

CORRIGÉ

■ DROIT

1^{ère} PARTIE : RÉOLUTION D'UN CAS PRATIQUE

1. Quels conseils pourriez-vous donner à Mme Cordola ?

A. Fondement juridique

- Première possibilité : délai de rétractation de la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail ».

En matière de signature de rupture conventionnelle, il existe **un délai de rétractation d'une durée de 15 jours**. Il débute le lendemain du jour de la signature de la convention de rupture. La forme imposée est une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour éviter toute contestation éventuelle, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise. La lettre n'a pas à être motivée et l'employé garde son emploi comme si la procédure n'avait jamais eu lieu. La date d'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle est **au plus tôt le lendemain du jour de son homologation**.

- **Deuxième possibilité : information de la DIRECCTE en vue d'obtenir un refus d'homologation (par exemple en présence d'un doute sur le libre consentement des parties : circulaire de la DGT du 22 juillet 2008).**

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, le dossier est envoyé par l'employeur à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) pour homologation. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour **vérifier la validité de la convention et prononcer l'homologation**. L'absence de réponse de la DIRECCTE dans ce délai vaut acceptation implicite de la convention.

En cas de refus d'homologation, la DIRECCTE doit motiver sa décision (notamment en cas de non-respect d'une étape de la procédure ou **de doute sur le libre consentement des parties**).

On peut préciser à ce stade qu'un consentement peut être vicié pour violence (article 1109 du Code civil). L'article 1112 précise qu'« Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent ».

- **Troisième possibilité : le recours juridictionnel pour nullité**

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (article L 1237-11 du Code du travail). Par ailleurs, pour que celle-ci soit valable, le consentement libre et éclairé des parties est exigé, c'est-à-dire qu'il ne doit y avoir aucun vice du consentement : ni erreur, ni violence, ni dol.

La salariée ne doit pas avoir été contrainte de conclure une rupture conventionnelle en raison d'une violence morale (issue d'un harcèlement moral, Cass soc, 30/01/13, n°11-22332).

Il est possible d'engager une **procédure judiciaire en nullité de la rupture conventionnelle** pour violence morale dans un **délai maximal d'un an à partir de la date d'homologation**. A noter qu'il appartient au salarié qui sollicite la nullité de la rupture conventionnelle d'établir

que son consentement a été vicié conformément aux dispositions de l'article 1109 du Code civil. Dans l'arrêt précité, la Cour de cassation précise que les **sanctions** applicables en présence d'un vice du consentement sont la **nullité de la convention** et par voie de conséquence, la **requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

L'employé dispose **d'un délai de 12 mois à compter du jour de l'homologation par la DIRECCTE** pour recourir au Conseil de Prud'hommes s'il estime avoir fait l'objet de pressions de la part de son employeur. Il a donc la possibilité d'invoquer un vice du consentement afin de faire invalider la rupture conventionnelle. L'employé devra nécessairement apporter des preuves qui montrent qu'il a été victime de harcèlement (ex : menace par mail de licenciement pour faute grave).

Pour qu'elle entraîne la nullité du contrat, la **violence doit avoir été déterminante**. Les menaces doivent être telles que sans elles, **l'individu n'aurait pas contracté** (article 1112 du Code civil). La menace doit donc être **actuelle, grave et de nature à faire impression sur une personne raisonnable**. Enfin, la violence doit être **illégitime** (injuste). Le caractère déterminant de la violence s'apprécie in concreto en fonction des particularités de la victime âge, sexe, condition des personnes.

Si les juges donnent raison à l'employé, alors ils **requalifieront la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Dans ce cas, l'employé bénéficiera d'une indemnité de licenciement ainsi que des dommages-intérêts de l'ex-employeur.

