

1re année Thème 1

Chapitre 1

approche économique

Les compétences

1. identifier une situation à caractère économique.
2. identifier les agents économique et leur fonctions
3. Comprendre l'intérêt de l'économie

Ressources livresques

P.38 à 43

P.46 à 47

Plan du chapitre

- I. Les fondements de l'économie
- II. Les relations économiques
 - A. l'approche générale
 - B. le cas particulier des entreprises
- III. Le financement de l'activité économique

I - LES FONDEMENTS DE L'ÉCONOMIE

Concept de l'économie

Définition :

activité humaine visant à produire des ressources pour satisfaire des besoins

Conséquence :

développement des échanges entre les agents économiques selon un calcul économique

Identification des 2 formes de modèles économique selon les échanges

Concept de l'économie fermée :

modèle dans lequel les échanges sont réalisés exclusivement entre les agents du pays

Concept de l'économie ouverte :

modèle reposant sur le développement du commerce international en complément des échanges entre les agents du pays

II - LES RELATIONS ÉCONOMIQUES

A l'approche générale

L'intérêt économique d'échanger

1er intérêt :

Satisfaire les divers besoins des agents économiques face à des ressources naturelles insuffisantes

2ème intérêt :

développer la spécialisation des agents économiques (métiers) pour mieux répondre aux besoins de ces derniers

Les 2 types de flux entre les agents économiques (R3, p43)

Les flux monétaires :

Les flux portant sur les échanges de monnaie

Les flux réels :

Les flux portant sur les échanges de bien ou service

Le circuit économique (R2, p41)

Principe :

Les échanges marchands permettent d'échanger des biens contre des revenus qui, à leur tour, permettront d'acquérir des produits: ainsi, se forme le circuit économique

II - B Le cas particulier des entreprises

Les relations interentreprises

Les relations de concurrence :

Sur un même marché, les entreprises s'affrontent en opposant leurs offres (prix, qualité)

Les relations de complémentarité :

Les entreprises nouent entre elles des partenariats (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de service)

Le cas particulier de la coopération

Définition :

Des entreprises concurrentes travaillent entre elles

L'encadrement de la coopération :

Autorisée sauf si elle a pour effet de détourner le jeu de la concurrence et de manipuler les informations pour tricher le choix des agents

III - Le financement de l'activité économique

Les principaux modes de financement

Le financement interne :

Un agent économique finance ses investissements grâce à son épargne.

Le financement externe :

Un agent économique fait appel à d'autres agents économiques (banques ou ménages) pour se procurer les ressources financières dont il a besoin.

Etude du financement externe de l'économie (R1 et R2, p47)

Le financement indirect :

Système reposant sur l'intervention des banques

Le financement direct :

Système reposant sur les marchés financiers (actions, obligations, crowdfunding via les plateformes numériques)

Les 2 types de financement externe direct

une **action** c'est part de société et on devient propriétaire et gagne des dividendes

une **obligation** c'est un prêt au profit de la société on gagne le remboursement plus intérêt

Le financement par fonds propres :

Les ménages échangent leur épargne contre des **action** qui sont des parts sociales de la société leur donnant le droit de participer au partage des dividendes et de participer aux assemblées générales

Le financement par endettement :

Les ménages échangent leur épargne contre des **obligations** qui sont des prêts accordés aux entreprises avec une obligation de remboursement à un taux fixe défini lors de la souscription des titres

Chapitre 2 LE FONCTIONNEMENT DES MARCHÉS

Les 2 compétences attendues:

1. Présenter les fonctionnement d'un marché
2. Identifier les dysfonctionnements du marché

Ressources livresques

P.42 à 45

P.48 à 49

Plan du chapitre

- I. Le concept de "marché"
- II. L'étude des mécanismes de fixation des prix
- III. La remise en cause de l'autorégulation du marché
 - A. L'asymétrie d'information
 - B. Les barrières à l'entrée et à la sortie du marché
 - C. Les externalités

I. Le concept de "marché"

Le marché

Définition :

Lieu réel ou virtuel où se rencontrent l'offre et la demande en vue d'un échange

Identification du type de marché :

Le type du marché est défini en fonction du bien ou du service qui est échangé entre l'offre et la demande (**voir R2, P.43**)

Marché des capitaux / financier	Marché du travail	Marché des biens et services
---------------------------------	-------------------	------------------------------

La structure du marché

Définition :

La structure de marché est définie en fonction du nombre d'offreurs et de demandeurs sur le marché étudié

Identification des structures de marché:

Le monopole

Définition :

Marché sur lequel un seul offreur doit faire face à une multitude de demandeurs

2 effets :

1. retard sur l'innovation
2. prix élevé (notion de price maker)

L'oligopole

Définition :

Marché sur lequel quelques offreurs doivent faire face à une multitude de demandeurs ([Danone, nestlé et castel ont 90% du marché](#))

2 effets :

1. Commencement du développement de l'innovation
2. Amorce d'une baisse des prix mais risque d'ententes sur les prix

La concurrence pure et parfaite

Définition :

Marché sur lequel une multitude d'offreurs doivent faire face à une multitude de demandeur ([les plateformes de e-commerce](#))

3 effets :

1. Fort développement de l'innovation
2. Grande diversité de l'offre
3. Forte baisse des prix liée à la guerre des prix menée par les offreurs

Etude de la concurrence pure et parfaite

5 caractéristiques :

1. Atomicité du marché
2. Homogénéité du produit afin que seul le prix différentie les producteurs
3. Libre entrée et sortie du marché
4. Transparence de l'information
5. Libre circulation des facteur de production

II. Les mécanismes de fixation des prix

Concept de fixation du prix

Portée du prix :

Déterminer la disponibilité / rareté du produit

Fondement de fixation :

En fonction de l'offre disponible et de la demande exprimée (on parle de la loi de l'offre et de la demande)

3 principes de fixation du prix

Si $O > D$:

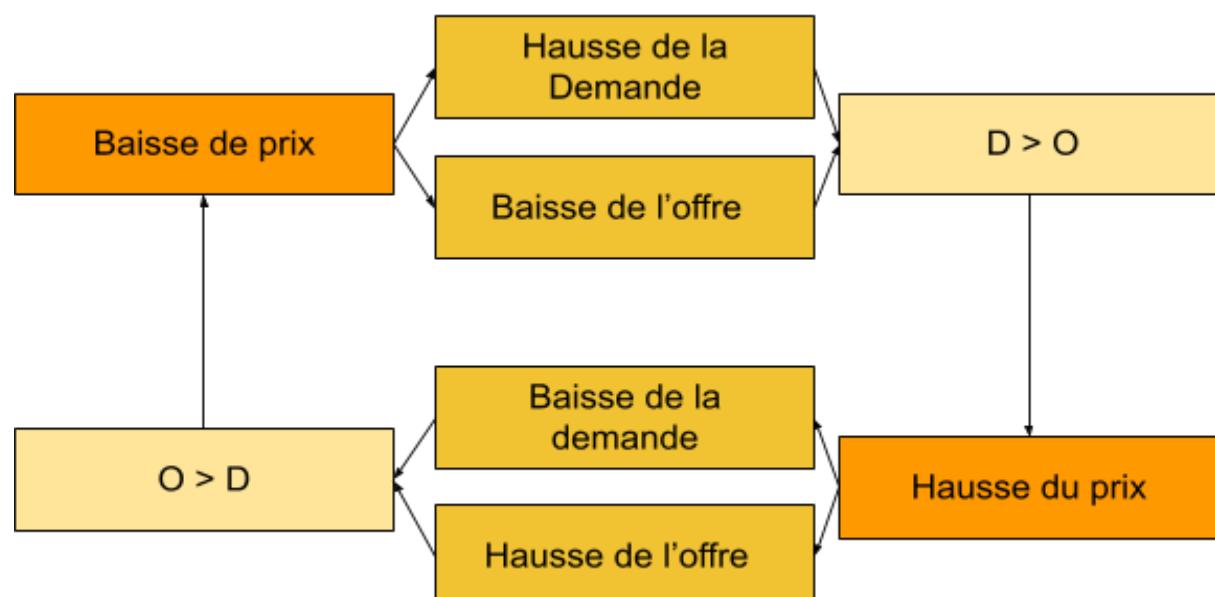
Baisse du prix (disponibilité du produit)

Sii $O < D$:

Hausse du prix (rareté du produit)

Si $O = D$:

Prix d'équilibre (concurrence pure et parfaite)



L'autorégulation du marché par les prix d'équilibre

Constat :

Le prix pousse les agents économiques à changer de comportement ; ce qui impacte en retour le prix

Conséquence :

Variation du prix jusqu'à obtenir le prix d'équilibre

Condition d'obtention du prix d'équilibre :

Être sur un marché de concurrence pure et parfaite

III. La remise en cause de l'autorégulation du marché

A l'asymétrie d'information

Définition :

Situation dans laquelle les agents ne détient pas la même information et de ce fait sont biaisés dans leur choix

L'analyse économique de l'asymétrie d'information

Effets :

Influence sur le jeu de la concurrence et / ou prix au détriment d'un agent

Lutte contre l'asymétrie d'information :

Développement de la législation pour imposer des modalités d'information

B Les barrières à l'entrée et à la sortie du marché

Définition :

Obstacle rendant difficile l'entrée et la sortie d'une entreprise sur un marché afin de limiter le développement de la concurrence

Les 2 types de barrières

1. **Les barrières naturelles** liées aux caractéristiques du marché et de la législation
2. **Les barrières artificielles** liées aux stratégies développées par les entreprises

C Les externalité

Définition :

Effet de l'action d'un agent sur la situation d'un autre agent sans que ce dernier ne paie ou ne reçoive une compensation.

Les 2 types d'externalité

1. Les externalités positives

apportant un gain à l'agent les subissant

2. Les externalités négatives

apportant une perte ou un coût supplémentaire pour l'agent les subissant

La présence des externalités sur les marchés

Constat :

Échappe aux mécanismes du marché car ne fait pas l'objet d'échange

Cause :

Prise en compte des intérêts privés et exclusion des coûts sociaux

La régulation des externalités par l'intervention de l'état

But :

intégrer les externalités dans le choix des agents

Pour les externalités positives :

Subvention ; déduction fiscale

Pour les externalités négatives :

Taxe ; réglementation

Chapitre 3
(approche juridique)
LA FORMATION DU CONTRAT

Les 2 compétences à maîtriser

1. Identifier une situation précontractuelle ainsi que son régime juridique
2. Identifier les conditions de formation d'un contrat pour en apprécier sa validité

Ressource livresques

P.24 à 29

Plan du chapitre

- I. La négociation du contrat
 - A. Les principes généraux
 - B. Les pourparlers
 - C. Les avant-contrats
- II. La formation du contrat
 - A. Les principes généraux
 - B. La classification des contrats
- III. la validité des contrats
 - A. Les principes généraux
 - B. L'étude des 3 conditions de validité

I. La négociation du contrat

A - Les principes généraux

Notion de situation précontractuelle

Concept :

Période durant laquelle les parties vont négocier afin d'aboutir à un accord permettant de satisfaire au mieux les intérêts de chacune

2 situation précontractuelles

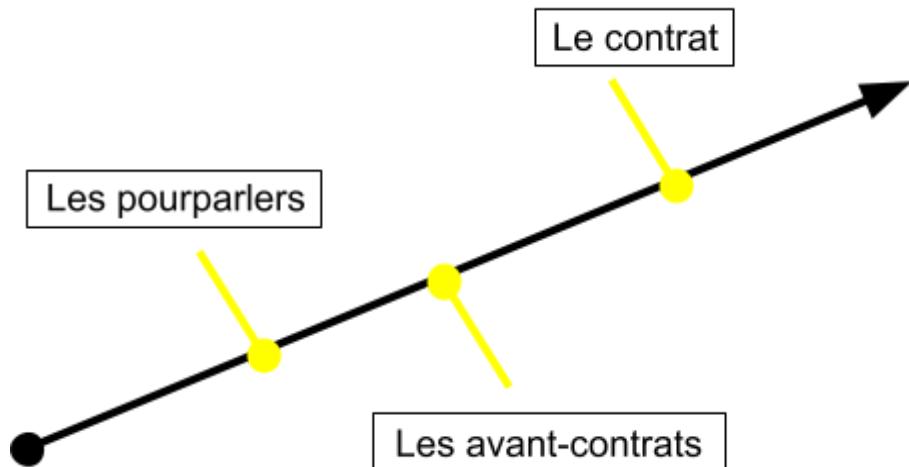
Les pourparlers :

Phase de négociation sous l'égide de la liberté contractuelle

Les avant-contrats :

Étape qui permet de fixer, dans un **contrat, certains éléments** considérés comme **certains** lors de la négociation et de laisser les parties discuter des autres éléments de la future relation contractuelle.

Schéma du processus contractuel



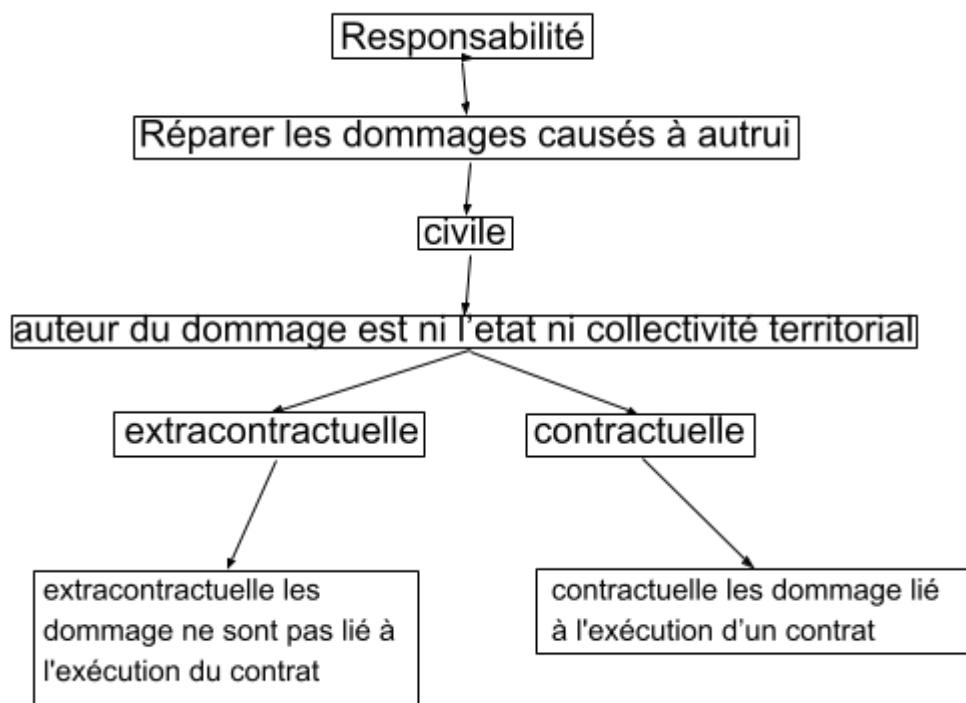
B - Les pourparlers

Définitions :

Période de négociation précédant un accord définitif

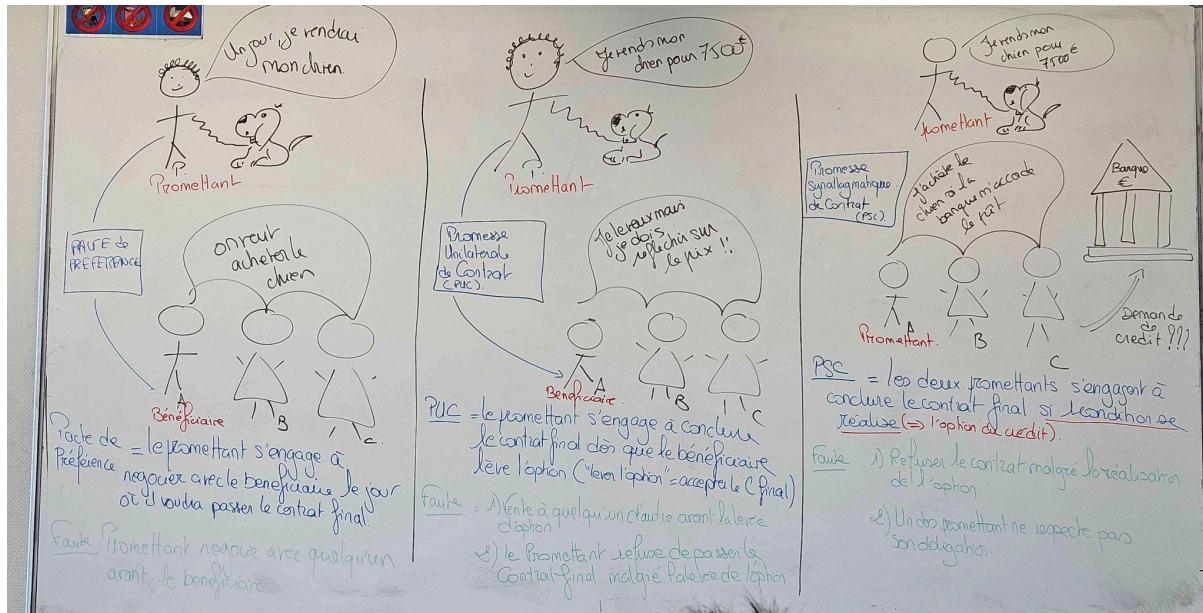
Obligation :

être de bonne foi sous peine d'engager sa responsabilité **civile extracontractuelle**



Cas de sanction :

Rupture des négociations brutale, pour nuire ou sans motif légitime



C - Les avant-contrats

Les principes généraux des avant-contrat

Définition :

Contrat précédent le contrat définitif et obligeant les parties à conclure ce dernier dans les conditions qu'il décrit

Type de sanction :

En cas de non-respect d'un avant contrat, engagement de sa responsabilité civile contractuelle

Le pacte de préférence

Définition :

Engagement du promettant à proposer prioritairement au bénéficiaire de négocier avec lui pour le cas où il envisagerait de passer le contrat

Les 2 types de promesse

La promesse unilatérale de contrat :

Convention par laquelle le promettant s'engage à conclure le contrat si le bénéficiaire accepte l'offre

La promesse synallagmatique :

Convention par laquelle les parties s'engagent à conclure le contrat définitif si une condition, indépendante de la volonté des parties et définie dans la convention, se réalise

II. La formation du contrat

A - Les principes généraux

Le contrat

Définition :

Accord de volonté entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer des obligations de droit

La liberté contractuelle

Concept :

Libre de contracter ou pas avec qui on souhaite et selon les conditions voulues

Limites :

Voir R2, p. 27

La date de la formation du contrat

Principe :

Le contrat est formé par la seule volonté des parties

Date de la formation :

Au moment où l'acceptation rencontre l'offre de contrat

B - La classification des contrats

Le principe de la classification des contrats selon le code civil

Principe :

Attribution de 7 adjectif cumulatif

Choix des adjectifs :

Pour chaque critère, choix entre 2 à 3 adjectif

Intérêt de la classification :

Déterminer l'ensemble des lois applicable pour chaque catégorie de contrat

Les types de contrat

Les 4 critères principaux :

