

BTS Tertiaires

Session 2017



Épreuve : **Économie-droit** **Partie Droit**

Durée de l'épreuve : 4 heures

PROPOSITION DE CORRIGÉ

DOSSIER 1 – Assumer le risque

L'entreprise SURLEPONT met à disposition des clients des espaces équipés de matériels de réparation automobile et vend des pièces détachées utiles pour ces réparations. Elle assure également une assistance technique et ne permet l'usage du gros matériel qu'à ses salariés. Un dommage a été causé par un salarié au véhicule d'un client alors qu'il manipulait un matériel de levage. L'entreprise SURLEPONT doit-elle assumer la réparation du client ?

En principe, l'article 1242 (ancien 1384) du Code civil pose que l'auteur d'un dommage est responsable pour les actes qu'il commet, qu'il s'agisse d'une faute ou d'une négligence. Toutefois, l'alinéa 5 du même article prévoit les cas dans lesquels on est responsable du fait d'autrui (annexe 1). Le commettant est responsable pour le préposé. Cela veut dire que l'employeur est responsable pour le salarié.

L'employeur est bien le commettant du salarié. En effet, dès lors qu'il existe un contrat de

travail entre lui et le salarié, il est l'organisateur du travail du salarié et, à ce titre, responsable de ce que fait le salarié dans le cadre de son contrat de travail. Ici, il est normal de considérer que la société SURLEPONT est responsable des actes de son salarié, et doit donc dédommager le client.

Toutefois, la directrice de la société ne souhaite pas assumer ces dommages, en considérant visiblement qu'elle peut se réfugier derrière une notion de droit spécifique, celui de l'abus de fonction (annexe 2). Cette notion permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité à l'égard des agissements de ses salariés au motif que ceux-ci auraient commis des actes « hors des fonctions auxquels ils étaient employés » et « sans autorisation ». En l'occurrence, le salarié n'a pas agi dans ce cas hors de ses fonctions en manipulant un pont de levage, ni hors autorisation. C'est même l'inverse.

Donc, la responsabilité de la société SURLEPONT est clairement engagée vis-à-vis du client. La société doit donc le dédommager. Ajoutons que l'erreur d'un salarié ne permettrait pas non plus son employeur de se retourner contre celui-ci au civil, sauf à démontrer une volonté délibérée du salarié.

Dossier 2 : l'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle

L'évolution de l'activité professionnelle est considérée par le législateur comme une priorité. Dès lors sont prévus deux dispositifs qui se complètent mais qui n'ont pas ni les mêmes finalités ni les mêmes modalités : le droit individuel à la formation et le plan de formation.

Le plan de formation est à l'initiative de l'employeur (annexe 4). C'est lui qui décide de son contenu, de son moment et de son utilité. Ce plan vise à accroître les compétences professionnelles du salarié et l'adaptation du salarié au poste du travail. Le salarié concerné doit faire cette formation dans l'exécution normale de son contrat de travail. Cela veut dire qu'il ne peut pas la refuser. Cela veut dire également que, pendant la formation, il n'est pas à son poste et qu'il est rémunéré normalement. Le plan de formation s'inscrit dans le fait que l'employeur organise le travail du salarié.

Le droit individuel à la formation est plus global (annexe 3) et concerne les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Il peut s'inscrire dans le plan de formation de l'entreprise mais pas seulement. Les salariés qui souhaitent bénéficier de ce droit peuvent ainsi se former en lien avec les compétences requises dans l'entreprise, mais aussi faire tout autre chose, et par exemple une réorientation professionnelle puisqu'il est précisé que le congé de formation auquel il donne droit peut permettre également de « changer d'activité ou de profession », voire même de s'ouvrir « à la culture, à la vie sociale et aux activités sociales bénévoles. »

Concernant la préoccupation de Mme Vérin, qui souhaite que ses salariés soient mieux formés, le plus simple est de mettre en place un plan de formation.

Dossier 3 : Le contrat électronique

L'entreprise SURLEPONT est confrontée à une demande de client qui, ayant acheté un article en ligne, souhaite exercer son droit de rétractation 13 jours après son achat. Mme Vérin, se

référant à deux articles des conditions générales de vente qui disposent que ce droit s'exerce dans un délai de 7 jours et que l'exercice de ce droit est subordonné à une justification acceptée par l'entreprise.

Le Code de la consommation (annexe 5) dispose que le contrat électronique est un contrat qui impose un certains nombres d'obligations au vendeur en ligne. Une de ces obligations est le délai de rétractation dont dispose le client. Ce délai a été porté à 14 jours pour la vente à distance (loi Hamon de juin 2014). Cette disposition légale s'impose au contrat, donc la clause du contrat qui prévoit que le délai est de 7 jours n'est pas opposable au client.

Par ailleurs, l'article L 121-21 du Code de la consommation prévoit que le client n'a pas à se justifier de l'exercice de son droit, et encore moins que ce droit soit subordonné à l'acceptation du professionnel. Ce dernier point relève de la clause abusive, car elle porte un déséquilibre en défaveur du client dans l'exercice de ses droits.

Ces deux clauses, quoique consenties par le client au moment de l'achat, ne lui sont donc pas opposables car contraires au droit de la consommation (et donc à l'ordre public). Mme Vérin devra donc faire droit aux demandes du client.