Ainsi, dans une décision du 30 janvier 2013, la Cour de cassation donne raison à la salariée et estime que « la cour d'appel a souverainement estimé que la salariée était, au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résultés ». Le harcèlement moral étant une violence morale qui invalide le consentement, toute rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral est nulle. La rupture conventionnelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

B. Cas d'espèce

Mme Cordola ne voulait pas, au départ, quitter son entreprise. Cependant, son employeur s'est montré de plus en plus insistant jusqu'à, d'après elle, la harceler moralement. Elle s'est donc vue contrainte de signer cette rupture à une date qui n'est pas précisée. Cette situation ne la satisfait pas.

C. Solution

Mme Cordola dispose de plusieurs possibilités pour tenter de mettre fin à cette situation qui lui porte tort. Chacune de ces possibilités s'envisage dans un cadre précis et en fonction des éléments du cas d'espèce.

D'une part, **en fonction de la durée écoulée depuis la signature de la rupture conventionnelle**, elle peut le cas échéant user de son **droit de rétractation** en adressant une lettre par tout moyen à son employeur dans un **délai de 15 jours** à compter du lendemain du jour de la signature de la convention de rupture.

D'autre part, elle peut **informer la DIRECCTE** du consentement vicié pour violence morale de la part de M. Beauvert afin d'aboutir à un refus d'homologation.

Enfin, elle pourra **recourir au Conseil de prud'hommes en invoquant un vice du consentement** afin que la rupture soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mme Cordola bénéficierait alors d'une indemnité de licenciement et de dommages intérêts de la part de M. Beauvert. Elle dispose de 12 mois pour effectuer ce recours.

2. **Sur quel fondement juridique une action pourrait-elle être engagée contre Monsieur Beauvert ?**

A. Fondement juridique

D'après l'article 1382 du Code civil : « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».

Le dénigrement constitue un acte de concurrence déloyale, qui expose son auteur à des dommages et intérêts. Le dénigrement, consiste à jeter publiquement le discrédit sur une personne ou une entreprise, par la critique de ses produits ou son travail, dans le but de lui nuire, et ce même en l'absence de toute situation de concurrence.

Selon la jurisprudence, est constitutif d'un acte de dénigrement par concurrence déloyale, tout comportement qui réunit les **trois conditions** suivantes :

- les propos doivent avoir un **caractère péjoratif** (objectif : dévaloriser l'image du concurrent auprès de sa clientèle),
- les propos doivent avoir **été rendus publics** (donc avoir reçu une certaine publicité),
- les propos doivent **viser une entreprise identifiable, sa marque ou ses produits** (fabricant d'un produit, le produit lui-même, les pratiques commerciales d'une entreprise, les méthodes commerciales mises en œuvre par un concurrent, la vie privée et l'honorabilité du concurrent).

Si ces conditions sont réunies, la forme du dénigrement importe peu.

B. Cas d'espèce

La concurrence est de plus en plus intense sur le marché de l'aménagement des espaces verts. Monsieur Beauvert, professionnel du secteur, est inquiet et craint une perte de chiffre d'affaires. Il participe à des forums de discussion sur le réseau Interne en se faisant passer pour un client mécontent des services fournis par ses concurrents.

Monsieur Joubert, un concurrent rencontré récemment s'est plaint d'une baisse de son activité. Proposant les mêmes services que Monsieur Beauvert, il suspecte ce dernier d'être à l'origine des propos tenus sur les forums de discussion. Il aimerait donc engager une action en justice pour dénigrement contre Monsieur Beauvert en prouvant qu'il est l'auteur des propos

grâce à l'utilisation de l'adresse IP du poste informatique utilisé.

C. Solution

L'action engagée contre Monsieur Beauvert aurait pour fondement juridique **l'action en concurrence déloyale par dénigrement** car ce chef d'entreprise a jeté **publiquement** le discrédit sur des entreprises concurrentes, par la **critique de leurs services ou de leur travail**, dans le **but de leur nuire**. Les propos ont un caractère péjoratif, sont publics et visent une entreprise identifiable : les trois conditions exigées par les tribunaux pour sanctionner une acte de concurrence déloyale sont présentes.