Voir R3, p.27

Nom du contrat	Obligations	Exemples
Contrat synallagmatique	Chaque partie a des obligations envers son cocontractant. ou	Contrat de vente
Contrat unilatéral	Une seule partie s'engage.	Contrat de don
Contrat de gré à gré	Les stipulations sont librement négociées entre les parties.	Contrat de vente (ex.: une voiture d'occasion)
Contrat d'adhésion	Les conditions générales, soustraites à la négociation, sont déterminées à l'avance par l'une des parties. ou	Contrat de transport
Contrat consensuel	Seule la rencontre des volontés suffit à former le contrat. Ce type de contrat est le plus répandu.	Contrat de vente Contrat de location
Contrat solennel	Il nécessite un écrit (très peu de contrats sont concernés). ou	Contrat de mariage
Contrat réel	La formation du contrat nécessite la remise de la chose, objet du contrat. Ce type de contrat est limité.	Contrat de gage Contrat de dépôt
Contrat à exécution instantanée	Les obligations peuvent s'exécuter en une prestation unique.	Contrat de vente
Contrat à exécution successive	Les obligations d'au moins une partie s'exécutent en plusieurs prestations échelonnées dans le temps. ou	Contrat de location Contrat de travail

5ème critère : selon qui tire profit du contrat

A. titre onéreux :

Contrat dans lequel chaque partie reçoit un avantage équivalent

B. titre gratuit :

Contrat dans lequel une seule partie tire profit du contrat

6ème critère : selon l'étendue de l'obligation

A. Commutatif :

Contrat dans lequel les obligations sont déterminées et certaines dès la conclusion du contrat

B. Aléatoire :

Contrat dans lequel la portée des obligations n'est pas connue lors de la conclusion du contrat

7ème critère : selon le régime juridique de protection

A. Nommé :

Contrat encadré spécifiquement par la loi

B. Innommé :

Contrat qui n'est pas soumis à une législation spécifique

III. La validité du contrat

A - Les principes généraux

Le principe de la validité du contrat

Principe :

Tout contrat doit respecter 3 **conditions cumulatives** de validité

Conséquence :

L'absence d'une seule condition suffit pour conduire à la nullité du contrat

Sanction pour non respect des conditions de validité

Principe :

Mise en oeuvre d'une action en nullité

Effet de la nullité :

Annulation rétroactive du contrat (**disparition des effets du contrat et remise en état des parties grâce aux restitutions**)

B - L'étude des 3 conditions de validité

Le principe du consentement

2 caractéristiques du consentement :

1. La personne doit librement consentir (absence de vice du consentement)
2. la personne doit être saine d'esprit

Identification des 3 vices du consentement

L'erreur :

Fausse représentation involontaire de la réalité

Le dol :

Manoeuvres frauduleuses, mensonges, omissions volontaire sans lesquelles la partie n'aurait jamais contracté

La violence :

Pression physique, morale ou économique inspirant une crainte pour la partie ayant contracté

Le principe de la capacité juridique

Définition :

Aptitude à être titulaire de droits et de les exercer librement

Le régime juridiques pour les personnes physiques

2 principes :

1 Seules les personnes capables peuvent contracter

2 Les incapables (mineurs et majeurs protégés) ne peuvent pas contracter

Exception pour les incapables :

Possibilité de contracter pour des actes de faible prix et de la vie courante

Le régime juridique pour les personnes morales

Définition "personne morale" :

Groupement de personnes doté de la personnalité juridique afin d'accomplir quelque chose en commun

2 Principes pour reconnaître la capacité juridique :

1 Les actes doivent être pris par les organes de direction au nom de la personne morale

2 L'acte doit être utile à la réalisation de l'objet économique

Le principe de l'objet du contrat

Définition :

Ce sur quoi porte le contrat c'est-à-dire les obligations définies dans le contrat

Les 3 principes juridiques de l'objet du contrat

1 Ne pas être contraire à l'ordre public.

2 Être un élément possible, déterminé ou déterminable.

3 Le prix demandé au titre du contrat ne doit pas être dérisoire ou illusoire

Délai de prescription dans le cadre de l'action en nullité

Définition :

Délai au-delà duquel il est impossible de saisir la justice

Durée :

5 ans à partir du moment où la cause de la nullité est découverte sans dépasser les 20 années après conclusion du contrat

Chapitre 4
(approche juridique)
La mise en oeuvre du contrat

Les 2 compétences à maîtriser

1. Apprécier la légalité des clauses du contrat
2. Sanctionner l'inexécution du contrat

Ressources livresques

P.30 a 33

Plan du chapitre

- I. L'étude des clauses du contrat
 - A. Les principales clauses du contrat entre professionnels
 - B. Le concept de la clause abusive
- II. L'exécution du contrat
 - A. La notion d'obligation contractuelle
 - B. Les effets du contrat
- III. La sanction de l'inexécution du contrat
 - A. Présentation générale des sanctions
 - B. L'étude de la responsabilité civile contractuelle

I. L'étude des clauses du contrat

A - Les principales clauses du contrat entre professionnels

Définition clause :

Stipulation à l'intérieur d'un contrat, qui précise certains éléments, obligations ou modalités d'exécution du contrat

- La loi **dispose** = dispositions légales
- Un contrat **stipule** = stipulations contractuelles

Identification des catégories de clauses

Définition clause générale :

Clause présente par nature dans tous les contrats (identification des parties, objet du contrat, prix)

Définition clauses particulière ou spécifiques :

Clause incluant une stipulation particulière afin de préciser certains éléments, obligations ou modalités d'exécution propres au contrat étudié

Les 7 principales clauses particulières dans les contrats entre professionnels

Voir R2,p.31

[voir image page](#)

1. **La clause de dédit** : clause qui oblige celui qui ne souhaite plus exécuter le contrat, avant un certain délai, à dédommager son cocontractant.
2. **La clause de réserve de propriété** : clause qui permet au créancier de conserver la propriété du bien vendu jusqu'à complet paiement.
3. **La clause d'indexation** : clause qui prévoit que le prix mentionné au contrat évoluera de manière automatique en fonction de l'évolution d'une autre donnée.
4. **La clause de renégociation** : clause qui prévoit l'obligation pour les parties de renégocier le contrat si des données essentielles à son équilibre viennent à changer.
5. **La clause limitative ou exclusive de responsabilité** : clause par laquelle le débiteur d'une obligation décide de limiter ou d'exclure par avance sa responsabilité en cas de mauvaise exécution ou d'inexécution du contrat. Cette clause est valable si elle est librement négociée et qu'elle ne vide pas de toute sa substance l'obligation essentielle du cocontractant.
6. **La clause résolutoire** : clause qui prévoit qu'en cas de manquement à une obligation contractuelle de l'une des parties, le contrat sera résilié de plein droit. Cela permet d'éviter d'avoir recours à la justice.
7. **La clause pénale** : clause qui détermine à l'avance la sanction pécuniaire applicable au cas où l'une des parties n'exécute pas ses obligations.

B - Les clause abusives

Définition :

Clause qui crée, au détriment du consommateur (ou du non-professionnel), un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat.

Sanction :

Clause réputée comme non écrite

L'introduction du concept de la clause abusive dans le code de commerce dès 2019

Principe :

Interdiction de soumettre ou de tenter de soumettre l'autre partie à des obligations créant un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties

Sanction :

Responsabilité contractuelle du professionnel

II. L'exécution du contrat

A - La notion d'obligation

Notion d'obligation contractuelle

Définition :

Lien Juridique entre deux personnes en vertu duquel l'une d'elles est tenue envers l'autre d'exécuter une prestation définie dans le contrat

La mise en oeuvre de l'obligation

Définition débiteur : Dette

Personne qui s'engage à réaliser une obligation au profit d'un créancier

Définition créancier : Crédit

Personne auprès de laquelle le débiteur s'est engagé

L'étude des obligations dans un contrat

Modalité d'identification du créancier et du débiteur :

Etude effectuée pour chaque obligation du contrat

Nombre de créancier et de débiteur dans un contrat :

Autant de débiteur et de créancier que d'obligations dans le contrat

B - Les effets du contrat

Les deux principes de l'exécution du contrat

Définition force obligatoire :

Le contrat ne peut être modifié ou révoqué sans le consentement mutuel des parties (sauf exceptions légales)

Définition l'effet relatif :

Le contrat ne peut être exécuté que par les parties et à leur profit (sauf exception - héritiers, tiers bénéficiaire ou représentation)

L'effet relatif appliqué aux chaînes de contrat

Notion de "chaîne de contrat" :

Plusieurs contrats se succèdent dans le temps et portent sur la même objet ou concourent au même but

Effet :

En cas de contestation, l'agent ne peut engager la responsabilité que de la partie avec laquelle il est contractuellement lié

La remise en cause de l'effet relatif par la théorie de l'imprévision

Définition "théorie de l'imprévision" :

Lorsque des circonstances imprévisibles changent et provoquent une exécution excessivement onéreuse, la partie qui n'en avait pas accepté le principe peut demander la renégociation du contrat

Le régime juridique de la théorie de l'imprévision

Mise en oeuvre :

pendant la négociation, le contrat continue à être exécuté

2 solutions en cas d'absence de résolution amiable :

1. Possibilité de rompre le contrat
2. Si aucun accord pour rompre, saisine du juge pour qu'il révise le contrat ou y met fin

III. La sanction de l'inexécution du contrat

A - Présentation générale des sanctions

Les 5 des sanctions de l'article 1217 du code civil

1. Refuser d'exécuter ou suspendre l'exécution de sa propre obligation
2. Poursuivre l'exécution forcée en nature de l'obligation
3. Obtenir une réduction du prix
4. Provoquer la résolution du contrat
5. Demander réparation des conséquences de l'inexécution

La mise en oeuvre des sanctions

Définition mise en demeure :

La lettre permettant de demander à un débiteur d'exécuter une obligation suite à l'inexécution de celle-ci.

Forme :

Écrit rappelant l'obligation à exécuter, accordant un nouveau délai et annonçant la sanction mise en œuvre en cas de non-respect. Expression "**Mise en demeure**"

Caractère obligatoire :

Dans tous les cas sauf pour l'exception d'inexécution

B - L'étude de la responsabilité civile contractuelle

Les 3 élément à démontrer au juge

1. La faute contractuelle
2. L'existence d'un préjudice
3. Le lien de causalité

Identification de la faute selon la nature de l'obligation

Pour l'obligation de résultat :

L'absence de résultat car le débiteur s'engage à réaliser ce qui a été promis quels que soient les aléas

Pour l'obligation de moyens :

L'absence de moyens car le débiteur s'engage à tout mettre en oeuvre au risque de ne pas atteindre ce qui a été promis

Les causes d'exonération

Les 3 communes aux 2 types d'obligation :

1. La force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur)
2. Le fait d'un tiers (intervention imprévisible, irrésistible et extérieure)
3. Le fait de la victime

Propre à l'obligation de moyens :

Tous les moyens ont été mis en place

Chapitre 5
(approche managériale)
L'environnement de l'entreprise

Les 3 compétences à maîtriser

1. Savoir repérer les finalités de l'entreprise et sa démarche RSE
2. Savoir identifier le rôle de l'entrepreneur et du manager
3. Savoir évaluer la performance de l'entreprise

Ressources livresques

P.10 à 19

Plan du chapitre

- I. La création d'entreprise
 - A. La logique entrepreneuriale
 - B. Les finalités de l'entreprise
 - C. Les étapes de création
 - II. La gestion de l'entreprise
 - A. La logique managériale
 - B. Les parties prenantes
 - III. La performance de l'entreprise
- I. La création d'entreprise

A - La logique entrepreneuriale

La démarche entrepreneuriale

Définition :

Ensemble des activités et des démarches impliquant la création et le développement d'une nouvelle activité au sein de l'entreprise

La notion d'entrepreneur

Définition selon Schumpeter :

Personne qui prend des **risques** en investissant des **capitaux** pour développer une **innovation** afin de profiter des **opportunités** du marché

La théorie de la destruction créatrice de Schumpeter en 3 points

1. L'entrepreneur recourt aux innovations pour briser la routine des structures traditionnelles (**destruction**)
2. Il favorise alors les transformations structurelles importantes de la société (**création**)
3. Il est donc responsable de la croissance économique, de la création d'emplois nouveaux et du développement économique

B - Les finalités de l'entreprise

Le concept de finalité

Définition générale de la “finalité” :

Raison d'être de l'entreprise reposant sur une orientation générale sur le long terme

Approche selon peter DRUCKER :

La première finalité d'une entreprise est de développer une clientèle.

Identification des 4 principales finalités de l'entreprise

1. Finalité économique visant à satisfaire le client tout en réalisant du profit (**≠Financière**)
2. Finalité sociale visant à satisfaire les attentes des salariés
3. Finalité sociétale visant à améliorer le bien-être de la communauté humain
4. Finalité environnementale visant à préserver la nature et les ressources naturelles

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Définition :

Concept désignant l'intégration, par l'entreprise, des préoccupations sociales/sociétales, environnementales et économiques dans ses activités et ses relations avec les parties prenantes

L'objectif au service de la finalité

Définition :

Résultat daté et chiffré que l'entreprise doit obligatoirement atteindre

Lien avec les concept de finalité :

La réalisation des objectifs permet la mise en œuvre concrète de la finalité de l'entreprise.

C - Les étapes de création

Le 6 étapes de la création d'entreprise (voir R1, p.17)

1. Trouvez une idée
2. Réaliser une étude de marché
3. Établir un business plan
4. Rechercher des financements
5. Choisir le statut juridique et fiscal
6. Réaliser les démarches administratives auprès d'un guichet des formalités des entreprises (guichet dématérialisé de l'INPI)

II. La gestion de l'entreprise

A - La logique managériale

La démarche managériale

Définition :

Capacité à gérer les ressources de l'entreprise de manière optimale afin de développer et d'assurer la pérennité de l'entreprise

Les 5 fonctions du management

1. Fixer les objectifs
2. Définir les moyens
3. Gérer les ressources humaines
4. Contrôler les résultats par rapport aux objectifs fixés
5. Apporter les corrections si besoin

B - Les parties prenantes

Les parties prenantes

Définition :

Tout individu ou groupe qui peut affecter ou être affecté par les actions de l'organisation

Identification des parties prenantes 1/2

(voir R2, p.13)

Identification des parties prenantes primaires :

Tout agent ayant un lien productif ou financier avec l'entreprise et pouvant menacer la survie de celle-ci (apporteurs de capitaux, salariés, clients, fournisseurs et autres partenaires)

Identification des parties prenantes secondaires :

Tout agent ayant un lien avec l'entreprise sans être essentiel à la survie (médias, riverains, pouvoirs publics...)

Identification des parties prenantes 2/2

(voir R2, p. 13)

Identification des parties prenantes internes :

Tout agent évoluant à l'intérieur de l'entreprise (apporteurs de capitaux, salariés, dirigeants)

Identification des parties prenantes externes :

Tout agent évoluant à l'extérieur de l'entreprise (clients, fournisseurs, riverains, média, administration publiques...)

III. La performance de l'entreprise

La notion de “performance” de l'entreprise

Définition :

Consiste à atteindre les objectifs fixés

2 principes de mise en œuvre :

1. L'efficacité : Obtention du résultat conformément à l'objectif fixé
2. L'efficience : Obtention du résultat en minimisant les ressources mobilisées

Notion de performance globale

Définition :

Être performant au niveau économique, social et environnemental en même temps

La mesure de la performance

Préalable à l'évaluation de la performance :

Déterminer les critères d'évaluation qui ont une influence significative car ils permettent d'alerter les dirigeants en cas de défaillance (voir R3, p.19)

Support de l'étude :

Le tableau de bord prospectif qui permet de rassembler, dans un même document, des indicateurs financiers et non financiers

FIN

1re année Thème 2

Chapitre 6
(APPROCHE ÉCONOMIQUE)
La régulation économique par l'état

Les 3 compétences attendus

1. Identifier les principales politiques économiques
2. Repérer les impacts des politiques sur l'environnement de l'entreprise
3. Repérer les limites de l'intervention des pouvoirs publics

Ressources livresques

P. 80 à 91

Plan du chapitre

- I. Les fonctions de l'Etat
 - A. Les fonctions régaliennes
 - B. Les fonctions économiques
- II. L'identification des politiques économiques
 - A. En fonction du but recherché
 - B. En fonction des outils mobilisés
 - C. En fonction des agents visés
- III. Les limites des politiques économiques
 - A. La limite liée à l'intégration européenne
 - B. Les limites du multiplicateur budgétaire

I. Les fonctions de l'Etat

A - Les fonctions régaliennes

La notion de fonctions régaliennes

Définition :

Fonctions qui appartiennent à tout Etat du fait de sa nature juridique

Identification des 5 fonctions régaliennes

1. La diplomatie
2. L'armée
3. La police
4. La justice
5. La monnaie

B - Les fonctions éconómiques

Identification des 3 fonctions de l'état
(voir R1, p.81)

1. La fonction d'allocation
2. La fonction de redistribution
3. La fonction de stabilisation (ou régulation)

Les 3 fondements des fonctions économiques
(voir R2 à 5, p. 81)

La croissance économique :

Augmentation du niveau de production entre deux dates (mesure : PIB)

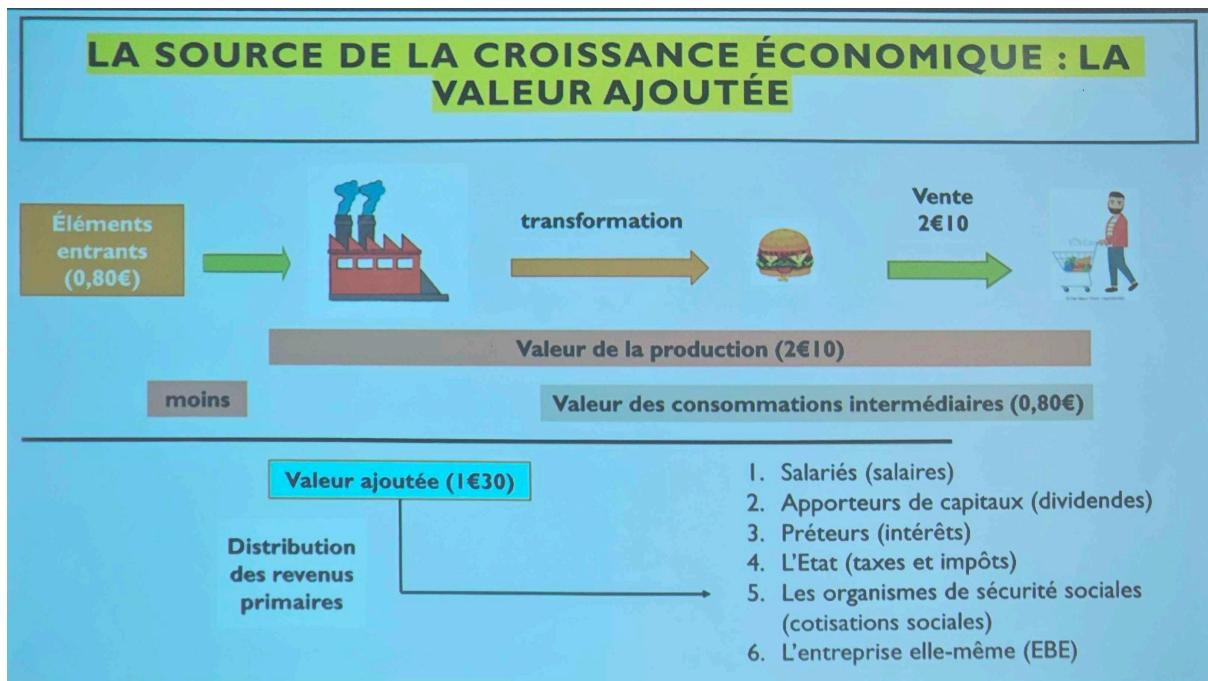
Le développement durable :

