose d'Internet (54 %).

- La moitié des actifs ayant accès à Internet sur leur lieu de travail l'utilise en partie à des fins personnelles.
- À l'inverse, 32 % des actifs possédant un ordinateur utilisent les nouvelles technologies pour travailler à leur domicile.
- 42 % des actifs considèrent que les nouvelles technologies permettent de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. A l'inverse, 40 % estiment que les TIC permettent trop à la vie professionnelle d'empiéter sur la vie privée.

Source : www.arcep.fr
résultats 2013,
consulté le 7 février 2017.

Annexe 2 : Rappel des règles applicables en matière de cybersurveillance des salariés

Il appartient à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir directionnel et disciplinaire, de s'assurer de la bonne exécution du travail de ses salariés. Le droit pour l'employeur de contrôler l'activité de son personnel durant le temps de travail découle du lien de subordination existant entre l'employeur et le salarié. La surveillance et le contrôle de l'activité des salariés paraissent donc légitimes.

Avec le développement des technologies de l'information, les dispositifs techniques de surveillance sont venus compléter le contrôle humain des salariés, exercé par l'employeur. Les moyens utilisés sont variés : vidéosurveillance, biométrie et badges électroniques d'accès aux locaux, géolocalisation, dispositifs de contrôle de la messagerie électronique, systèmes de filtrage de sites internet, etc. [...]

Toutefois, le contrôle de l'activité des salariés doit respecter quelques principes et conditions posés par la réglementation (1) et la jurisprudence. Ainsi, l'employeur ne peut apporter de restrictions aux libertés individuelles et collectives si elles ne sont pas « *justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées ou au but recherché* »(2). La jurisprudence a notamment affirmé que le salarié a droit au respect de sa vie privée sur son lieu de travail et pendant son temps de travail.

Par ailleurs, en cas de contrôle, l'employeur doit respecter les principes de transparence, de loyauté et de proportionnalité. Ces principes impliquent notamment pour l'employeur l'obligation d'informer les salariés sur la possibilité et l'étendue du contrôle, mais également d'informer ou de consulter les instances représentatives du personnel. À ce titre, il est vivement recommandé de mettre en place une charte informatique au sein de l'entreprise.

Enfin, si le moyen de contrôle utilisé implique la collecte et le traitement de données à caractère personnel, il incombera à l'employeur d'effectuer des démarches déclaratives auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

(1) Code du travail et loi informatique et libertés.

(2) Art. L.1121-1 du Code du travail

Source : www.village-justice.com/articles,
Cybersurveillance-des-salaries-les, 4 mars 2015.

Annexe 3 : Extraits d'arrêtés de la cour de cassation

Extrait A : Cour de cassation, Chambre sociale, 12 février 2013, n° de pourvoi : 11-28649

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X., engagée le 26 juillet 2006 en qualité d'assistante administrative par la société PBS, a été licenciée pour faute grave par lettre du 20 février 2009 motif pris notamment de l'enregistrement sur une clé USB d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de collègues et du dirigeant de l'entreprise ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'employeur ne peut se prévaloir d'un moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque sa clef USB personnelle a été consultée par son employeur et n'ayant donc pas été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ;

Attendu cependant qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Extrait B : Cour de cassation, Chambre sociale, 10 février 2015, n° 13 -14779

« Mais attendu que les messages écrits ("short message service" ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels »

« Les SMS à caractère non marqué "personnel" émis et reçus sur du matériel appartenant à la société étaient susceptibles de faire l'objet de recherches pour des motifs légitimes ».

Annexe 4 : Articles du Code du travail et du Code civil

Article L 1121-1 du Code du travail

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Article L 1222-4 du Code du travail

« Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. »

Article 9 du Code civil :

« Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé. »

Annexe 5 : L'impact des TIC sur les conditions de travail en entreprise

Les avantages des TIC :

- *une meilleure structuration du travail* : les outils et logiciels ont permis d'améliorer l'organisation du travail, [...]
- *un accès plus rapide à l'information*,
- *un gain de flexibilité dans le travail* : il est par exemple possible de travailler à distance via des systèmes de visioconférence ou d'accéder à un environnement de travail même si l'on ne se trouve pas physiquement sur son lieu de travail,
- *une réduction des coûts* : la dématérialisation, l'automatisation de certains aspects ou process de travail peuvent permettre de réduire les frais d'activités d'une entreprise,
- *une amélioration de la qualité du travail et de la performance*. [...]