3. Quelle sanction Monsieur Beauvert pourrait-il encourir ?

A. Fondement juridique

Le dénigrement constitue un acte de concurrence déloyale et il est sanctionné civilement en justice sur le fondement de l'action en concurrence déloyale en vertu de l'article 1382 du Code civil. Il emporte la **mise en jeu de la responsabilité civile** de son auteur, ce qui suppose la **preuve d'un préjudice, d'une faute** et d'un **lien de causalité entre le préjudice subi et la faute**. Lorsque la preuve des trois conditions est rapportée, l'auteur du dénigrement peut être sanctionné, même s'il n'a pas été lui-même le bénéficiaire de ces agissements déloyaux.

La sanction de l'acte de concurrence déloyale est la condamnation à s'acquitter de dommages-intérêt en **réparation du préjudice subi** tant matériel que moral, et notamment du préjudice commercial **si le dénigrement a eu pour** conséquence une diminution du chiffre d'affaires (soit détournement de clientèle, soit non réalisation d'affaires qui auraient pu être obtenues sans l'acte de concurrence déloyale). Cette sanction peut être assortie de mesures complémentaires.

Le **juge pourra ordonner la cessation du trouble** grâce à la suppression des documents contenant le dénigrement ou **la suppression du contenu illicite**.

Enfin, le juge pourra également **ordonner la publication de la décision de condamnation pour concurrence déloyale**.

B. Cas d'espèce

Monsieur Beauvert craignant pour une baisse de son chiffre d'affaires s'est fait passer pour un client mécontent des services fournis par ses concurrents. Ses agissements ont été concluants car l'un de ses concurrents rencontré récemment s'est plaint d'une baisse de son activité. Cependant, Monsieur Joubert, proposant les mêmes services que Monsieur Beauvert, suspecte ce dernier d'être à l'origine des propos tenus sur les forums de discussion. Il aimerait donc engager une action en justice contre Monsieur Beauvert en prouvant qu'il est l'auteur des propos grâce à l'utilisation de l'adresse IP du poste informatique utilisé. La question est de connaître la sanction que pourrait encourir Monsieur Beauvert.

C. Solution

Les éléments contenus dans le cas montrent que Monsieur Beauvert pourrait voir sa responsabilité engagée sur la base de l'article 1382 du Code civil. Monsieur Joubert devrait pouvoir prouver les agissements de Monsieur Beauvert (**dénigrement**), le préjudice subi (**baisse de son activité**) et la **relation de cause à effet entre les agissements de Monsieur Beauvert et la baisse de cette activité**.

Dans ce cas, Monsieur Beauvert pourrait être condamné à **verser des dommages et intérêts** à Monsieur Joubert afin d'indemniser le préjudice subi. De plus, le juge pourra **ordonner la cessation du trouble** grâce à la suppression du contenu illicite. Enfin, le juge pourra également **ordonner la publication de la décision de condamnation** de Monsieur Beauvert pour concurrence déloyale par dénigrement.

4. En prenant appui sur l'annexe, que pouvez-vous conclure sur les chances de réussite de l'action envisagée par Monsieur Joubert ?

A. Fondement juridique

Une adresse IP est un numéro d'identification attribué à un appareil connecté à un réseau informatique utilisant l'Internet Protocol. Selon Murielle Cahen, « l'adresse IP doit être considérée comme une **donnée à caractère personnel** ». Ainsi, en cas d'utilisation d'un ordinateur appartenant à un particulier, il sera souvent possible d'identifier la personne auteur de l'infraction.

Dans une affaire similaire, le tribunal de commerce de Montpellier avait ordonné aux sociétés Wanadoo, Google et Sobra de communiquer aux plaignants les noms et coordonnées des personnes titulaires des adresses IP qui les dénigraient et c'est, sur la base des résultats de ces communications, qu'avait été établie la réalité des propos dénigrants menant à la caractérisation d'un acte de concurrence déloyale.