Capacités à satisfaire les besoins actuels sans compromettre les générations futures à satisfaire les leurs sur le plan économique, social et écologique

Le développement économique :

Expansion des activités économiques entraînant l'enrichissement d'un État et l'amélioration générale des conditions de vie et de bien-être de la majorité de sa population (mesure : IDH)

La source de la croissance économique : la valeur ajoutée



La mesure de la croissance économique

Mesure de la croissance nationale :

PIB

Calcul du PIB :

Somme des VA créés par tous les entreprises sur le territoire

Si augmentation du PIB :

Croissance

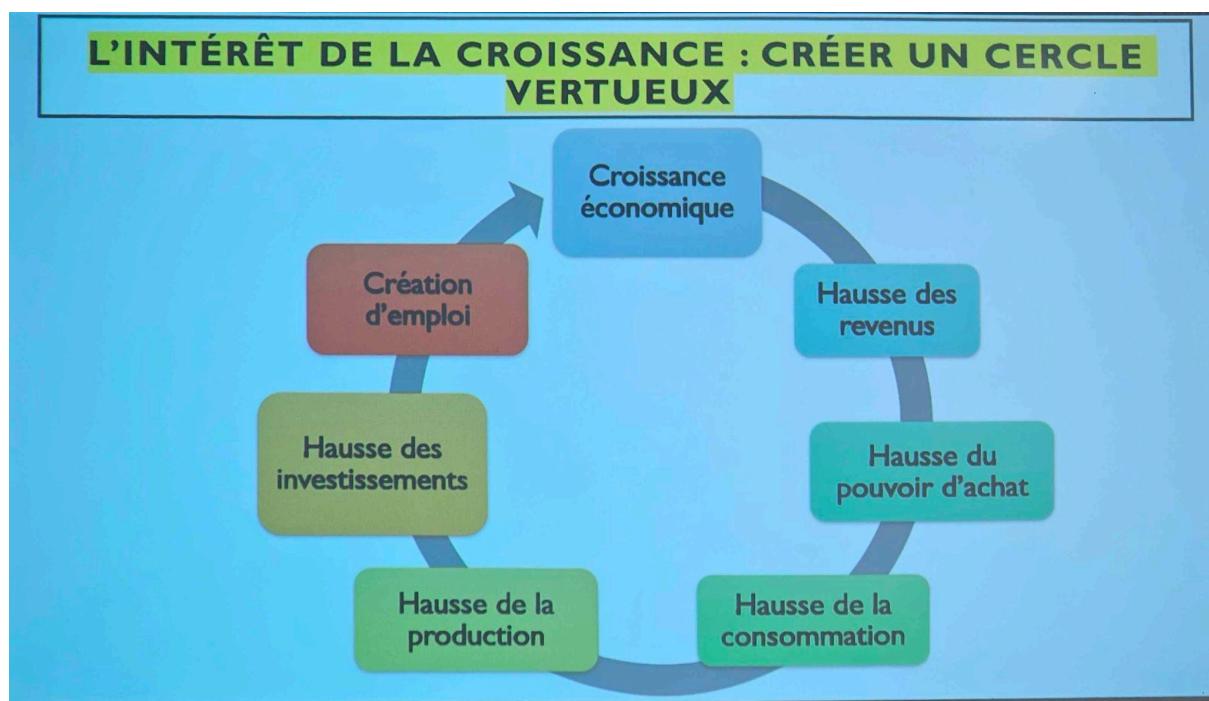
Si baisse du PIB :

Ralentissement économique

Si le PIB est négatif :

Récession / crise économique

L'intérêt de la croissance : créer un cercle vertueux



II. L'identification des politiques économiques

A - En fonction du but recherché

Les principales catégories de politique économiques

Voir R1, p. 85

Politiques conjoncturelles :

Politiques visant à réguler l'économie à court terme

Politiques structurelles :

Les 4 objectifs de la politique conjoncturelle

(R1, p.83)

1. La croissance économique (mesure ; PIB)
2. La stabilité des prix (mesure : Taux d'inflation)
3. L'équilibre du commerce extérieur (mesure : Balance des transactions courantes)
4. Le plein emploi (mesure : Taux de chômage)

L'étude du carré magique

(R2, p.83)

Les 3 points du concept :

1. Représentation graphique des 4 objectifs sur un repère
2. Plus la forme est "carré" et "grande", meilleure sera la situation économique
3. "magique" car les 4 objectifs ne peuvent pas être poursuivis en même temps

Intérêt :

Voir graphiquement les principaux déséquilibres et développer les politiques économiques pour y remédier

Les 3 types de politiques conjoncturelles

La politique de relance :

Vise à stimuler l'activité économique en cas de chômage ou de faible croissance

La politique de stabilisation :

Vise à freiner la croissance en cas de risque d'inflation importante

La politique "Stop and go" :

Mesures naviguant entre ces deux objectifs (caractéristique des 30 glorieuses)

Identification des politiques structurelles

But :

Transformer le système économique pour le rendre efficace en influençant le comportement des agents

Dénomination des politiques structurelles :

Politique + “adjectif” qui détermine dans quel domaine va porter l’intervention de l’etat

B - En fonction des outils mobilisés

Les 2 types de politique

voir R2, p.85

Définition “politique budgétaire” :

Régulation par les pouvoirs publics de l’économie en mobilisant le budget de l’Etat

Définition “politique monétaire” :

Politique visant à agir sur la quantité de monnaie en circulation ainsi que les conditions de financement pour influer la situation économique

Utilisation de la politique budgétaire en cas de relance

3 mesures :

1. Baisse des impôts et taxes
2. Augmentation des aides
3. Augmentation de la commande publique

Effet :

Augmentation du déficit budgétaire

Dénomination :

Politique expansionniste

Utilisation de la politique monétaire en cas de relance

Acteur :

Banque centrale (Dans l’UE, BCE cherchant à maintenir l’inflation autour du 2%)

Mesure :

Baisse du taux directeur

Effet :

Augmentation des demandes de crédit pour augmenter la demande globale

Utilisation de la politique budgétaire en cas de stabilisation

3 mesures :

1. Augmentation des impôts et taxes
2. Baisse des aides
3. Baisse de la commande publique

Effet :

Réduire le déficit budgétaire

Dénomination :

Politique de rigueur

Utilisation de la politique monétaire en cas de stabilisation

Acteur :

Banque centrale (Dans l'ue, dce cherchant à maintenir l'inflation autour du 2%)

Mesure :

Augmentation du taux directeur

Effet :

Baisse des demandes de crédit pour baisser la demande globale

C - En fonction des agents visés

La politique de l'offre

Voir R1, p.87

Définition :

Mesures visant à améliorer la compétitivité des entreprises pour relancer l'investissement privé et l'emploi

2 mesures :

1. Baisse des prélèvements
2. Flexibilité du marché du travail

La politique de la demande

Voir R2, p.87

Définition :

Mesures visant à augmenter la demande globale et l'investissement public

3 mesures :

1. Augmentation des aides sociales et de la commande publique
2. Baisse des impôts
3. Augmentation du Smic

III. Les limites aux politiques économiques

A - Les limites européennes

L'encadrement des politiques structurelles

Principe :

Objectifs européens définis pour tous les Etats dans les Grandes Orientations des Politiques Économiques (GOPE)

Procédure en 3 temps :

1. Communication des projets de politique dans les Plans Nationaux de Réforme par les Etats
2. Etude des PNR par la Commission européenne
3. Application des politiques nationales selon les recommandations européennes

Le but de l'encadrement des politiques budgétaires

Constat :

Effet boule de neige qui conduit l'État à s'endetter pour rembourser ses dettes antérieures

Remède :

La soutenabilité des finances publiques afin d'assurer solvabilité de l'Etat pour rembourser les dettes et maintenir la valeur de sa monnaie

Les règles budgétaires liées au pacte de stabilité

2 principes :

1. Déficit public < 3% du PIB
2. Endettement < 60% du PIB

Exception via la clause de sauvegarde :

Clause permettant de suspendre les règles budgétaires en cas de circonstances particulières (comme le covid)

B - Les limites liées aux multiplicateurs budgétaires

Les 4 effets pervers liés aux politiques budgétaires expansionnistes

1. L'effet boule neige (voir III-A)
2. L'effet d'éviction par le taux d'intérêt :
Augmentation des taux d'intérêts (liée au recours à l'emprunt par l'Etat pour financer ses dépenses) décourage les investisseurs privés
3. L'effet d'éviction par l'extérieur :
Recours massif aux importations lié à une relance trop rapide de la demande
4. L'effet du fardeau de la dette :
Augmentation de l'épargne au détriment de la consommation car anticipation d'une hausse de l'imposition pour financer la politique expansionniste

Chapitre 7
(APPROCHE JURIDIQUE)
La régulation de l'activité économique par le droit

Les 2 compétence attendues

1. Repérer les enjeux de la concurrence
2. Repérer comment est protégée la propriété industrielle

Ressources livresques

Pages 68 à 75

Plan du chapitre

- I. Le principe de la liberté d'entreprendre
 - II. La régulation des marchés
 - A. Les autorités de régulation
 - B. Les atteintes au droit de la concurrence
 - III. La protection de la propriété industrielle
 - A. Les brevets
 - B. Les marques
- I. Le principe de la liberté d'entreprendre

Le principe de la liberté de commerce et d'industrie en france

Contexte :

Lutter contre les corporations de l'Ancien régime qui limitent l'accès aux professions

Texte juridique :

Décret d'Allarde de 1789

3 Principes juridiques :

1. La liberté d'entreprendre
2. La liberté d'exploitation
3. La liberté de concurrence

Les limites à la liberté de commerce et d'industrie

Principe :

Elaboration de règles d'ordre public auxquelles il est impossible d'y déroger

Existence de 2 ordres :

1. L'ordre public de direction pour protéger l'intérêt général et l'économie (interdiction de faire du commerce pour les médecins)
2. L'ordre public de protection pour préserver les intérêts d'une catégorie de personne (l'hygiène dans les restaurants et fermeture en cas violation)

Le principe de la liberté d'établissement en Europe

Le traité de Rome (1957) :

Chaque ressortissant européen peut circuler sur le territoire communautaire, s'installer dans un des Etats membres pour y mener l'activité économique de son choix dans le respect des lois.

Le traité de l'UE (1992) :

Principe de la libre-circulation des marchandises, des services, des capitaux et des personnes au sein du marché unique

II. La régulation des marchés

A - Les autorités de régulation

La Régulation nationale des marchés par les autorités administratives indépendantes (AAI)

Définition "AAI" :

Organe qui, agissant au nom de l'Etat, tout en étant indépendant de celui-ci et des entreprises, dispose de prérogatives pour assurer ses missions de régulation et de contrôle des secteurs économiques

Les 2 catégories de AAI

Intervention sur tous les marchés :

L'autorité de la concurrence

Intervention sectorielle :

Les autorités de régulation sectorielles (ex: ARCOM, ARJEL, CNIL ...)

Présentation de vidéo

Les 4 missions de l'autorité de la concurrence

1. Lutter contre les ententes illicites et les abus de position
2. Contrôler les opérations de rachats et fusions
3. Formuler des avis et émettre des recommandations
4. Réguler les professions réglementées du droit

La régulation européenne

Identification de l'autorité de régulation :

La Commission européenne (élaboration de règles, contrôle de l'application des règles et sanction des Etats en cas de violation des règles)

B - Les atteintes aux droit de la concurrence

La notion d'entente illicite

Définition :

Accords entre entreprises et pratiques concertées susceptibles de porter atteinte au libre jeu de la concurrence

Les 2 types d'ententes illicites

L'entente verticale :

Entente entre des acteurs qui se situent à des niveaux différents de la chaîne d'activité

L'entente horizontale :

Entente entre des acteurs concurrents pour un même produit ou service

L'évolution naturelle du marché : la position dominante

Notion "position dominante" :

Situation dans laquelle l'une des entreprises qui alimentent le marché détient une part de ce marché largement supérieure à celle des autres entreprises

Le fondement de la régulation : la lutte contre l'abus de position dominante

Notion "abus de position dominante" :

Position dominante utilisée par une entreprise leader pour imposer ses conditions de production et de vente pour fausser le jeu de la concurrence

Les sanctions encourues

Sanction commune aux ententes et abus de position dominante :

Amende jusqu'à 10% du chiffre d'affaire

Sanction pénale pour abus de position dominante :

4 ans d'emprisonnement et 75 000€ pour le dirigeant de la société

Les atteintes à la concurrence

Définition "concurrence déloyale" :

Ensemble des agissements reposant sur des procédés contraires aux règles et usages, occasionnant un préjudice caractérisé notamment par le détournement de la clientèle

Les 4 formes de concurrence déloyale

1. La désorganisation
2. La confusion
3. Le dénigrement
4. Le parasitisme

Les sanctions encourues

Fondement de la sanction :

Responsabilité civiles extracontractuelle

Forme de la sanction :

Dommages et intérêts

III. La protection de la propriété industrielle

A - Le brevet

La protection de l'innovation par le brevet

Définition "brevet d'invention" :

Titre de monopole temporaire d'exploitation pour protéger les innovations

4 caractéristiques pour protéger l'innovation

1. être une solution technique à une problème technique
2. être nouveau
3. impliquer une activité inventive
4. être susceptible d'une application industrielle

Le régime juridique du brevet en france

Durée :

20 ans sous condition de paiement d'annuités

Modalités d'exploitation :

seul, licence d'exploitation, vente

La protection territorialisée du brevet

Pour le territoire français :

INPI (institut national de la propriété industrielle)

Protection automatique pour les 26 Etats de l'UE et pour les 38 Etats adhérents après validation par l'Etat :

OEB (office européen des brevets)

Protection au sein des 193 Etats signataires (pour les brevets) :

OMPI (organisation mondiale de la propriété intellectuelle)

Les sanctions aux atteintes au brevet

Fondement :

La contrefaçon

Sanction pénale :

Amende (300 000€) + emprisonnement (3 ans)

Sanction civile :

Dommages et intérêts (responsabilité civile extracontractuelle)

Sanctions complémentaires :

Cessation des actes de contrefaçon et destruction des éléments contrefaits et publication du jugement

B - La marque

Le monopole d'exploitation via la marque

Définition :

Signe distinctif permettant de distinguer les produits d'une entreprise par rapport à ceux de ses concurrents

La condition essentielle pour protéger une marque

Identification de la condition :

Être distinctif

Portée de la condition :

Aptitude à identifier les produits et à les distinguer de ceux des concurrents sans être descriptif

Les 6 autres conditions pour protéger une marque

1. Être susceptible de représentation
2. Ne pas reposer sur les éléments devenus usuels dans le langage courant
3. Ne pas être contraire à un emblème étatique
4. Ne pas porter atteinte à l'ordre public
5. Ne pas induire en erreur le consommateur
6. Ne pas être déposé de mauvaise foi

Le régime juridique de la marque en France

Durée :

10 ans dans chaque domaine déposé sous condition de paiement de droit selon le
“principe de spécialité”

Modalités d'exploitation :

Seul, licence d'exploitation, vente

La protection territorialisée de la marque

Pour le territoire français :

INPI (Institut national de la propriété industrielle)

Protection au sein des Etats membres de l'UE :

EUIPO (Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle)

Protection au sein des 193 Etats signataires :

OMPI (Organisation Mondiale de la Propriété intellectuelle)

Les sanctions aux atteintes à la marque

Fondement :

La **contrefaçon**

Sanction pénale :

Amende (400 000€) + emprisonnement (4 ans)

Sanction civile :

Dommages et intérêts

Sanction complémentaires :

Cessation des actes de contrefaçon et destruction des éléments contrefaits et publication du jugement

Chapitre 8

(Démarche managériale)

La prise en compte de la l'environnement dans les décisions de l'entreprise

Les 2 compétence attendues

1. Analyser l'environnement de l'entreprise
2. Identifier l'impact de l'environnement sur la situation de l'entreprise

Ressources livresques

P.58 à 63

Plan du chapitre

- I. L'étude de l'environnement de l'entreprise
 - A. La notion
 - B. L'étude du macro-environnement
 - C. L'étude du micro-environnement
- II. L'innovation
 - A. La notion
 - B. L'intérêt d'innover

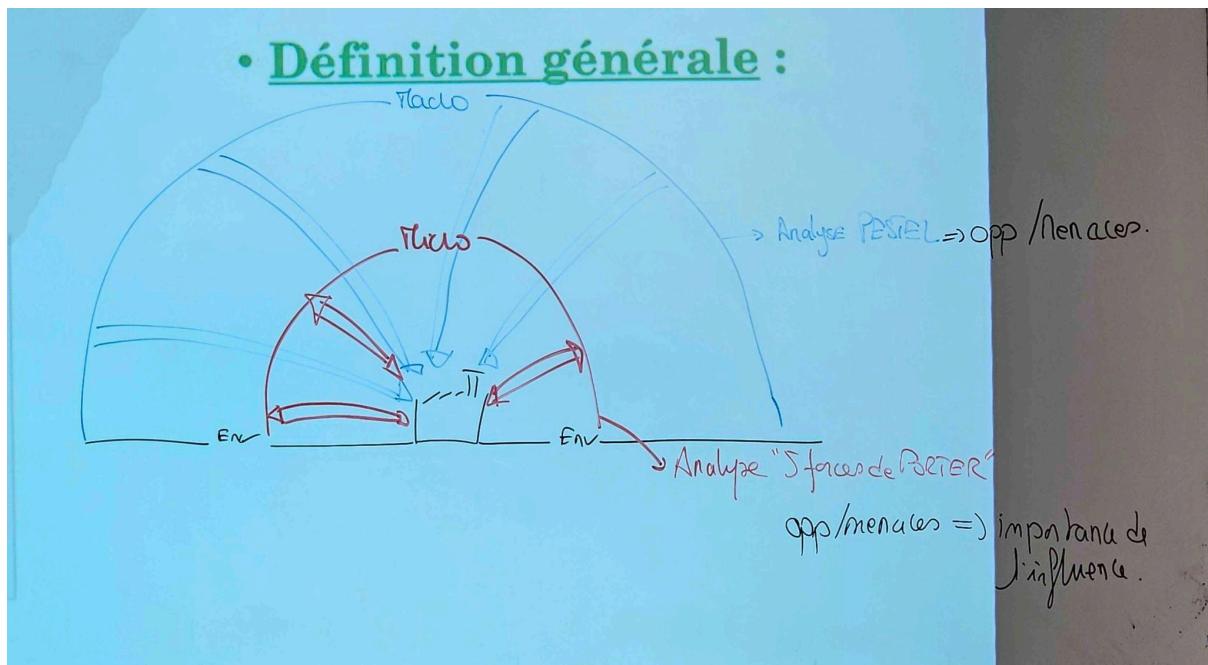
I. L'étude de l'environnement de l'entreprise

A - La notion

La notion d'environnement

Définition générale :

Ensemble des facteurs extérieurs à l'entreprise qui ont une influence directe ou indirecte sur l'activité de celle-ci



Les 2 types d'environnement

Notion "macro-environnement" :

Caractéristiques de l'économie et de la société qui influencent l'entreprise mais sur lesquelles l'entreprise n'a aucune influence

Notion "micro-environnement" :

Éléments proches de l'entreprise qui ont une influence directe sur celle-ci et sur lesquels, l'entreprise une influence

B - L'analyse du macro-environnement

L'analyse du macro-environnement

But de l'analyse :

Identifier les 6 principales influences qui impactent la pérennité de l'entreprise

Intérêt :

1. Identifier les **opportunités** (élément favorisant le développement de l'entreprise)
2. Identifier les **menaces** de l'environnement (frein au développement de l'entreprise)

L'outil de l'analyse : PESTEL

Sens :

P = Politique

E = Economie

S = Socio-culturel

T = Technologie

E = Environnement

L = Legal

C - L'analyse du micro-environnement

But :

Identifier les 5 forces qui caractérisent le marché

Intérêt :

Mieux maîtrisés ces 5 forces que ses concurrents pour pouvoir se constituer un **avantage concurrentiel** (élément permettant de se différencier durablement de ses concurrents)

L'outil d'analyse : les 5 forces de PORTER

Enumération des forces :

1. Les nouveaux entrants
2. Les produits de substitution
3. Le pouvoir de négociation des fournisseurs
4. Le pouvoir de négociation des client
5. L'intensité concurrentielle du marché

II. L'innovation, la réponse à l'évolution de l'environnement

A - La notion

Définition :

Introduction, sur le marché, d'un produit ou d'un procédé nouveau ou significativement amélioré par rapport à ceux précédemment élaborés par l'unité légale.