Les problèmes liés à l'impact des TIC dans les entreprises :

- *Un renforcement du contrôle de l'activité des salariés* : les TIC peuvent entraîner une réduction de l'autonomie des employés dans la mesure où elles permettent de rationaliser le travail, [...]
- *Augmentation du rythme et de l'intensité du travail*,
- *Le brouillage entre la sphère du travail et la sphère de la vie privée* : la facilité d'accès grandissante aux outils de travail, notamment à distance, a tendance à brouiller la frontière entre le monde du travail et la vie privée. Cela entraîne un risque d'augmentation du nombre d'heures travaillées et in fine l'apparition de risques psychosociaux,
- *Un phénomène de surinformation* : Le nombre d'e-mails qu'un salarié peut être amené à recevoir pendant son travail et leur réception peuvent être une véritable source de déconcentration et d'interruption pour le travail,
- *Un impact sur la santé des salariés* : une fatigue visuelle, troubles musculo-squelettiques,
- *Un affaiblissement des relations humaines* : ce phénomène n'est pas systématique et concerne essentiellement les structures employant un très grand nombre de salariés.

Source : Rapport - L'impact des TIC sur les conditions de travail,
Le Centre d'analyse stratégique et la Direction Générale du Travail,
29 février 2012.

Document 1 :

Il faut d'abord garder à l'esprit que la productivité mesure l'efficacité avec laquelle une économie mobilise ses ressources pour fabriquer des biens et des services. Les gains de productivité mesurent donc l'accroissement de la production à moyen égaux et cela permet de dégager un surplus de richesse qui se partage entre hausse des salaires, hausse des profits et baisse des prix.

Plus de salaires, c'est en partie plus d'épargne mais surtout plus de consommation, augmentant mécaniquement le PIB. [...] Une croissance qui, si elle est suffisamment élevée (c'est-à-dire supérieure aux gains de productivité), se traduit par des créations d'emplois dont les effets sur la consommation et les recettes fiscales et sociales se diffusent à leur tour.

Source : www.latribune.fr/opinions/tribunes,comprendre-l-impact-des-gains-de-productivite-sur-l-e-conomie,
8 janvier 2016.

Document 2 :

Liberté d'innover : le numérique moteur de la croissance et de l'entreprise.

Le numérique libère l'innovation, devenant ainsi un important vecteur de croissance dans une économie en crise. Contrairement à d'autres industries, il ne nécessite pas d'investissements lourds et un simple ordinateur grand public suffit, dans de nombreux cas, à développer un service nouveau, qui pourra ensuite évoluer de façon souple et passer à l'échelle sans difficulté.

Ces cycles courts d'innovation ont permis de développer en quelques années une économie numérique florissante, créatrice d'emplois et de richesses. [...] En abolissant les distances, le numérique peut favoriser la visibilité et la vente à l'international des produits des TPE et PME françaises. De l'industrie lourde qui doit inventer l'usine du futur et optimiser sa production, jusqu'au commerçant local qui doit gérer sa présence sur les réseaux sociaux, chaque entreprise peut, dans le numérique, améliorer sa compétitivité.

Source : www.gouvernement.fr/la-republique-numerique-en-actes,
18 juin 2015.

Document 3 :

Le dernier rapport sur le développement dans le monde de la Banque mondiale démontre que tout le monde ne profite pas du numérique. Dans les pays en développement, la diffusion des téléphones portables, instrument privilégié de connexion aux services numériques, est certes plus rapide que l'accès à l'eau salubre et aux installations d'hygiène : en moyenne, huit personnes sur dix y possèdent un portable et sept sur dix chez les 20 % les plus pauvres. Pour autant, seuls 31 % de la population des pays en développement sont connectés à Internet. Quatre entreprises sur dix l'utilisent, contre neuf sur dix dans les pays développés. [...] Les nouveaux acteurs du numérique ne doivent pas s'accaparer tous les bénéfices des changements. Or, la Banque mondiale dénonce les situations de concentration excessive et les positions de monopole de grandes entreprises du secteur, sans les nommer.

Ensuite, tout le monde, même connecté, ne profite pas de la même façon des nouvelles technologies. Les salariés qui ne disposent pas des compétences requises pour les utiliser au mieux se trouvent dévalorisés. Et cela conduit à une augmentation des inégalités salariales.

Source : *Alternatives Économiques*, n° 355, mars 2016.