À ce jour, la Cour de cassation n'a toujours pas tranché définitivement la question de la qualification juridique de l'adresse IP alors que selon la Cour de justice de l'Union européenne les adresses IP sont « *des données protégées à caractère personnel, car elles permettent l'identification précise desdits utilisateurs* » (CJUE, 24 nov. 2011, aff. C-70/10, *Scarlet Extended*).

B. Cas d'espèce

Monsieur Beauvert a utilisé son ordinateur personnel pour dénigrer ses concurrents par le biais de forums de discussion. L'un de ses concurrents envisage de prouver que Monsieur

Beauvert est bien l'auteur de ces propos car son adresse IP permettrait de l'identifier et de porter l'affaire devant la justice civile.

C. Conclusion

L'adresse IP pouvant être considérée comme une **donnée à caractère personnel indirecte**, il sera donc tout à fait **possible d'identifier Monsieur Beauvert**. L'action envisagée par Monsieur Joubert a donc de **grandes chances d'aboutir**.

2^{ème} PARTIE : ANALYSE D'ARRET

1. **Enoncez le problème de droit**

La **remise d'une notice d'utilisation** en même temps que la fourniture du bien permet-elle au vendeur de **satisfaire** à son **obligation d'information et de mise en garde** envers l'acquéreur ?

2. **Présentez le syllogisme utilisé par la Cour de cassation pour rendre sa décision**

Majeure :

Le **Code de la consommation** dans son article L221-1-2 dispose que :

« I. - Le **producteur** fournit au **consommateur** les informations utiles qui lui permettent d'évaluer les risques inhérents à un produit pendant sa durée d'utilisation normale ou raisonnablement prévisible et de s'en prémunir, lorsque ces risques ne sont pas immédiatement perceptibles par le consommateur sans un avertissement adéquat.(...). »

Dans un contrat de vente, la **jurisprudence** a posé que le vendeur est tenu à une obligation contractuelle particulière d'information et de mise en garde envers l'acquéreur. La responsabilité contractuelle du vendeur peut être engagée lorsque celui-ci ne rapporte pas la preuve qu'il a satisfait à l'obligation d'information et de mise en garde à laquelle il est tenu lors d'une vente. (Cass civ 1ère 25/02/97, N°94-19685)

La preuve de l'obligation d'information peut se faire par tous moyens.

Soit : **la responsabilité du vendeur peut être engagée lorsque celui-ci ne rapporte pas la preuve qu'il a satisfait à l'obligation d'information et de mise en garde à laquelle il est tenu lors d'une vente.**

Mineure : M. X a acquis un foyer clos dit « insert » auprès de la société Etablissements François (devenue la société Germat-Cussenot) fabriqué par la société Supra. M. X et a, lui-même, installé cet insert. **Une notice était jointe au matériel acquis par M. X. Cette notice contenait une mise en garde apparente** sur le respect des normes en vigueur et l'installation par un professionnel qualifié.

Solution : La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel selon lequel la seule remise par un vendeur d'une notice d'utilisation à un acheteur ne démontre pas que le vendeur a satisfait à son obligation de mise en garde notamment sur le respect des règles techniques d'installation et la nécessité de faire procéder à celle-ci par un professionnel ou une personne qualifiée.

3^{ème} PARTIE : VEILLE JURIDIQUE

Il ne s'agit pas d'une correction exhaustive mais de pistes de réflexion et de proposition d'un ensemble d'éléments actualisés permettant de répondre au sujet.

Définitions

L'employeur est la personne qui emploie du personnel salarié.

Le pouvoir est une prérogative juridique.

L'étendue peut être définie comme l'importance ou l'ampleur de quelque chose.

Une limite est un point au-delà duquel ne peut aller ou s'étendre une action.

Problématique :

Quelles sont l'étendue et les limites des pouvoirs de l'employeur ?