Les 4 formes d'innovation selon le manuel d'OSLO

1. Innovation de produit :
Développement d'un bien ou un service nouveau ou d'un produit déjà existant mais incorporant une amélioration
2. Innovation de procédé :
Mise en oeuvre d'une méthode de production ou de distribution nouvelle ou sensiblement améliorée
3. Innovation de commercialisation :
Mise en oeuvre d'une nouvelle méthode de commercialisation
4. Innovation d'organisation développement :
Nouvelle méthode organisationnelle dans les différentes dimension de la firme

B - l'intérêt d'innover

L'intérêt de l'innovation pour l'entreprise

1er intérêt :

Réduire les effets des évolutions environnementales

2ième intérêt :

Renforcer l'aptitude de l'entreprise) faire face à la concurrence c'est à dire à être compétitive

2 types de compétitivité

Notion de “compétitivité-prix” :

Capacité à produire des biens et des services à des prix inférieurs à ceux des concurrents pour une qualité équivalente

Notion de “compétitivité-hors prix” :

Capacité à imposer des produits ou services indépendamment de leur prix du fait de la qualité, de l'image de marque ou la mode de commercialisation

L'intérêt de l'innovation pour l'Etat selon Schumpeter

Théorie :

Les grappes d'innovation

Décomposition du processus :

Chaque grain comporte une phase de prospérité (développement de l'activité), récession (recul de l'activité) depression (recherche de l'innovation technologique) et de reprise (adaptation de l'innovation technologique avant la prospérité)

Conséquence :

Toutes les innovations découlant de la première

FIN

1re année Thème 3

Chapitre 9
(approche économique)
Les choix de production de l'entreprise

Les 3 compétences attendues

1. Identifier les facteurs de production mobilisés par une entreprise
2. Caractériser la structure de coûts de l'entreprise et ses effets
3. Argumenter le choix de l'entreprise entre "faire" et "faire faire"

Ressources livrées

P.134 à 147

Plan du chapitre

- I. La combinaison des facteurs de production
 - A. Identification des facteurs de production
 - B. La productivité des facteurs de production
- II. L'influence des paramètres économiques
 - A. Les facteurs à caractère financier
 - B. Le développement durable
- III. Le choix entre "faire" et "faire faire"
 - A. La chaîne de valeur
 - B. L'impartition

I. La combinaison des facteurs de production

A - Identification des facteurs de production

Notion "facteurs de production"

Définition "facteurs de production" :

Ensemble des moyens de production durables qui contribuent à la production d'une entreprise

Notion "Investissement" :

Action par laquelle une entreprise cherche à acquérir des moyens de production

Identification des 2 facteurs de production

Voir R2, P.135

1. **Le facteur travail** (ensemble de ménages qui travaillent en échange d'un salaire)
2. **Le facteur capital** (ensemble des moyens de production matériel et immatériel mis en œuvre dans un processus de production)

L'étude du facteur travail

Aspect quantitatif :

Ensemble des personnes occupées et des chômeurs ("population active")

Aspect qualitatif :

Niveau des qualifications de la population active

L'étude du facteur capital

Notion "capital fixe" :

Ensemble des biens dont la durée d'utilisation est longue (sur plusieurs années)

Notion "capital circulant" :

Ensemble des biens qui ne servent qu'une seule fois parce qu'ils sont transformés ou consommés

La combinaison productive

Définition :

Il s'agit de la manière dont sont associés les facteurs de production

Les 2 interprétations de la combinaison productive

Lorsque la combinaison comprend une forte proportion de capital :

On dit que l'intensité **capitalistique** est forte

Lorsque la combinaison comprend une forte proportion de travail :

On dit que l'intensité **organique** est forte

B - La productivité des facteurs de production

Le concept de la productivité

Définition :

Rapport entre ce qui a été produit et les ressources mises en oeuvre pour obtenir cette production

Formule de calcul :

Quantité produite / quantité de facteur utilisée

De la productivité aux gains de productivité

Définition "gains de productivité" :

Amélioration de la productivité entre 2 dates

Intérêt des gains de productivité :

Accroissement des revenus de l'entreprise du fait d'une moindre utilisation des facteurs de production

L'étude des gains de productivité

Les 2 effets des gains de productivité :

1. Baisse des prix de vente suite à une baisse des coûts de production
2. Augmentation des revenus issus du partage de la valeur ajoutée

Les 2 sources des gains de productivité :

1. Le progrès technique
2. Meilleure organisation du travail

II. L'influence des paramètres économiques

A - Les facteurs à caractère financier

Les coûts de production

Définition :

Ensembles des coûts et charges qui ont permis la réalisation du produit mis sur le marché

Distinction des 2 types de coûts :

1. **Les coûts fixes** (sans lien avec les volumes de production)
2. **Les coûts variables** (en lien avec les volumes de production)

Les effets des coûts de production

Effet de la distinction :

Analyser les conséquences de la variation du volume des ventes sur le résultat de l'entreprise et prendre des décisions de gestion adaptées

Impact sur la combinaison productive :

Le choix concernant la combinaison (capital-travail) est lié au prix du facteur le moins cher

Le taux d'intérêt

Définition "taux d'intérêt" :

Somme qu'un agent paie à son créancier pour lui emprunter de l'argent ([coût du crédit pour l'emprunteur / rémunération pour le prêteur](#))

Impact du taux d'intérêt :

Déterminer les facteurs de production mobilisés en fonction du taux d'intérêt et des gains de productivité escomptés

B - Le développement durable

Développement durable et l'activité de production

Définition :

Organisation économique permettant de satisfaire les besoins actuels sans compromettre les générations futures à satisfaire les leurs

Mise en œuvre par les états :

Activité économique qui soit économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable

L'intérêt du développement durable

Mise en œuvre au niveau de l'entreprise :

Développement d'une démarche de RSE

Intérêt économique :

Développer des avantages concurrentiels pour se distinguer des concurrents

III. Le choix entre "faire" et "faire faire"

A - la chaîne de valeur

La concept de la chaîne de valeur selon Michael PORTER

Principe :

Analyse, en termes de coûts et de qualité, des activités de l'entreprise pouvant constituer un avantage concurrentiel

Distinction :

Les activités principales et les activités de soutien (voir R1, P.145)

Les 3 intérêts de l'étude de la chaîne de Porter

1. identification des coûts spécifiques pour chaque activité
2. identification des activités qui créent de la valeur pour le client pour les maintenir au sein de l'entreprise
3. Externalisation des activités qui créent peu ou détruisent de la valeur pour le client

B - L'impartition

Le choix de l'impartition

Définition :

Stratégie visant à confier à des prestataires extérieurs des biens ou des services au lieu de les produire soi-même

Fondement :

Faire soi-même les activités qui créent de la valeur et externaliser celles qui détruisent de la valeur (notion de chaîne de valeur)

Les 6 formes de l'impartition

voir R1,p.147

1. Le GIE (groupement d'intérêt économique)
2. La sous-traitance (étapes du processus de production)
3. l'externalisation (services qui ne relèvent pas l'activité de production)
4. La concession
5. La franchise
6. Les filiales communes

Les 5 effets de l'externalisation / impartition

1. Maîtriser des coûts
2. Renforcement de la qualité
3. Meilleure flexibilité du système de production
4. Risques de dépendance envers le prestataire et perte de savoirs
5. Risques de conflit sociaux suite à la suppression des emplois externalisés

Chapitre 10

(approche juridique)

Les choix de la structure juridique

Les 3 compétences attendues

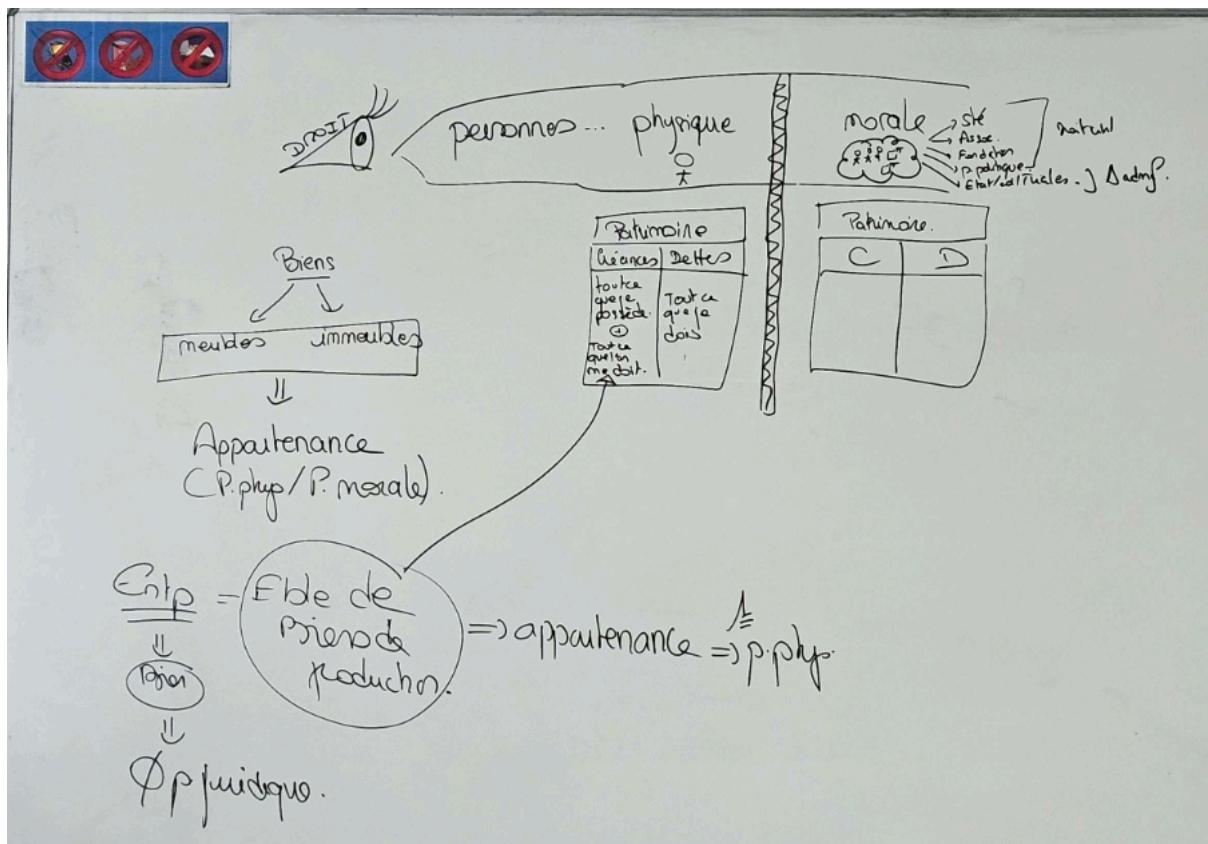
1. Distinguer une entreprise individuelle d'une société
2. Identifier le régime juridique de la structure le plus adapté au regard des faits
3. Maîtriser le concept de l'ESS

Ressources livresques

P.124 à 129

Plan du chapitre

- I. L'entreprise individuelle
- II. Les structures juridiques sociétaires
 - A. Le concept de la personne morale
 - B. Les critères de choix du statut sociétaire
- III. L'ESS et ses structures juridiques
 - A. Le concept de l'ESS
 - B. Les structures liées à l'ESS



I. L'entreprise individuelle

L'entrepreneur individuel, le fondement de l'entreprise individuelle

Définition :

Sujet de droit (personne physique) gérant une entreprise individuelle considérée comme une chose appartenant à l'entrepreneur

Les statuts possibles

1. L'entreprise individuelle
2. La micro-entreprise

Le nouveau régime juridique du 15 mai 2022

Composition du patrimoine :

Automatiquement, les biens utiles à l'activité professionnelle sont séparés des autres biens de l'entrepreneur.

Effet :

Seuls les biens professionnels de l'entrepreneur garantiront les dettes professionnelles

Les 4 exceptions à la limitation de la responsabilité

1. Renonciation volontaire en faveur d'un créancier professionnel qui en ferait la demande
2. En cas de fraudes en matières fiscales et sociales
3. En cas de liquidation judiciaire
4. En cas de cessation d'activité ou décès de l'entrepreneur ([les deux patrimoines sont à nouveau réunis](#))

II. Les structures juridiques sociétaires

A - Le concept de la personne morale

La personne morale comme structure juridique

Définition :

Entité virtuelle créée par un regroupement de personnes (physiques et/ou morales), travaillant ensemble vers un but commun notamment celui de partager les bénéfices découlant de l'activité

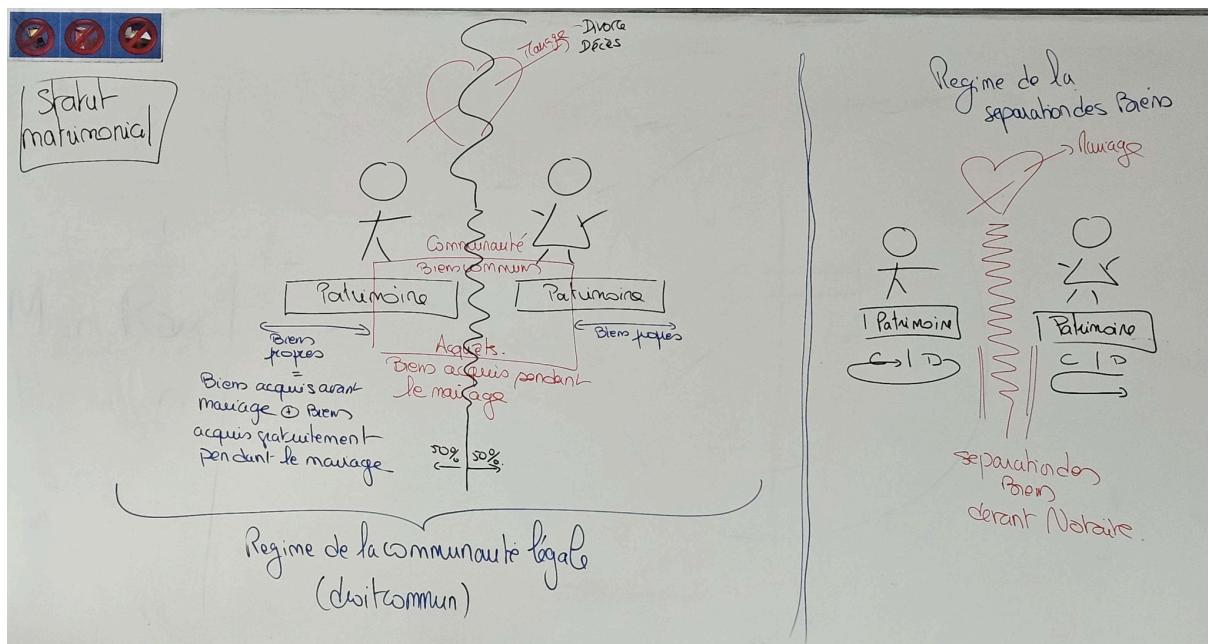
Les 2 effets principaux

1. L'obtention de la personnalité juridique pour ester en justice et contracter avec d'autres sujets de droit
2. Sujet de droit distinct de ses créateurs, doté d'un patrimoine propre

Les 2 effets du patrimoine propre

1. Les dettes de la personne morale sont garanties par son patrimoine
2. En cas d'insuffisance du patrimoine de la personne morale, les pertes sont garanties par les associés en fonction du montant des apports au capital de la société (sauf exception)

B - Les critères des choix du statut sociétaire



Identification des 2 principaux régimes matrimoniaux

1. Le régime de la communauté légale qui est le régime de droit commun en dehors de tout contrat devant notaire
2. Le régime de la séparation des biens qui repose sur un contrat devant notaire par lequel les biens sont dissociés pour appartenir exclusivement à la personne nommée

Le traitement des dettes selon le régime matrimonial

Pour le régime de la communauté légale :

Pendant le mariage, la dette d'un membre du couple est la dette de la communauté qui sera garantie par les acquêts (biens communs)

Pour le régimes de la séparation des biens :

La dette d'un membre du couple est la dette propre de celui-ci qui devra en répondre que sur ses biens lui appartenant en nom propre

La notion d'acquêts dans le régime de la communauté légale

Les biens communs (les acquêts) :

Les biens acquis pendant le mariage sont communs aux membres du couple et garantissent les dettes des 2 personnes quelle que soit leur nature

Biens propres :

Biens appartenant exclusivement à l'un des membres du couple et ne garantissant que les dettes propres de celui à qui ils appartiennent (biens acquis avant le mariage ou pendant le mariage à titre gratuit)

Les 7 autres critères de choix

1. Les nombre d'associés
2. Le montant du capital social
3. Le dirigeant de la structure
4. La responsabilité financière des associés
5. La transmission de la société
6. Le régime fiscal de la société
7. Le régime fiscal et social du dirigeant

III. L'ESS et ses structures juridiques

A - Le concept de l'ESS

Le concept de l'Économie Sociale et Solidaire

Définition :

Modèle économique visant les principes de la solidarité et de l'utilité sociale au détriment des objectifs à caractère financier

B - Les structures liées à l'ESS

SCOP (société coopérative et participative)

Définition :

Structure associant les salariés (à 51% du capital minimum) ayant la forme d'une société commerciale

Les principes juridiques généraux de la SCOP

Partage du pouvoir :

Participation des salariés à la prise de décision selon le principe "une personne - une voix"

2 possibilités des partage des bénéfices :

1. Réinvestissement dans la structure
2. Partage équilibré entre les salariés et les associés

Les mutuelles

Définition :

Structure dont les clients sont membres de l'entité

Les principes juridiques généraux des mutuelles

Financement :

L'activité de l'entité est financés par les cotisations des membres

Domaine d'intervention :

Action de prévoyance, de solidarité et d'entraide afin de participer au développement culturel, moral, intellectuel et physique ainsi qu'à l'amélioration des conditions de vie des membres (**art L111.1 du code de la mutualité**)

Chapitre 11

(approche juridique)

Les réponses du droit face aux risques liés à l'activité de l'entreprise

Les 3 compétence attendues

1. Caractériser les risque d'une situation donnée
2. identifier la nature juridique de la responsabilité d'une entreprise dans une situation donnée
3. Mettre en oeuvre une action en responsabilité

Ressources livresques

P.154 à 161

Plan du chapitre

- I. les différents risques
- II. Les types de responsabilité
- III. L'étude de la responsabilité civile
 - A. Les fondamentaux de la responsabilité civile
 - B. Le régime de la responsabilité civile contractuelle
 - C. Le régime de la responsabilité civile extracontractuelle
 - D. La responsabilité du fait des produits défectueux

I. Les différents risques

La notion de risque

Définition :

Événement dommageable susceptible de se réaliser

Les 5 Catégories de risque

1. Le **risque matériel** qui susceptible d'endommager ou de détruire du matériel
2. Le **risque technologique** qui est un danger pour la santé et l'environnement lié à la manipulation, transport ou stockage de substances dangereuses
3. Le **risque environnemental** qui fait peser des risques sur l'environnement
4. Le **risque numérique** qui porte sur les données numériques (perte, vol, détérioration)
5. Le **risque professionnel** qui remet en cause la sécurité au travail (accident du travail, maladie professionnelle)

II. Les types de responsabilité

Le principe de responsabilité en droit

Définition "responsabilité" :

Obligation de réparer les dommages causés à autrui du fait des ses actes

Les 3 types de responsabilité en droit

1. La responsabilité **civile** imposant à toute personne de droit privé de réparer les dommages causés à autrui
2. La responsabilité **pénale** imposant à toute personne de réparer les dommages causés à la communauté (sauf l'Etat)
3. La responsabilité **administrative** imposant à toute administration publique de réparer les dommages causés à autrui du fait de son action

Etude de la responsabilité pénale

Fondement de la responsabilité :

La légalité des crimes et délits

3 types d'infraction :

1. La contravention
2. Le délit
3. Le crime

Modalité de réparation :

Amende / emprisonnement et possibilité de peines supplémentaires (selon la nature de l'infraction)

Etude de la responsabilité civile

Responsabilité civile contractuelle :

Obligation de réparer le dommage du fait de l'inexécution ou mauvaise exécution du contrat

Responsabilité civile extracontractuelle :

Obligation de réparer le dommage causé à autrui sans qu'il n'existe de lien contractuel entre les personnes

2 modalités de réparation :

1. Réparation en nature
2. Réparation par équivalent (dommages et intérêts)

Le cas particulier de la responsabilité de l'employeur envers ses salariés

Principe :

L'obligation de sécurité est dite de "résultat" envers les salariés du fait du contrat de travail

Conséquence :

Responsabilité de plein droit de l'employeur en cas d'accidents du travail

III. L'étude de la responsabilité civile

A - LES FONDAMENTAUX DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE

Les 3 éléments à démontrer

1. La faute (ou fait génératrice)
2. Le dommage
3. Le lien de causalité démontrant que le dommage découle de la faute

Les 7 dommages indemnisés

1. Préjudice matériel : Destruction ou dégradation d'une chose matérielle, immatérielle ou perte d'argent
2. Préjudice corporel : Atteinte au corps de la victime
3. Préjudice moral : atteinte à la psychologie de la personne ou à un droit extrapatrimonial comme le droit à l'image
4. Préjudice d'agrément : Privation des plaisirs de la vie suite à un dommage corporel
5. Préjudice d'affection : Douleur morale suite à la perte d'un être cher
6. Préjudice d'esthétique : Douleur morale due au regard d'autrui lié à un dommage corporel visible
7. Préjudice écologique : Dégradation de la nature

Les 4 causes d'exonération

1. Le cas de force majeure (événement, imprévisible, irrésistible et extérieur)
2. Le fait du tiers (avec les caractéristiques de la force majeure)
3. Le fait de la victime
4. Tous les moyens ont été mis en oeuvre (exclusivement pour la responsabilité civile contractuelle avec une obligation de moyens)

B - LES RÉGIME DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE CONTRACTUELLE

La notion de faute dans le cadre de la responsabilité civile contractuelle

Principe :

Il y a faute contractuelle chaque fois qu'une des parties exécute mal ou n'exécute pas son obligation

Appréciation de l'existence de la faute :

Appréciation en fonction de la nature de l'obligation contractuelle ([voir cours thème 1](#))
droit

C - LE RÉGIME DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE EXTRACONTRACTUELLE

Le fondement : la responsabilité pour faute

Principe :

Tout personne qui cause, à autrui , un dommage s'oblige à le réparer

Concept de la faute :

Tout comportement causant un dommage et ne correspondant pas à celui qu'aurait eu toute personne lambda dans la même situation

Les 3 champs principaux de la responsabilité de l'article 1242 du code civil

1. Responsabilité du fait des choses dont on est gardien ([notion de pouvoir de direction et de contrôle sur la chose](#))
2. Responsabilité des parents du fait de leurs enfants mineurs ([dite objective](#))
3. Responsabilité du commettant du fait de ses préposés ([dite objective](#))

D - LA RESPONSABILITÉ DU FAIT DES PRODUITS DÉFECTUEUX

Le concept

Le producteur est responsable du dommage causé par un défaut de son produit, qu'il soit ou non lié par un contrat avec la victime

Produits concernés

Comcept "produit défectueux" :

Est défectueux, tout produit qui n'offre pas la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre

Nature du bien :

Est concerné tout bien meuble ainsi que l'électricité

Le concept de "Producteur"

Les 4 professionnels possibles :

1. Le fabricant du produit fini
2. Le fabricant d'une matière première
3. Le fabricant d'une composante
4. Le loueur, le distributeur de la marque ou l'importateur du bien en question si le fabricant ne peut être identifié

La mise en oeuvre de la responsabilité

Prouver :

Le dommage, le défaut et le lien de causalité

Notion “dommage” :

Atteinte aux personnes physiques et/ ou atteinte au biens dépassant 500€

Prescription :

3 ans à compter du dommage sans dépasser les 10 années qui suivent la mise sur le marché

Les 4 causes d'exonération

1. Non mise en circulation du produit / nom dédié à la vente
2. Absence du défaut lors de la mise en circulation
3. Défaut lié au respect de règles impératives
4. Impossibilité de connaître le défaut du fait des connaissances scientifiques

Les clauses limitatives de responsabilité pour les produits défectueux

Principe :

Les clauses qui visent à écarter ou à limiter la responsabilité du fait des produits défectueux sont interdites et réputées non écrites

Chapitre 12

(Démarche managériale)

L'organisation des ressources de l'entreprise

Les 3 compétences attendues

1. Identifier les processus
2. Repérer les formes de pression sur l'entreprise
3. Identifier les ressources et les compétences de l'entreprise

Ressources livresques

P. 108 111 et 118-119

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Les processus de l'entreprise
- II. Les parties prenantes et les contre-pouvoirs
 - A. L'exercice du pouvoir
 - B. Les formes de contre-pouvoir
- III. Les moyens liés à la production
 - A. Les ressources et les compétences
 - B. Le diagnostic interne

I. Les processus de l'entreprise

Le principe de l'organisation en processus

Définition :

Organisation des activités en interaction qui mobilisent des moyens (personnel, équipements logiciels, informations) afin de satisfaire, au mieux, le client

La description générale d'un processus

Principe :

Ensemble d'activités commençant par un élément déclencheur (appelé "élément entrant") mobilisant des ressources pour terminer par un résultat (appelé "élément sortant") avec création de valeur pour l'entreprise

Exemple d'une organisation en processus

1. Une **commande client** (**élément d'entrée**) enclenche le processus de vente qui se traduit par la préparation de la **commande, sa livraison** (**moyens mobilisés par le processus**) et **l'envoi d'une facture** (**élément sortant**).
2. Le constat d'un **stock insuffisant** (**information entrante**) va activer le **processus d'approvisionnement** qui vas mobiliser un **logiciel de gestion commerciale** (SRM) et

un opérateur de saisie ([moyens mobilisés par le processus](#)) et l'envoie d'une commande chez les fournisseurs ([élément sortant](#))

Identification des 3 processus selon l'AFNOR

Le processus productif :

Processus permettant d'assurer la production du bien ou du service qui est au coeur du métier

Le processus de support :

Processus fournissant des services internes

Le processus de pilotage :

Processus assurant la prise de décision et le contrôle des actions

Les 3 objectifs d'une organisation en processus

1. Améliorer la qualité de l'offre
2. Réduire les délais de production et de livraison
3. Réduire les coûts

II. Les parties prenantes et les contre-pouvoirs

A - L'exercice du pouvoir

L'exercice du pouvoir

Définition :

Capacité d'une personne, dans une relation, de faire en sorte que les termes de l'échange lui soient favorables

L'exercice du contre-pouvoir dans l'entreprise

Notion "contre-pouvoir" :

Groupement organisé agissant pour limiter le pouvoir d'un décideur

Mise en oeuvre dans l'entreprise :

Les [parties prenantes](#) ([voir thème 1](#)) exercent un contre-pouvoir lorsqu'elles estiment que les décisions prises par les dirigeants de l'entreprise portent atteinte à leurs intérêts.

B - Les formes de contre-pouvoir

Les coalitions de groupes

Principe de base :

Les individus ont des objectifs propres et chacun cherche à réaliser ses fins en s'alliant avec d'autres

2 conséquences dans l'entreprise :

1. L'entreprise est une coalition de groupes d'individus aux intérêts conflictuels
2. La stabilité de l'entreprise repose sur une prise de décision résultant d'une négociation entre les coalitions composées de personnes rassemblées par des intérêts communs

Le concept de la zone d'incertitude

Notion "zone d'incertitude" :

Ensemble des ressources et compétences maîtrisées par une personne ou un groupe de personne mais échappant au contrôle des autres groupes ou personnes

Effet des zones d'incertitudes :

maîtriser les zones d'incertitude est source de pouvoir et marque une dépendance envers celui qui les maîtrise

III. Les moyens liés à la production

A - Les ressources et les compétences

Les ressources

Définition générale :

Ensemble des moyens (actifs) dont dispose l'entreprise pour produire

Les 2 types de ressources et leurs sous-catégories

Les ressources tangibles :

Ensemble des éléments matériels pouvant être quantifiés

Les ressources intangibles :

Ensemble des éléments n'ayant pas de réalité matérielle mais servant à la différenciation de l'entreprise

Ressources tangibles	Ressources humaines : nombre de salariés, niveau des qualifications... Ressources matérielles : terrains, sites de production, équipements, machines, ... Ressources financières : capital social, résultats, emprunts à long terme, ...
Ressources intangibles	Ressources immatérielles : – Ressources technologiques : brevets, licences, savoir-faire technologique, ... – Ressources organisationnelles : Structure de l'organisation, style de management, culture d'entreprise, gestion logistique, ... – Ressources commerciales : les marques, les labels, la valeur perçue : notoriété, réputation, image de marque, relations avec la clientèle, ...

Les compétences

Définition :

Ensemble des savoir-faire pour mobiliser au mieux les ressources déterminées pour atteindre un objectif

Les 2 types de compétences

Les compétences individuelles :

Ensemble des compétences mise en oeuvre par salarié en vue de réaliser un objectif

Les compétences collectives :

Ensemble des compétences acquises lors des apprentissages organisationnels

Le concept de la compétence fondamentale

Définition :

Savoir-faire permettant de se distinguer des concurrents du fait d'un avantage concurrentiel

4 caractéristiques de la compétence fondamentale :

1. Être source de valeur pour le client
2. Être rare
3. Être difficilement imitable par les concurrents
4. Être mobilisable sur d'autres marchés

B - Le diagnostic interne

Le diagnostic interne

Définition : analyse permettant d'identifier l'ensemble des ressources et compétences de l'entreprise afin de déterminer leurs impôts sur celle-ci

1. Identifiés des forces (source de valeur) afin de les renforcés
2. Identifiés des forces (destructif la valeur) afin de les externalisés vers des professionnel plus compétents

L'impact du diagnostic interne sur l'entreprise

Identific

Chapitre 13

(Démarche managériale)
L'organisation interne de l'entreprise

Les 3 compétences attendues

3. Identifier les types et niveaux de management
4. Repérer les structures de l'entreprise
5. Repérer les mécanismes de coordination au sein de l'entreprise

Ressources livresques

P. 112 à 117

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Le concept de management
 - A. Les niveaux de management
 - B. Les styles de management
- II. Les structures
 - A. Les structures pour une entreprise spécialisée
 - B. Les structures pour une entreprise diversifiée
 - C. Les structures flexibles
- III. Les mécanismes de coordination

I. Le concept de management

A - Les niveaux de management

Le concept de "niveau de management"

Principe :

Identifier l'impact d'une décision sur l'entreprise et repérer à quel niveau hiérarchique celle-ci sera prise

Les 2 types de management

Management stratégiques :

Ensemble des décisions ont pour ambition de définir la stratégie de l'entreprise afin d'assurer le développement et la pérennité de l'entreprise

Management opérationnel :

Ensemble des décisions concernant la gestion courante de l'entreprise pour optimiser les ressources afin d'atteindre les objectifs fixés

Les 3 caractéristiques du management stratégique

1. Être assuré par la direction générale de l'entreprise (le sommet hiérarchique)
2. Intervention sur le long terme
3. Décisions irréversibles ou très difficilement réversibles

Les 3 caractéristiques du management opérationnel

1. Être assuré par les managers ou responsables intermédiaires des différents services
2. Intervention sur le moyen et court terme en application des décisions stratégiques
3. Des décisions réversibles

B - Les style de management

Le concept de "style" de management selon Linkert

Définition :

Manière dont le manager exerce ses activités envers ses collaborateurs

Les 4 styles de management

1. Le style autoritaire exploiteur
2. Le style autoritaire paternaliste
3. Le style consultatif
4. Le style participatif

II. Les structures

La notion de structure

Définition :

Combinaison des éléments et des mécanismes permettant de répartir, de coordonner et de contrôler les activités de l'entreprise afin d'atteindre les objectifs stratégiques de manière efficace et efficiente

A - les structures pour une entreprise spécialisée

La notion d'entreprise spécialisée

Définition :

Entreprise qui n'a qu'une seule et unique activité

La structure hiérarchique

Description :

Décisions prises par le dirigeant qui a des liens directs avec ses subordonnés qui exécutent les ordres

Analyse de la structure

Avantages :

Cohérence et unité de commandement

Inconvénients :

Démotivation des salariés et difficultés pour le dirigeant de tout maîtriser

La structure fonctionnelle

Description :

Découpage du travail par fonction ayant chacune son responsable conduisant à une pluralité de commandements

Analyse de la structure

Avantages :

Chaque personne est spécialisée dans son domaine

Inconvénients :

Risque d'incohérence entre des ordres contradictoires et renforcement des conflits entre les autorités spécialisées

Etude de la structure staff and line (ou hiérarchico-fonctionnelle)

Description :

La fonction de direction générale est soumise au phénomène de spécialisation suite à l'apparition de collaborateurs auprès de la direction.

2 effets de la structure

1. Les collaborateurs sont appelés "état-major" et exercent une fonction de conseil auprès de la direction, n'ont aucun pouvoir de décision et n'exercent aucune autorité sur les services subalternes.
2. Les activités sont pilotées par un directeur adjoint des opérations

B - Les structures pour une entreprise diversifiée

La notion d'entreprise diversifiée

Définition :

Entreprise qui exerce plusieurs activités

Etude de la structure divisionnelle

Description :

Chaque activité économique est organisée en division autonome

Analyse de la structure

Avantages :

Chaque division a son responsable assurant l'unicité et la cohérence du commandement

Inconvénients :

Hausse des coûts du fait de la redondance des poste et manque de cohérence entre les stratégies de chaque division

Etude de la structure matricielle

Description :

Dualité de commandement du fait que chaque activité économique est soumise à l'autorité de chaque responsable de fonction et du chef de projet

Analyse de la structure

Avantages :

Flexibilité et réactivité en fonction de l'évolution des marchés sans remettre en cause la structure

Inconvénients :

Risque d'incohérence entre les ordres des différents autorités et renforcement des conflits entre celles-ci

C - Les structures flexibles

Etude de la structure en réseau

Définition “entreprise en réseau” :

Ensemble d'entreprises ou d'entités interdépendantes organisées autour d'une entreprise pilote, ayant chacune une compétence spécifique et qui vont entretenir, de façon unique ou récurrente, un processus global

Analyse de la structure

Mise en oeuvre :

Système constitué des partenaires directs qui assurent la qualité du réseau (sous-traitants ou les distributeurs) et les acteurs périphériques qui assurent la fluidité des relations du réseau (transporteurs, fournisseurs ou les cabinets d'experts)

Fonctionnement du réseau :

Toutes les membres du réseau partagent leurs informations grâce à un SI commun

Etude de la structure par projet

Définition du "projet" :

Le projet est un processus unique et éphémère constitué d'un ensemble d'actions à réaliser et dans un délai précis conformément à des objectifs déterminés dans un cahier des charges

Analyse de la structure

Mise en oeuvre :

Les acteurs du projet sont intégrés directement au projet et placés sous l'autorité d'un directeur de projet qui veille à optimiser les 3 paramètres interdépendants (qualité technique, les délais et les coûts de production)

Fin du projet :

Lorsque le projet est fini, l'équipe est dissoute et chaque membre repart sur un autre projet

III. Les mécanismes de coordination

Les modes de coordination et de contrôle de Mintzberg

Définition :

Mécanismes mis en place pour assurer la cohérence des tâches réalisées dans l'activité de production de l'entreprise

Identification des 6 modes de coordination

1. L'ajustement mutuel
2. Supervision directe
3. Standardisation des procédés
4. Standardisation des résultats
5. Standardisation des qualifications
6. Standardisation des normes

Chapitre 14
(approche managériale)
Le financement de l'entreprise

Les 3 compétences attendues

1. Identifier le besoin de financement de l'entreprise en fonction du cycle étudié
2. Distinguer les différents cycles
3. Recenser les solutions de financement

Ressources livresques

P. ?? à ??

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Les différents cycles à financer
 - A. le cycle d'exploitation
 - B. le cycle d'investissement
- II. Les différentes solutions de financement
 - A. pour le cycle d'exploitation
 - B. pour le cycle d'investissement

I. Les différents cycles à financer

A - Le cycle d'exploitation

La notion de cycle d'exploitation

Définition :

Ensemble des différentes étapes séparant les dépenses nécessaires pour produire et l'encaissement effectif du chiffre d'affaires

Date d'encaissement (crédit client) :

En B2B, délai légal maximum de paiement = 30 jours (jusqu'à 60 jours selon contrat)

Le financement du fonds d'exploitation : le fond de roulement

Définition "fonds de roulement" :

Sommes avancées par l'entreprise pour faire face à ses charges liées à la production avant d'avoir encaissé son client

Intérêt de la trésorerie :

Disponibilité des liquidités pour faire face aux décalages entre les décaissements (dettes) et les encaissements (créances)

B - Le cycle d'investissement

La notion d'investissement

Définition :

Acquisition de moyens de production

Fondement :

L'accès à l'innovation

Types d'investissement :

Investissement matériels / immatériels (incorporels) / financiers

La Notion de cycle d'investissement

Définition :

Ensemble d'engagements à long terme pour acquérir des moyens de production

Durée du cycle :

Temps écoulé entre l'acquisition de l'immobilisation et la fin des recettes générées par celle-ci (amortissement)

II. Les différentes solutions de financement

A - Pour le cycle d'exploitation

Les 4 modes de financement

1. L'autofinancement
2. L'affacturage
3. Les encours bancaires
4. Le crédit fournisseur

B - Pour le cycle d'investissement

Les 2 modes de financement en interne

1. L'autofinancement
2. l'apport en capital par les associés

Les 6 modes de financement en externe

1. L'apport en capital (émission d'actions pour de nouveaux actionnaires)
2. L'émission d'obligations
3. L'emprunt bancaire
4. Les subventions
5. Le crédit-bail
6. Le financement participatif (crowdfunding)

FIN

2e année Thème 4

Chapitre 1
(approche économique)
La transformation de l'économie par le numérique

Les 2 compétences attendues

1. Identifier les conséquences du numérique sur les modes de production et de consommation
2. Analyser les conséquences du numérique dans les relations d'échanges

Ressources livresques

P. 40 à 51

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Les effets du numérique sur les marchés
 - A. La notion d'économie numérique
 - B. Les 4 effets du numérique sur l'entreprise
 - C. L'impact du numérique sur la concurrence
- II. Les modalités de fonctionnement de l'économie numérique
 - A. Les places de marché
 - B. Les effets de réseaux

I. Les effets du numérique sur les marchés

A - La notion d'économie numérique

Le concept de l'économie numérique

Définition “économie numérique” :

Ensemble des activités et des acteurs qui exploitent des données numériques afin de répondre à une demande

Les 3 piliers de l'économie numérique

Le pilier technologique :

Ensemble des innovations permettant le codage des données et l'augmentation des capacités de stockage

Les pilier économique :

Apparition des nouveaux acteurs et de nouveaux secteurs d'activités

Le pilier social :

Développement de nouveaux usages chez les particuliers dans leurs activités quotidiennes

B - Les 4 effets du numérique sur l'entreprise

1 effet : la dématérialisation des échanges

Définition :

Transfert des données d'un support matériel à un support numérique

Conséquence générale :

Transformation des activités, des processus, des procédures, des échanges, des outils et de l'espace de travail avec le développement du télétravail

Les 6 avantages de la dématérialisation

1. Meilleure protection des données
2. Gain de place grâce au stockage numérique
3. Gains de productivité (traitement des données ; communication)
4. Réduction de l'empreinte écologique
5. Réduction des coûts
6. Accès aux données en temps réel et en mobilité

Les 3 inconvénients de la dématérialisation

1. investissements financiers initiaux importants
2. Résistance au changement (salariés/prestataires/clients)
3. Risques (cyberattaques, perte de données)

2 effet : Les nouveaux modes de consommation

Nouveau comportement avant achat :

Recherche des avis et expérience client des e-consommateurs ayant déjà acquis le produit

Raison :

Apparition de "consommateur augmenté" du fait de la démocratisation des écrans et de l'accès à internet

L'adaptation face aux nouveaux consommateurs

3 adaptations du fait des technologies :

1. Développement du m-commerce
2. Développement du v-commerce
3. Développement du métavers

Adaptation du fait des consommateurs connectés :

Développement de communautés de consommateurs sur les réseaux sociaux gérées par un community manager garantissant la réputation de l'entreprise

3 effet : les nouveaux modèles de tarification

Le modèle free-to-play :

Accès gratuit à des services rémunérés par des annonceurs sachant que des options supplémentaires payantes existent (objets virtuels, accès rapide)

Le modèle freemium :

Une offre de base gratuite sachant que les offres complètes et haute gamme sont payantes

Le yield management :

Tarification en temps réel en fonction de l'offre et de la demande suite à la combinaison de variables prix et de taux d'occupation

4 effet : Les 5 impacts sur les emplois

1. Automatisation des tâches pouvant supprimer le travail de certains salariés
2. Modification et complexité du contenu des métiers
3. Amélioration des conditions de travail
4. Apparitions de nouveaux métiers
5. Création d'emplois peu qualifiés, précaires et mal rémunérés : les travailleurs du click

C - L'impact du numérique sur la concurrence

Les nouveaux concurrents professionnels

Les pure players :

Dans le domaine du web marketing, entreprise qui exerce son activité commerciale uniquement en ligne, sur internet (exemple : zooplus, médiapart, brut, vinted...)

Les GAFAM ou MAAMA :

Acronyme renvoyant aux 5 plus grandes plateformes numériques (MAAMA : Microsoft, Apple, Alphabet pour Google, Méta pour facebook, Amazon)

La réponse des entreprises traditionnelles : le "Click and Mortar"

Définition :

Anglicisme servant à qualifier une société traditionnelle qui développe une activité économique en ligne

Evolution du concept :

Très utilisé lors des prémisses de l'e-commerce par les entreprises traditionnelles, il peut désigner certains pure players qui décident d'ouvrir des boutiques traditionnelles

L'apparition d'un nouveau modèle économique

Définition “économie collaborative” :

Modèle basé sur le partage et l'échange entre particuliers de biens ou de services à titre gratuit ou onéreux par l'intermédiaire d'une plateforme numérique d'une mise en relation

De l'économie collaborative à l'économie d'usage

Définition “économie d'usage” :

La satisfaction d'un besoin repose sur l'usage d'une ressource qui reste la propriété de l'offreur

Mise en oeuvre :

Développement d'abonnements, de location et d'achats d'occasion

Justification :

Prise en compte de considérations écologiques quant aux effets de l'activité de production sur l'environnement

Le but ultime : l'économie circulaire

Définition “économie circulaire” :

Système basé sur la minimisation du gaspillage et la promotion du développement durable

Mise en oeuvre :

Promotion de l'écoconception

L'effet controversé de l'économie numérique

Développement de l'Ubérisation :

Modèle par lequel des professionnels indépendants et des clients sont mis en contact directement par une plateforme numérique

Avantages :

Beaucoup moins cher pour le client ; souplesse et revenus supplémentaires pour les indépendants dans une logique d'interventions occasionnelles

Risques :

Salariat déguisé, faible protection sociale et concurrence considérée comme déloyale par les professionnels

II. Les modalités de fonctionnement de l'économie numérique

A - Les places de marché

L'apparition des marketplaces

Définition :

Espace sur lequel des e-vendeurs indépendants (professionnels ou particuliers) peuvent vendre leurs produits ou services en ligne moyennant rémunération pour services rendus

Les 2 causes de l'engouement pour les marketplaces

1. S'offrir une visibilité auprès des clients en profitant du trafic sur la plateforme
2. Profiter de certaines fonctionnalités associées qui influencent le coût du service
(paiement sécurisé, stockage, livraison...)

Identification des 5 types d'échanges marchands sur le marketplaces

1. B to B
2. B to C
3. C to C
4. B to G
5. G to B/C

L'impact des marketplaces sur la concurrence

But poursuivi : la désintermédiation

Permettre une relation directe entre le producteur et le client final en supprimant les intermédiaires

Effet du développement des plateformes : la réintermédiation

Recours incontournable à certaines plateformes formant alors un monopole numérique

L'impact des marketplaces sur les marchés

Effet sur la transparence des marchés :

Circulation des informations facilitée réduisant l'asymétrie d'information

2 impacts sur les nouveaux entrants :

1. Barrières à l'entrée des marchés avec des rendements croissants
2. création de monopoles numériques suite à une position dominante

B - Les effets de réseaux

Les effets de réseau

Définition :

Phénomène par lequel l'utilité réelle d'une technique ou d'un produit dépend de la quantité de ses utilisateurs

Nature des effets de réseau

Forme d'externalité positive réciproque puisque chaque utilisateur du réseau contribue individuellement à la notoriété et à l'attractivité de celui-ci, incitant ainsi le réseau à se renforcer (effet collectif)

L'intérêt des effets de réseau sur l'utilisateur

Création d'une situation de confort captive du fait de la conservation des données personnelles et de l'analyse des cookies entraînant une perte de temps si le client se dirige vers une autre plateforme

Les risques liés aux effets de réseau

Concept de la e-réputation :

Image véhiculée et / ou subie par l'entreprise sur internet

Source de la e-réputation :

Ensemble des parties prenantes de l'entreprise qui partagent, en ligne, leur opinion sur l'expérience qu'ils ont vécue

Intérêt de la e-réputation :

Le suivi de sa e-réputation permet d'anticiper les éventuelles crises notamment en traitant les avis négatifs de manière satisfaisante et aimable

Chapitre 2
(approche juridique)
La protection juridique dans la cadre de la digilisation

Les 2 compétences à maîtriser

1. Identifier les modalités juridiques de protection des actifs immatériels
2. Identifier les modalités juridiques de protection des données personnelles

Ressources livresques

P. 24 à 27

P. 30 à 31

P. 34 à 35

Plan du chapitre en 3 parties

- I. La protection de patrimoine immatériel
 - A. La protection du site marchand
 - B. La protection des logiciels
 - C. La protection des bases de données
- II. La protection des données personnelles
 - A. La notion des données personnelles
 - B. La protection par le RGPD
 - C. La protection au regard du droit du travail

I. La protection de patrimoine immatériel

A - La protection du site marchand

Notion "nom de domaine"

Définition :

Appellation identifiant un site internet et constituant le moyen technique de localisation et d'accès aux pages de ce site internet

Composition du nom de domaine :

Préfixe (www.) + radical (nom du site) + extension (.fr/be/com... localisation géographique dans le cyberespace)

Principes de la protection

Réservation :

Auprès d'un registrar accrédité (AFNIC .fr et outre-mer ; EURID .eu et ICANN .com, .net et .org)

Principe de réservation :

Règle du 1ier arrivé, 1ier servi

Durée de la protection :

1 an en général avec renouvellement annuel si paiement des droits

Choix du nom :

Principe de liberté sauf en cas de marques déposées à l'INPI ou noms liés aux institutions politiques

Les 2 atteintes au nom de domaine

Le cybersquatting :

Le dépôt des noms de domaine identiques à des marques, à des noms déjà appropriés par d'autres pour tirer profit de la notoriété de ces derniers

Le typosquatting :

Le dépôt de noms de domaine très proches de noms déjà enregistrés pour tromper les internautes et les attirer sur des sites autres

Les actions en cas d'atteinte au nom de domaine

En matière pénale :

Action en contrefaçon si atteinte au nom de la marque avec risque de confusion avec le site et la marque

En matière civile :

Action en concurrence déloyale sur le fondement de la responsabilité civile extracontractuelle dans tous les cas

B - La protection du logiciel

La source de la protection

Nature du logiciel :

Oeuvre de l'esprit définie comme toute création résultant d'une activité intellectuelle ou artistique

Fondement de la protection :

Le droit d'auteur selon le code de la propriété intellectuelle (exclusion du brevet)

Le principe de la protection

Titulaire de la protection :

Auteur de l'œuvre de l'esprit (personne physique)

Condition d'attribution :

Dès la création même inachevée de l'œuvre si caractère unique et personnalité de l'auteur (exclusion du dépôt !!!)

Caractéristiques de la protection :

Le droit d'auteur comprend les droits moraux et les droits patrimoniaux

Le concept des droits moraux

Objectif :

Droit visant à protéger la réputation de l'auteur et de l'œuvre

4 composantes des droits moraux :

1. Le droit de divulgation
2. Le droit de paternité
3. Le droit au respect de l'intégrité de l'œuvre (pour les logiciels uniquement si la modification est préjudiciable à l'honneur ou réputation de l'auteur)
4. Le droit de retrait (faire casser l'exploitation) et de repentir (apporter des modifications) (exclu pour le logiciels)

La nature des droits moraux

3 caractéristiques :

1. Perpétuels
2. inaliénables
3. imprescriptibles

Le concept des droits patrimoniaux

Objectif :

Droit visant à tirer une rémunération de l'exploitation de l'œuvre

2 composantes des droits patrimoniaux :

1. Le droit de représentation
2. Le droit de reproduction

La nature des droits patrimoniaux

2 caractéristiques :

1. Cessibles
2. Durée d'exploitation durant toute la vie de l'auteur et 70 années civiles après son décès

A noter pour les personnes morales :

La durée d'exploitation est de 70 ans à compter de la date à laquelle le logiciel a été rendu public

Création d'oeuvre de l'esprit et droit au travail

2 principes (hors logiciel) :

1. Le droit d'auteur appartient intégralement au salarié
2. Possibilité de transférer les droits patrimoniaux à l'employeur par clause au sein du contrat de travail

Cas particulier des logiciels :

1. Les droits moraux sont dévolus au salarié et les droits patrimoniaux à l'employeur
2. Possibilité de transférer les droits patrimoniaux au salarié par clause au sein du contrat de travail

Les actions en cas d'atteinte au d'auteur

En matière pénale :

Action en contrefaçons

En matière civile :

Action en concurrence déloyale sur le fondement de la responsabilité civile extracontractuelle

C - La protection de la base de données

La définition de la base de données

Ensemble structuré et organisé permettant le stockage de grandes quantités d'informations afin d'en faciliter l'exploitation (ajout, mise à jour, recherche de données) par des utilisateurs ou des programmes

La double protection de la base de données

Protection de l'architecture :

Le droit d'auteur

Protection du contenu :

Le droit sui generis des producteurs dès lors que l'investissement (humain, financier, technique) est substantiel

L'étude du droit sui generis des producteurs

Principe :

Interdiction de toute extraction, même partielle, sans l'accord du producteur dès lors qu'elle est substantielle ou systématique et répétée

Durée de la protection :

15 ans renouvelables à chaque investissement substantiel

Les actions en cas d'atteinte aux bases de données

En matière pénale :

Même sanction pour la contrefaçon d'oeuvres littéraires

En matière civile :

Action en concurrence déloyale sur le fondement de la responsabilité civile extracontractuelle

II. La protection des données personnelles

A - La notion de données personnelles

Les types de donnée liée à la personne physique

Définition "donnée personnelle" :

Information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique

Définition "donnée sensible" :

Information relative à une personne physique révélant des éléments liés au concept de la discrimination

Les principes de la collecte des données

La collecte des données personnelles :

Possible, en Europe, si conformité au RGPD

La collecte des données sensibles :

Impossible, Europe, sauf dans les cas prévus par le RGPD

L'intérêt de la protection des données personnelles

4 risques :

1. Profilage publicitaire
2. Exploitation discriminatoire suite à l'utilisation des données sensibles
3. influence de l'opinion publique notamment en cas d'élections
4. Usurpation d'identité

Etude de l'usurcation d'identité

Définition :

Utilisation de données personnelles propres à identifier une personne physique sans son accord

2 buts de l'usurcation :

1. Nuire à la réputation de la personne dont les données ont été volées
2. Réaliser des opérations financières, commettre des actes répréhensibles au nom de la personne dont les données ont été volées

Les sanctions en cas d'usurcation d'identité

2 sanctions pénales :

1. Un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende
2. Doublement des peines dès que les actes sont commis par le conjoint ou le concubin de la victime ou par le partenaire lié à la victime par un PACS

Sanction civile :

Dommages et intérêts en fonction du dommage de la victime (responsabilité civile extracontractuelle)

B - La protection par le RGPD

Le fondement juridique de la protection

Texte :

Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)

Personnes concernées :

Toute organisation, quel que soit son lieu d'établissement, exploitant des données personnelles de résident européens

Les 5 obligations principales des entreprises selon le RGPD

1. Sécurité et confidentialité des données
2. Information des personnes en cas de demande
3. Exploitation des données en cohérence avec l'objectif du fichier
4. Durée de conservation des données raisonnable en fonction de l'objectif du fichier
5. Recevoir le consentement de la personne dont les données collectées

La mise en oeuvre du RGPD : l'accountability

Définition du principe :

Obligation pour les entreprises de mettre en oeuvre des mécanismes et des procédures internes permettant de démontrer le respect des règles relatives à la protection des données

Les 2 concepts de mise en oeuvre de l'accountability

Concept du privacy by design :

Prise en compte des considérations de protection de la vie privée dès la conception du produit ou du service amené à collecter, traiter ou utiliser des données personnelles.

Concept du privacy by default :

Dès la collecte des données personnelles, mise en place d'une protection de haut niveau des données par défaut sans aucune intervention de la part de l'utilisateur

Les 6 droits reconnus aux personnes physiques

1. Droit d'accès
2. Droit de rectification
3. Droit d'opposition
4. Droit à l'oublié
5. Droit à la portabilité
6. Droit à la limitation du traitement

L'organe de protection des données personnelles

Identification de l'organe de protection :

La commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)

Mission : voir page 31 r2

Les sanctions pour atteinte au DP

Sanction administrative :

Amende d'un montant de 4% du chiffre d'affaires mondial pour les entreprises ou 20 millions d'euros d'amende (notamment pour non-respect du consentement ou mesure imposée par la CNIL, transfert de données en dehors de l'UE)

Sanctions pénales :

5 ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende (pour atteinte aux articles 226-16 à 226-24 du Code pénal)

La prévention contre les risques : Le DPO

Rôle :

Conseiller et accompagner les organismes qui le désignent dans leur conformité avec le RGPD

Désignation :

Obligatoire en cas de traitement par une organisme public ou en cas de traitement à grande échelle de DP

Identification :

Communiquer obligatoirement les moyens pour contacter le DPO

C - La protection au regard du droit du travail

Les 4 obligations issues du RGPD pour les employeurs

1. Respecter des principes du RGPD concernant le traitement des données relatives aux salariés
2. Minimiser la collecte des données personnelles
3. Sécuriser les données collectées
4. Permettre l'exercice des droits issus du RGPD

Les 4 principes relatifs au contrôle des outils numériques professionnels

1. Encadrement de l'utilisation des outils numériques professionnels par des chartes au nom de la sécurité
2. Tout mail envoyé ou reçu sur une boîte mail professionnelle peut être contrôlé par l'employeur sauf s'il est identifié comme "personnel" ; même raisonnement pour les fichiers informatiques
3. Possibilité de sanctionner toute utilisation personnelle abusive des outils numériques professionnels
4. Aucun mécanisme de contrôle ne peut être mis en place sans l'avis préalable du CSE, d'une information individuelle et collective des salariés et du respect des règles spécifiques pour chaque type de mécanisme de surveillance.

Chapitre 3
(approche juridique)
Les contrats dans le cadre de la digitalisation

Les 3 compétences à maîtriser

5. Qualifier et analyser les clauses de relatifs à une prestation de service numérique
6. Analyser les contrats numériques dans le cadre du B2C
7. Qualifier et analyser une signatur dans un contrat

Ressources livresques

P. 28, 29, 32 et 33

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Les contrats dans le cadre du B2B
 - A. Identification des contrats
 - B. Identification des clauses spécifiques
- II. Le contrat dans le cadre du B2C
 - A. Les généralités
 - B. Les obligations des parties
- III. La signature électronique
 - A. Le rôle de la signature
 - B. Le régime juridique

I. Les contrats dans le cadre du B2B

A - identification des contrats

Généralités sur les contrats de prestations numériques

Définition :

Contrat portant sur une prestation de services numériques dans le cadre de la digitalisation des entreprises

Régime juridique :

Droit commun avec la rédaction de clauses spécifiques compte tenu de l'environnement professionnel

Identification des 6 principaux contrats

1. Le contrat d'étude préalable avec (ou sans) assistance à la maîtrise d'oeuvre
2. Contrat d'audit informatique
3. Contrat de conception de logiciel / application
4. Contrat de conception et maintenance de pages web
5. Contrat d'hébergement d'un site WEB

6. Contrat de maintenance des solutions numériques (préventive, corrective ou évolutive)

Les contrat liés à l'externalisation de l'informatique

Contrat de cloud computing :

Le stockage et l'accès aux données par l'intermédiaire d'internet sans recourir à un disque dur

Contrat de Software as a Service (SaaS) :

Utilisation de logiciels accessibles depuis internet sans avoir à télécharger le logiciel sur son ordinateur

B - Identification des clauses spécifiques

Les 8 principales clauses

1. La clause de confidentialité
2. La clause de propriété et de transfert de propriété
3. La cause de résultat ou de moyens
4. La cause d'assistance
5. La clause de veille technologique
6. La clause de réversibilité (pour récupérer les données en cas de changement de prestataire)
7. La clause de responsabilité des contenus
8. La clause de maintenance

II. Le contrat dans le cadre du B2C

A - Les généralités

Le contrat électronique

Définition «contrat électronique» :

Contrat passé à distance par l'intermédiaire d'un système de communication électronique

La notion de cookies en informatique

Définition :

Fichier généré par le serveur du site web/application afin de conserver les préférences, proposer du contenu personnalisé ou garder l'utilisateur connecté d'une session sur l'autre

La réglementation des cookies

2 obligations :

1. Information préalable sur l'utilisation des cookies

2. Consentement obligatoire de la personne qui doit avoir la possibilité de les personnaliser pour pouvoir les utiliser

Exception au consentement obligatoire :

Les cookies exclusivement destinés à permettre, faciliter la communication ou strictement nécessaire à la fourniture du service

Durée de vie du cookie :

13 mois après son dépôt

La réglementation des newsletters/publicités pour le B2C

Le principe juridique :

La règle de l'opt-in

Les 2 effets :

1. Pour uniquement les personnes physiques
2. Accord obligatoire avec possibilité gratuite de revenir sur le consentement à tout moment

La réglementation des newsletters/publicités pour le B2B

Le principe juridique :

La règle de l'opt-out

Les 2 effets :

1. Pour les personnes morales et physiques dans le cadre de leur activité professionnelle
2. Accord implicite tant que l'envoi est en lien avec l'activité de la personne avec possibilité de revenir sur le consentement à tout moment

B - Les obligations des parties

Les 3 obligations préalables du e-vendeur

(R1, p.33)

1. L'information générale du e-consommateur (Mentions légales, DP et CGV/CGU)
2. L'information sur le contenu de l'offre
3. L'information sur la durée de l'offre

Les 3 obligations du e-vendeur pendant la formation du contrat

(R1, p33)

1. L'information sur les étapes à suivre pour conclure le contrat
2. La mise en place de la procédure du double-clic
3. L'envoi de l'accusé de réception de la commande

Les 4 obligations du e-vendeur après la formation du contrat

1. La mise à disposition d'un moyen de paiement sécurisé
2. Le respect de la date ou le délai de livraison (30 jours max et en cas de retard, le vendeur doit en informer le client, qui peut demander à être remboursé)
3. La responsabilité de plein droit du vendeur quant à l'exécution du contrat
4. Le droit de rétractation de 14 jours grâce à un formulaire de rétractation fourni

Les 2 obligations du e-acheteur

1. La reconnaissance de l'obligation de paiement
2. La réception du produit livré

III. La signature électronique

A - Le rôle de signature

Le rôle de la preuve

Définition «moyen de preuve» :

Moyen permettant la démonstration de la réalité d'un fait, d'un état, d'une circonstance ou d'une obligation

2 principaux types de preuve :

1. La preuve écrite
2. La preuve testimoniale

La preuve du contrat électronique

Principe :

L'écrit numérique a la même force probante que l'écrit papier

Conditions de la force probante :

Doit être dûment identifiée la personne dont l'écrit émane et la conservation de l'écrit doit en garantir l'intégrité

La signature comme fondement de l'identification des parties

Définition :

Procédé fiable d'identification garantissant un lien entre l'acte auquel elle se rattache et la personne qui l'appose

L'archivage du document numérique

Conditions de l'archivage :

Garantir l'intégralité du document, la disponibilité et la re-lisibilité du document

Mise en œuvre de l'archivage :

Majoritairement recours à des prestataires extérieurs ayant des certifications officielles (ex : NF 461)

B - Le régime juridique de la signature électronique

Le régime juridique de la signature électronique

Source de la force probante :

Le certificat électronique de signature ([indépendant du logiciel de signature](#)) délivré par un tiers de confiance garantissant l'identité du titulaire du certificat

2 conditions :

1. Tiers de confiance accrédité par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information ([ANSSI](#))
2. Conformité du certificat au eiDAS ([norme européenne](#)) et au RGS ([norme française](#))

Typologie des 3 signatures électroniques et valeur probante

1. La signature électronique “simple” ([numérisation d'une signature \(scan\) ou case à cocher](#)) qui doit être prouvée par celui qui les appose
2. La signature électronique “avancée” ([basée sur une clef publique à la norme x 509](#)) qui doit être prouvée par celui qui l'appose
3. La signature électronique “certifiée” ([basée sur un certificat électronique de signature](#)) ne vaut que jusqu'à la preuve contraire apportée par celui qui la conteste

Chapitre 4
(approche managériale)
L'incidence du numérique sur le management des entreprises

Les 4 compétences attendues

1. Identifier les composantes du système d'information (SI)
2. Identifier le rôle du SI
3. Identifier les conséquences du déploiement du numérique
4. Identifier les risques liés au SI

Ressources livresques

P. 12 à 19

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Le rôle du SI dans l'entreprise
 - A. La notion
 - B. L'ERP
- II. L'impact du numérique au sein des entreprises
 - A. L'impact sur le travail
 - B. L'impact sur l'organisation
 - C. L'impact sur la stratégie
- III. Les risques liés au SI

I. Le rôle du SI dans l'entreprise

A - La notion

Le concept du système d'information

Définition :

Ensemble organisé de ressources techniques, organisationnelles et humaines requises pour le traitement des informations nécessaires dans et entre des organisations

Les 3 dimensions du SI

1. La dimension technique
2. La dimension humaine
3. La dimension organisationnelle

Les 4 fonctions du SI

1. Collecter les données
2. Stocker et conserver les données
3. Traiter la donnée en information
4. Diffuser l'information aux acteurs concernés

B - L'ERP (PGI)

L'ERP, l'élément du SI

Définition :

Progiciel permettant de gérer l'ensemble des processus opérationnels en intégrant plusieurs fonctions de gestion à partir d'une base de données unique

Les 5 intérêts de l'ERP

1. Centralisation des informations et des processus essentiels
2. Collaboration facilitée entre les services
3. Prise de décisions plus éclairées et amélioration de l'efficacité des processus
4. Gains de temps et réduction des erreurs
5. Renforcement de la compétitivité de l'entreprise

Les 4 risques de l'ERP

1. Coût élevé
2. Complexité (configuration difficile, formation nécessaire)
3. Personnalisation imposant des développements supplémentaires
4. Migration de données pouvant être un défi technique

II. L'impact du numérique au sein des entreprises

A - l'impact sur le travail

Identification des 2 effets sur l'organisation du travail

1. Développement de la communication et de l'échange d'information instantanés
2. Développement du **travail collaboratif** grâce aux réseaux de communication et la transversalité des projets rendue possible

Le renforcement de l'action collective dans l'entreprise

Définition "action collective" :

L'action collective correspond à l'action commune ou concertée des membres d'un groupe en vue d'atteindre des objectifs communs

Les 3 bases de l'action collective :

1. La division du travail à accomplir
2. La mise en place d'une hiérarchie entre ses membres pour coordonner l'ensemble de ces tâche ([voir modes de coordination + R5,p.17](#))
3. La mise en place d'un système de communication

B- Impact sur les organisations

La demande de flexibilité des entreprises

Définition “flexibilité” :

Organisation basée sur la polyvalence des salariés, le développement des processus organisationnels et le décloisonnement des fonctions afin d'être plus souple et s'adapter plus facilement

Cause :

Développement d'une concurrence plus importante et variée

1ère réponse à la demande de flexibilité : le BPR

Concept du Business Process Reengineering :

Restructuration de l'entreprise autour de ses processus clés (décloisonnement des services) et externalisation des activités non créatrices de valeur pour le client

Auteurs :

Hammer et Champy

Conséquence du BPR

1ier effet : la spécialisation

Spécialisation des services dans leurs tâches afin de mieux répondre aux contraintes de l'environnement

2ième effect : l'intégration

Renforcement de la cohérence de l'ensemble des entités afin de dégager des effets de synergie reposant sur le SI

2ème réponse à la demande de flexibilité : l'entreprise en réseau

Définitions “entreprise en réseau” :

Organisation permettant à des entités juridiquement indépendantes de travailler sur un projet commun mené par une entreprise pilote grâce à des contrats de coopération

Fondement technologique :

Le développement de la numérisation et des SI en commun pour le partage des données entre partenaires

C - l'impact sur les stratégies

Les 4 principales causes de la digitalisation des entreprises

1. La croissance de l'entreprise
2. L'élargissement du marché
3. Le développement des TIC
4. Les stratégies de l'entreprise

L'alignement stratégique

Concept :

Faire du SI un atout au service de la stratégie de l'entreprise

Mise en oeuvre :

Assurer l'adéquation du SI avec les besoins métier afin de se constituer un avantage concurrentiel

III. Les risques liés au SI

Les 2 difficultés liées aux changements structurels

1. La résistance au changement (R6, p. 17 et R3, p. 19 [Crozier])
2. La crise de croissance de l'entreprise selon Larry Greiner (R3, p.19)

Les 5 risques importants liés au SI

1. Les risques de sécurité (cyberattaque)
2. Les risques opérationnels (défaillance et obsolescence des logiciels)
3. Risques sociaux (différentes atteintes subies par les salariés suite à l'usage de l'informatique)
4. Les risques juridiques (Responsabilité civile, pénale)
5. Les risques financiers

FIN

2e année Thème 5

Chapitre 5
(approche économique)
Le marché du travail et les politiques de l'emploi

Les 2 compétences attendues

1. Décrire les principales tendances du marché du travail
2. Caractériser l'action des pouvoirs publics pour accompagner les transformation du marché du travail

Ressources livresques

P. 98 à 111

Plan du chapitre en 3 parties

3. Le concept du marché du travail
4. L'étude du marché du travail
 - a. La segmentation du marché
 - b. Les dysfonctionnements
5. L'étude des politiques de l'emploi

I. **Le concept du marché du travail**

Le marché du travail

Définition :

Lieu où se rencontrent l'offre (**les salariés**) et la demande (**les entreprises**) en termes de travail en vue d'échanger une force de travail contre un salaire

La base du marché du travail

Définition “population active” :

Ensemble des personnes occupant un emploi (salarié ou non) (**population active occupée**) ainsi que ceux recherchant activement un emploi (chômeurs) (**population active inoccupée**)

L'étude de la population active

Définition “taux d'activité” :

Nombre de personnes actives (**occupées et inoccupées**) au sein d'une population correspondante (**âgée de 15 à 64 ans**)

Définition “taux d'emploi” :

Nombre de personnes actives occupées au sein d'une population correspondante (**âgée de 15 à 64 ans**)

L'intérêt de l'étude de population active

Si le taux d'activité augmente plus que le taux d'emploi :

Augmentation automatique du chômage

Si le taux d'emploi augmente plus vite que la taux d'activité :

Baisse automatique du chômage

La fixation du salaire

Fondement :

La loi de l'offre et de la demande qui fixe le salaire d'équilibre avec un minimum imposé par la loi ([smic](#))

Identification des 2 fonctions :

1. La fonction croissante du prix ([ménages](#))
2. La fonction décroissante du prix ([les entreprises](#))

Les 5 principaux déterminants de l'offre de travail

1. Le salaire
2. Les conditions de travail
3. Le niveau de qualification
4. Le taux d'activité
5. L'accès à la formation

Les 3 principaux déterminants de la demande de travail

1. Le niveau de la production et de l'évolution de la conjoncture
2. Le prix des facteurs de production
3. La structure de la combinaison productive

II. L'étude du marché du travail

A - La segmentation du marché

La segmentation du marché du travail

Définition :

Résultat de l'analyse du marché du travail selon laquelle ce marché est composé de plusieurs marchés ayant leur propre mode de fonctionnement

Les 2 composantes de la segmentation du marché du travail

Définition “marché primaire” :

Marché reposant sur des emplois stables, qualifiés, bien rémunérés et avec de bonnes conditions de travail ([insiders](#))

Définition “marché secondaire” :

Marché reposant sur des emplois précaires, mal rémunérés et aux conditions de travail difficiles ([outsiders](#))

L'étude du marché secondaire

Profils des salariés du second marché :

Les femmes, les jeunes et les étrangers

Mobilité entre les 2 marchés :

Réduite

Constat :

Hausse des contrats atypiques ([contrat qui n'est pas un CDI à temps complet](#))

L'intérêt de la segmentation du marché du travail

Rôle du marché primaire :

assurer la pérennité de l'entreprise en fidélisant la d'oeuvre

Rôle du marché secondaire :

assurer la flexibilité de l'entreprise et réduire les coûts du facteur travail

B - Les dysfonctionnements du marché du travail

Les 2 déséquilibre du marché de l'emploi

Définition du “chômage” :

Ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchent un activement

Définition “pénurie de main d'oeuvre” :

Situation où le nombre d'offreurs (ménages) est inférieur au nombre de demandeurs (les entreprises)

Les 3 types de chômage

Le chômage conjoncturel :

Situation directement liée au niveau économique du pays

Le chômage structurel :

Type d'emploi plus sollicité imposant une réorientation des personnes

Le chômage frictionnel :

Lié aux départs volontaires des salariés cherchant un autre emploi (mieux)

Identification des 3 facteurs du chômage

1. L'âge ([surtout les jeunes et les séniors](#))
2. La catégorie socioprofessionnelle ([plus les ouvriers que les cadres](#))
3. Le niveau du diplôme ([risque du chômage diminue avec l'augmentation de la qualification](#))

III. L'étude des politiques de l'emploi

Le concept de "politique de l'emploi"

Définition "politique de l'emploi" :

Interventions de l'Etat et des collectivités territoriales pour corriger les déséquilibres du marché du travail

Le but visé : le plein emploi

Définition :

Situation dans laquelle toutes les personnes peuvent trouver un travail aux conditions de rémunération en vigueur sur le marché

Taux de chômage en situation de plein emploi :

Le BIT le fixe entre 3 et 6% (taux lié au seul chômage frictionnel)

Les 2 types d'interventions

Les interventions générales :

Actions visant l'ensemble des salariés ([baisse des charges salariales, incitation à l'embauche](#))

Les interventions ciblées :

Dispositifs s'adressant à une catégorie de personnes ([les jeunes, personnes en situation de handicap](#))

Les politiques actives de l'emploi

Définition :

Ensemble des mesures visant à réduire les effets du chômage par des mesures d'accompagnement pour influencer le niveau de l'offre de travail

La mise en oeuvre des 4 politiques actives de l'emploi

1. Développement de l'employabilité des salariés
2. Développement des contrats subventionnés / encadrés
3. La réduction des charges sociales
4. Amélioration des services de l'emploi

Les politiques passives de l'emploi

Définition :

Ensemble des mesures permettant de mieux vivre la perte de revenus liées à la perte de l'emploi

La mise en oeuvre des 2 politiques passives

1. Mise en place d'une assurance chômage
2. Mise en place de mesures d'incitation au retrait d'activité des individus

Chapitre 6

(approche juridique)

L'encadrement juridique du salariat

Les 2 compétences attendues

1. Identifier les différents régimes juridiques pour exercer une activité professionnelle
2. Identifier les différentes sources du droit du travail applicables

Ressources livresques

P. 78, 79, 86 et 87

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Les différents statuts professionnels
- II. Les sources du droit
- III. L'étude du droit négocié
 - a. Les acteurs du droit négocié
 - b. les textes issus de la négociation collective
 - c. La mise en œuvre du droit négocié
- I. Les différents statuts professionnels

Le travailleur indépendant

Définition :

Personne exerçant une activité économique en étant à son propre compte

Les 3 caractéristiques de l'indépendant

1. Travailler pour des clients du fait d'un contrat d'entreprise
2. Indépendance dans le travail (choisir ses outils, ses méthodes de travail...)
3. Assurer les risques en engageant sa responsabilité envers le client en cas de problème

Les 2 statuts juridiques de l'indépendant

1. Le micro-entrepreneur
2. l'entreprise individuelle

Le salarié

Définition :

Personne travaillant, aux termes d'un contrat, pour une autre, en échange d'un salaire et dans le cadre d'un lien de subordination

Les 3 caractéristiques du statut de salarié

1. La subordination à un employeur assumant les risques envers les tiers
2. Activité encadrée par un contrat de travail
3. Soumis au droit du travail et du régime général de la sécurité sociale

II. Les sources du droit du travail

Les 3 sources internationales du droit du travail

1. Les traités internationaux
2. Le droit européen originaire (ensemble des traités instituant l'UE)
3. Le droit européen dérivé (textes pris par les institutions - Règlement et directive européens)

Les 3 normes nationales

1. Le bloc de constitutionnalité
2. Les lois
3. Les textes réglementaires (décrets, arrêtés)

Les 3 sources privées

1. le droit négocié (conventions et accords collectifs du travail)
2. Le contrat de travail
3. Le règlement intérieur (document rédigé par l'employeur précisant les droits et obligations des salariés; obligatoire à partir de 50 salariés)

La jurisprudence

Définition :

Ensemble des décisions de justice

Rôle :

Décisions influençant l'interprétation de la règle de droit par les juges lors d'un litige

Le règlement de conflit de normes

Principe :

La hiérarchie des normes (pyramide de Kelsen)

Mise en oeuvre :

La norme inférieure doit être conforme à la norme supérieure

III. L'étude du droit négocié

A - Les acteurs du droit négocié

Identification des partenaires sociaux

1. Les syndicats de salariés
2. Les organisations patronales

Listes des partenaires sociaux dits représentatifs

Les 5 pour les salariés

1. CGT
2. FO
3. CFDT
4. CFTC
5. CFE-CGC

Les 3 pour les employeurs

1. MEDEF
2. CPME
3. U2P

B - Les textes issus de la négociation collective

Le concept du droit négocié

Définition :

Ensemble des normes adoptées, après négociations, par l'employeur (ou des groupements patronaux) et les représentants des salariés (ou des syndicats)

Les texte commun aux entreprises

L'accord national interprofessionnel (Ensemble des sujets d'intérêt commun à toutes les branches professionnelles)

Les 2 textes pour la branche d'activité

1. La convention collective de branche (Ensemble des sujets propres à une branche professionnelle)
2. L'accord collectif de branche (Un sujet spécifique qui complète la convention collective de branche)

Les 2 textes pour l'entreprise

1. Convention collective d'entreprise ([Ensemble des sujets propres à une entreprise](#))
2. Accord collectif d'entreprise ([Un sujet spécifique et propre à une entreprise](#))

C - La mise en oeuvre du droit négocié

Le rôle du droit négocié

Intérêt de la négociation :

Adapter la relation de travail aux réalités du travail

Mise en oeuvre : le principe de faveur

Principe selon lequel la règle applicable, en cas de conflit de normes, est celle qui est la plus favorable au salarié

L'exception : l'accord dérogatoire

Définition :

Accord d'entreprise édictant une règle dérogeant aux normes supérieures sans être plus favorable aux salariés

2 cas possibles :

1. Adaptation à la loi que si elle l'autorise
2. Adaptation toujours possible à une norme négociée supérieure sauf disposition d'ordre public

La mise en oeuvre de la négociation collective

Principe :

Négociation entre l'employeur et les délégués syndicaux tous les 1,4 ou 5 ans (selon le thème)

Principe d'adoption :

Par l'employeur et les représentants syndicaux ayant eu plus de 50% des suffrages lors de l'élection du CSE

Le référendum salarial

Etape 1 :

Texte adopté par l'employeur et les représentants syndicaux ayant plus de 30% des suffrages lors de l'élection du CSE

Etape 2 :

Approbation du texte par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Les 4 moyens légaux d'information

1. Notice d'information remise au salarié
2. Mise à disposition des textes ([sur place et sur l'intranet](#))
3. remise au CSE d'un exemplaire
4. mention de la convention collective de branche sur le bulletin de paie

Chapitre 7
(approche juridique)
L'étude du contrat de travail

Les 2 compétences à maîtriser

1. Caractériser l'existence d'un contrat de travail et analyser ses clauses
2. Modifier légalement un contrat de travail

Ressources livresques

P. 80 à 81 et 88 à 89

Plan du chapitre en 3 parties

- I. Le contrat de travail
 - A. Le concept
 - B. Les types de contrat
- II. Les clauses du contrat
 - A. L'encadrement par la loi
 - B. L'encadrement par la jurisprudence
- III. La modification de la relation de travail
 - A. La modification du contrat de travail
 - B. La modification des conditions de travail
 - C. La modification de la situation de l'employeur

I. Le contrat de travail

A - le concept

La définition du contrat de travail

Contrat par lequel une personne (**le salarié**) fournit une **prestation de travail** en échange d'une **rémunération** pour le compte et sous la **direction d'une autre personne** (**l'employeur**)

Les 2 formes du contrat de travail

1. Oral ou écrit pour le CDI
2. Exclusivement par écrit pour tous les autres contrats

La qualification du contrat de travail

Principe jurisprudentiel :

Ne dépend pas de la volonté des parties mais des conditions de faits dans lesquelles est exercée l'activité

3 éléments à prouver :

1. La force de travail
2. La rémunération
3. Le lien de subordination

L'élément déterminant : le lien de subordination

Définition :

Lien caractérisé dès lors que l'employeur donne des **ordres**, en **contrôle** l'exécution et **sanctionne** en cas de manquement

B - les types de contrat

L'étude du CDI

(contrat à durée indéterminée)

Qualification :

Contrat à temps complet de droit commun

Terme du contrat :

Pas de terme fixé car conclu jusqu'à ce que l'une des parties y met fin

Procédure de la rupture :

Préavis et indemnité de rupture selon le mode de la rupture

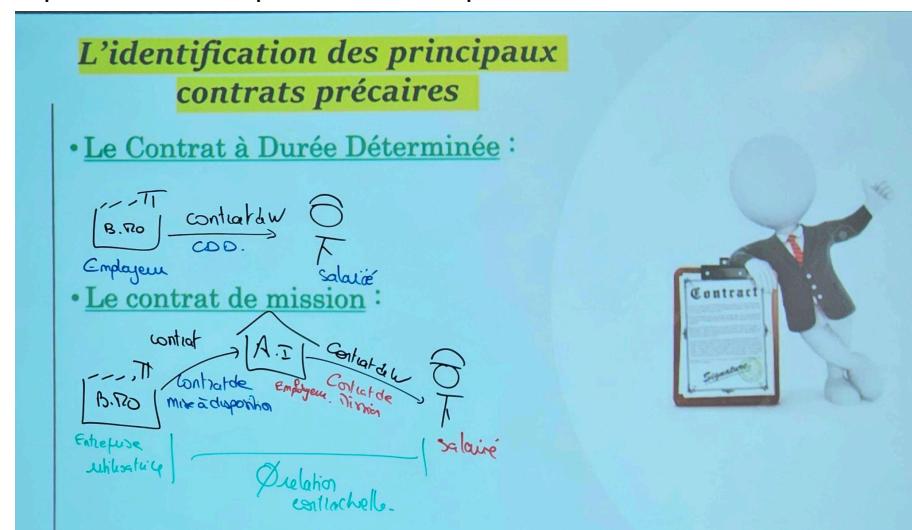
L'identification des principaux contrats précaires

Le Contrat à Durée déterminée :

Contrat conclue entre un salaire et un employé pour une durée déterminée et un motif défini

Le contrat de mission :

Contrat qui lie une agence d'intérim à un intérimaire afin que ce dernier réalise une mission auprès d'une entreprise utilisatrice pour une durée définie et un motif déterminé



II. Les clauses du contrat

A - l'encadrement par la loi

La période d'essai

Définition :

Clause par laquelle le salarié et l'employeur peuvent mettre un terme au contrat sans avoir à justifier leur choix ou à suivre une procédure particulière

Le régime juridique en 5 points

1. Non obligatoire
2. Doit être prévue par le contrat pour s'imposer
3. Durée maximale imposée par la loi ou convention collective
4. 1 seul renouvellement (**prévue par le contrat et accord des deux parties**)
5. Respect d'un délai de prévenance

B - L'encadrement par la jurisprudence

La clause de mobilité géographique

Définition :

Clause par laquelle le salarié s'engage à accepter, par avance, toute mutation sans que cette dernière en soit considérée comme une modification de son contrat de travail

Le régime juridique en 3 points

1. Zone de mutation déterminée avec précision dans le contrat
2. Mise en oeuvre justifiée par les intérêts de l'entreprise
3. Impossibilité de refuser sauf d'atteinte grave à la vie personnelle et familiale du salarié, délai de prévenance trop court ou modification du contrat de travail

La clause de confidentialité

Définition :

Clause par laquelle le salarié s'engage à ne pas révéler certaines informations dont il a connaissance

Le régime juridique en 4 points

1. Rédigée avec précision dans le contrat
2. Justifiée par la tâche et le but recherché
3. Sans limite de durée
4. Sanction pénale possible en cas de révélation de secret de fabrication (**2 ans d'emprisonnement et 30 000 d'amende [art L621-1 du code pénal]**)

La clause de non-concurrence

Définition :

Clause par laquelle le salarié s'engage à ne pas exercer d'activité concurrente ou d'être embauché par un concurrent à compter de la rupture du contrat de travail

Le régime juridique en 4 points

1. Prévue par le contrat qui fixe la zone d'application, la durée et le domaine d'activité concerné
2. être justifiée par les intérêts de l'entreprise sans empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs
3. Prévoir une juste partie financière au départ du salarié
4. si ces conditions ne sont pas respectées, le salarié est libéré de la clause

La clause d'exclusivité

Définition :

Clause par laquelle le salarié s'engage à ne pas exercer d'activité concurrente ou d'être embauché par un concurrent durant toute l'exécution du contrat de travail

Le régime juridique en 3 points

1. Prévue par le contrat qui fixe l'étendue de l'exclusivité et ses motivations
2. être justifiée au regard de la tâche et du but recherché
3. Interdite pour les temps partiels ou en cas de reprise/création d'entreprise

La clause d'objectifs

Définitions :

Clause par laquelle le salarié s'engage à atteindre les objectifs qui ont été fixés

Le régime juridique en 4 points

1. Définir les objectifs raisonnables, réalistes et réalisables avec le salarié
2. Préciser la durée de réalisation
3. Rédaction en français et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice
4. Prévoir la possibilité de renégocier régulièrement

III. La modification de la relation de travail

A - la modification du contrat de travail

La modification du contrat de travail

Définition :

Modification portant sur un élément essentiel du contrat de travail pour le salarié

Les 5 points de la modification du contrat de travail

1. Accord obligatoire du salarié
2. Proposition par écrit si motif économique
3. Délai de réflexion d'un mois incompressible si motif économique avec silence vaut acceptation
4. délai de réflexion raisonnable pour autre motif avec silence vaut refus
5. Si refus, obligation de maintenir le contrat sous les anciennes conditions ; si motif économique, possibilité de licenciement pour motif économique

B - La modification des conditions de travail

La modification des conditions de travail

Définition :

Modification portant sur un élément secondaire du contrat de travail pour le salarié

Les 3 points de la modification des conditions de travail

1. Imposée par l'employeur
2. Obligation, dans un délai raisonnable, d'informer le salarié du changement
3. Le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier le licenciement

C - La modification de la situation de l'employeur

Les 5 cas de la modification de la situation de l'employeur

1. Décès de l'employeur
2. Vente de la structure
3. Transformation d'un fonds
4. Fusion d'entreprise
5. mise en location gérance ou d'une reprise par le propriétaire

Les effets liés au changement

Principe :

Les contrats de travail en cours sont automatiquement maintenus avec le nouvel employeur (sans formalités)

Principe quant au refus du salarié :

Impossibilité de s'y opposer sauf à démissionner

Exception au principe du refus :

Possibilité de refuser si le transfert entraîne des modifications du contrat que la salarié refuse (le licenciement économique s'imposant)

Conditions de mise en oeuvre

L'entité concernée doit conserver son identité c'est-à-dire qu'elle continue à fonctionner dans les conditions d'exploitation analogues aux précédentes (similitude des procédés techniques et du matériel utilisé, mêmes types de postes de travail...)

Chapitre 8
(approche juridique)
La protection du salarié

Les 2 compétences à maîtriser

1. Caractériser les obligations de l'employeur en matière de protection des salariés
2. Identifier les dispositifs de formation au sein de l'entreprise

Ressources livresques

P. 82 à 85

Plan du chapitre

- I. La protection au nom des grandes libertés individuelles et collectives
- II. La protection au nom de la santé du salarié
- III. La protection par la formation
 - A. A l'initiative de l'employeur
 - B. A l'initiative du salarié
- I. La protection au nom des grandes libertés individuelles et collectives

La protection contre la discrimination

Définition “discrimination” :

Différence fondée sur des critères liés aux origines raciales et ethniques, les idées politiques, religieuses, syndicales, le sexe et l'orientation sexuelle, le physique, l'âge et l'état de santé de la personne (Article L1132-8 code du travail élargit les critères)

Choix des critères de différenciation en entreprise :

Objectivité des critères et bannissement des critères discriminatoires

La protection contre le harcèlement au travail

Principe :

Tout salarié ne doit subir ou être sanctionné pour avoir subi des actes de harcèlement moral ou sexuel

3 obligations de l'employeur :

1. Prévenir le harcèlement
2. Faire cesser le harcèlement
3. sanctionner tout salarié qui commet des actes de harcèlement

La protection de la vie privée au travail en 5 obligations

1. Protection données personnelles
2. Le secret de la correspondance identifiée comme "personnelle"
3. le droit à la déconnexion
4. La liberté vestimentaire (sauf exigences de la profession)
5. Le respect du domicile (sauf exigence de la profession)

La reconnaissance 2 grandes libertés fondamentales au travail

1. La liberté d'opinion et de penser
2. La liberté d'expression (sauf abus : diffamation envers l'employeur, atteinte au travail en entreprise...)

II. La protection au nom de la santé du salarié

La protection physique et mentale du salarié

Fondement :

Lutter contre les accidents du travail / maladies du travail / troubles psychosociaux

Protection préventive :

Mise en oeuvre par l'employeur (obligation de sécurité dite obligation de moyens renforcée)

Mise en oeuvre :

Rédaction du document unique d'évaluation des risques (R1 et R2, p.83)

Le concept de la faute inexcusable de l'employeur

Définition :

Dommage survenu alors que l'employeur avait conscience du danger (ou aurait dû en avoir conscience) et n'a rien fait pour l'éviter

Les effets de la faute inexcusable de l'employeur

2 effets pour l'employeur :

1. Majoration de la rente versée par la sécurité sociale que l'employeur devra lui rembourser
2. Indemnisation pour préjudices subis

Cause d'exonération de l'employeur :

La faute inexcusable du salarié (comportement exceptionnellement grave, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience)

III. La protection par la formation

A - A L'initiative de l'employeur

La place de la formation dans l'entreprise

Principe :

L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi

Mise en oeuvre :

Rédaction d'un plan de développement des compétences

Le régime juridique

Accord du salarié :

Non nécessaire et le refus peut justifier le licenciement du salarié

Déroulement de la formation :

Obligatoirement pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération et de la protection sociale

B - A l'initiative du salarié

La validation des acquis de l'expérience

But :

Obtenir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) grâce à l'expérience

Le régime juridique

Condition :

Justifier une expérience dans le milieu d'au moins 1 an d'expérience à temps complet soit 1607 heures (continu ou non)

Mise en oeuvre :

Rédaction d'une candidature, d'un dossier et passage devant un jury auprès d'un certificateur agréé (possibilité d'aide auprès d'un accompagnateur agréé et d'aides financières)

Issue de la procédure :

Validation (totale ou partielle qui est valable à vie) ou refus de validation

Le compte personnel de formation

but :

Recenser les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite et les informations sur les formations dont il peut bénéficier personnellement

Le régime juridique

Fonctionnement :

Alimenté automatiquement chaque année à hauteur de 500€ par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000€ (800€ pour un salarié peu ou pas qualifié pour un plafond de 8 000€)

Utilisation :

A la seule initiative du salarié qui se forme sans demander l'autorisation à son employeur

Temps de formation :

A priori en dehors du temps de travail sauf si l'employeur accepte que la formation ait lieu sur le temps de travail

Chapitre 9
(approche juridique)
La fin du contrat de travail

Les 2 compétences à maîtriser

1. Identifier les principaux modes de rupture du contrat de travail
2. Appliquer le régime juridique correspondant

Ressources livresques

P. 90 à 93

Plan du chapitre

- I. La démission
 - II. le principe du licenciement
 - A. Le licenciement pour motif personnel
 - B. Le licenciement pour motif économique
 - III. Le principe de la rupture conventionnelle du CDI
 - A. La rupture individuelle
 - B. La rupture collective
 - IV. Le départ du salarié quel que soit le mode de rupture
- I. La démission

La démission

Principe :

Rupture du CDI à l'initiative du salarié qui n'a pas à justifier son choix

Cas du CDD/CM :

Qu'en cas d'embauche en CDI dans une autre entreprise

Le régime juridique en 3 points

1. Pas de formalisme mais l'obligation d'informer l'employeur
2. Une volonté de démissionner manifestée de façon sérieuse et sans équivoque
3. Respecter un préavis pour le salarié

Le cas de la démission présumée

Contexte :

Abandon de poste par le salarié

Procédure en 3 étapes :

1. Demande écrite de l'employeur de la justification de l'absence et demande de reprise du poste
2. Délai minimum de 15 jours pour répondre
3. Si aucune reprise du poste, la démission est constatée

II. Le principe du licenciement

Les bases du licenciement

Définition :

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

2 principes procéduraux :

1. Une cause réelle et sérieuse (motif)
2. Une procédure spécifique selon la cause invoquée

A - Le licenciement pour motif personnel

1. Le licenciement personnel sans faute
2. Le licenciement personnel avec faute (licenciement disciplinaire)

Les 4 degrés de faute

1. La faute légère
2. La faute simple
3. La faute grave
4. La faute lourde

Les 4 étapes de la procédure

1. Convocation écrite à un entretien préalable
2. L'entretien proprement dit
3. Le délai de réflexion (minimum : 2 jours ouvrables ; maximum : 1 mois si motif disciplinaire)
4. Notification écrite et motivée du licenciement

B - Le licenciement pour motif économique

Le concept du licenciement économique

Définition :

Licenciement effectué par un employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même

Les 3 préalables à la procédure de licenciement

1. Fournir tous les efforts de formation et d'adaptation en vain
2. Reclassement du salarié impossible dans l'entreprise ou dans le groupe dont l'entreprise fait partie
3. Consultation du CSE

Le licenciement économique d'un seul salarié

Principe :

Même procédure que licenciement personnel

3 aménagements :

1. Consultation du CSE (si réorganisation de l'entreprise ou si représentant du personnel)
2. Délai de réflexion (7 et 15 jours)
3. Avertissement de la DREETS dans les 8 jours

Le licenciement économique de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours (2)

1. Consultation du CSE obligatoire
2. Même procédure que pour un licenciement individuel

Le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours (4)

1. Consultation de CSE sur le projet de licenciement et ses conditions d'application
2. Plus besoin d'entretien individuel s'il y a un CSE (sauf si salariés protégés)
3. Avertissement de la DREETS dès le début de la procédure si l'entreprise compte au moins 50 salariés
4. Délai de notification en fonction de la taille de l'entreprise

C - La contestation du licenciement

Identification du juge compétent

Juge compétent :

Le conseil de prud'hommes (prescription 12 mois à compter de la notification du licenciement)

Les 3 motifs de contestation

1. Le licenciement irrégulier (procédure non respectée)
2. Le licenciement injustifié (sans cause réelle ou sérieuse)
3. Le licenciement nul (en violation d'une loi ou liberté fondamentale)