Plan

Les pouvoirs de l'employeur sont généralement composés des pouvoirs de direction, réglementaire et disciplinaire. Ce dernier est lui-même subdivisé en pouvoir de surveillance, de contrôle et de sanction.

I. Les pouvoirs de direction et réglementaire de l'employeur

A. Le pouvoir de direction de l'employeur : un pouvoir encadré

La Cour de cassation dans son arrêt « Société Générale » du 13 novembre 1996 a rappelé que le contrat de travail est « *caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et d'en contrôler l'exécution* ». L'employeur dispose donc **d'un pouvoir de direction limité aux "conditions de travail"**. Les conditions de travail sont les conditions dans lesquelles le travail peut être réalisé. Il s'agit donc de tout ce qui peut être modifié unilatéralement par l'employeur sans qu'il ait besoin de respecter un formalisme quelconque.

Ainsi, la **fixation des horaires** fait partie du pouvoir de direction de l'employeur et il lui revient de fixer les horaires collectifs, dans le respect des textes en vigueur mais aussi individuels. La Cour de cassation rappelle ce principe dans son arrêt du **2 avril 2014** « *Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que la modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur* ».

L'évaluation des salariés rentre également dans l'exercice du pouvoir de direction par l'employeur mais cette évaluation est encadrée. Ainsi, l'article L 1222-2 du Code du travail dispose que « *Le salarié est **expressément informé**, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ».

Ces dernières dispositions ont été rappelées par la Cour de cassation dans un arrêt du **27 mars 2013** (Décision Hewlett Packard France). Dans cette décision la Cour précise « *qu'il est **interdit** à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction **de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés**, qu'un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance* ».

Refuser une modification des conditions de travail expose le salarié à un licenciement car c'est une insubordination, ceci a donné lieu à une abondante jurisprudence.

Ce principe a été rappelé dans deux arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation, **le 2 avril 2014** : « *Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que la modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel, qui a retenu que le changement des horaires de travail de la salariée ne faisait pas obstacle à l'exercice de son mandat électif régi par les articles L. 2123-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, a pu en déduire que la salariée ne justifiait d'aucun motif légitime pour refuser le changement de ses horaires de travail ; que le moyen n'est pas fondé* ».

« *ALORS, EN DEUXIEME LIEU, QUE si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ; qu'en estimant que M. X... ne pouvait, sans commettre une faute grave, refuser de rejoindre l'affectation temporaire sur un autre chantier qui lui était imposée par l'employeur sans constater qu'il avait été informé de la durée prévisible de sa nouvelle affectation et sans relever l'existence de circonstances exceptionnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1232-1 du code du travail et 1134 du code civil* » ;

Cependant, si l'employeur souhaite **modifier un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail** : dans ce cas, cette modification, assimilée à une modification du contrat lui-même, nécessite l'accord du salarié concerné. La modification d'un élément essentiel du contrat de travail **ne peut être imposée par l'employeur**, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le

préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

B. Le pouvoir réglementaire de l'employeur

Le pouvoir réglementaire est le droit reconnu au chef d'entreprise **d'élaborer des règles s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise** et regroupées dans un document appelé **règlement intérieur**. Il doit être rédigé en français et peut être accompagné de traductions dans d'autres langues. Il doit être régulièrement mis à jour.

1. L'élaboration et le contenu du règlement intérieur

A. Les pouvoirs de l'employeur en matière d'élaboration et de contenu du règlement intérieur

Le règlement intérieur est élaboré par l'employeur et est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés.

Le code du travail expose la procédure à respecter en matière d'élaboration du règlement intérieur, ainsi l'article L1321-4 dispose que : « Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des

clauses du règlement intérieur ».

Dans un arrêt de la [Chambre sociale du 9 mai 2012](#), la Cour de cassation affirme que « *le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L 1321-4 du code du travail ; dès lors, l'employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service* ».

Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.

Le règlement intérieur doit contenir exclusivement les informations concernant :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement,
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- les **règles générales et permanentes relatives à la discipline** (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur),
- les dispositions relatives aux **garanties de procédure** prévues pour le salarié si l'employeur envisage une [sanction disciplinaire](#),
- les **dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel.**

De plus, la Cour de cassation a rappelé dans **un arrêt en date du 25 juin 2014** (affaire Baby Loup) que selon le code du travail une entreprise privée, ou une association dans le cas de la crèche, peut restreindre la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses, si cela

est justifié par « *la nature de la tâche à accomplir* » et si la mesure est « *proportionnée au but recherché* ». Or, la crèche Baby Loup avait adopté un règlement intérieur, qui précisait que « *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités* ».

Enfin, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modalités.

B. Les limites du pouvoir de l'employeur en matière de contenu du règlement intérieur

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre **les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives** au-delà de ce qui est **justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché**.

Le règlement intérieur **ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés** dans leur emploi ou leur travail, à **capacité professionnelle égale**, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

2. Le contrôle et la publicité du règlement intérieur

Le projet de l'employeur doit être soumis pour avis au comité d'entreprise (ou à défaut, aux délégués du personnel), ainsi qu'au CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

Le projet de l'employeur et les avis des représentants du personnel doivent être **transmis à l'inspecteur du travail**, qui contrôle la légalité des clauses du règlement, puis déposé au greffe

du conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur doit préciser la date de son entrée en vigueur (au moins 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité).

Le règlement intérieur peut être modifié, notamment par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes qui se rapportent aux éléments autorisés à figurer dans le règlement. Il peut également être modifié (ou invalidé) à la demande de l'inspecteur du travail ou d'un juge (dans le cadre d'un litige).

Le règlement intérieur doit être affiché et aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

II. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

La **surveillance et le contrôle** des salariés sur le lieu et pendant le temps de travail et le **pouvoir de sanctionner** des comportements considérés comme fautifs constituent le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Ces deux prérogatives **découlent du lien de subordination** qui lie l'employeur et le salarié.

A. Le pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur : principes et limites

Le pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur intervient dans plusieurs domaines : **accès à l'entreprise et déplacements du salarié, utilisation du matériel de l'entreprise, documents et objets personnels du salarié.**

En matière d'accès à l'entreprise et de déplacements du salarié, l'employeur peut mettre en place des badges électroniques. Les objectifs poursuivis par l'employeur sont la **sécurisation**

de l'accès à l'entreprise, la gestion des horaires et la durée du travail des salariés. De plus, l'employeur peut avoir accès à un dispositif de géolocalisation du véhicule de fonction d'un salarié itinérant afin de contrôler la durée du travail mais à **deux conditions** : *l'employeur ne doit pas avoir d'autre moyen d'effectuer ce contrôle et le salarié ne doit pas disposer d'une liberté d'organisation de son travail (Cour de cassation, 3 novembre 2011).*

En matière d'utilisation du matériel de l'entreprise, l'employeur a **le pouvoir de contrôler l'utilisation par ses salariés des outils mis à leur disposition** pour l'exécution de leur travail. Les salariés ont **le droit d'utiliser ce matériel à des fins personnelles** mais cette utilisation doit être **raisonnable et non abusive**. L'employeur pourra d'ailleurs utilement encadrer cette utilisation par le règlement intérieur ou la charte informatique. Plus spécifiquement, **toutes les connexions au réseau Internet effectuées par un salarié pendant son temps de travail sont présumées avoir un caractère professionnel, elles sont donc contrôlables en dehors de la présence des intéressés (Cour de cassation, 9 juillet 2008 et 9 février 2010).** De plus, si le salarié utilise sa messagerie professionnelle pour envoyer des **messages identifiés comme personnels, l'employeur n'a pas le droit de les consulter**. Avoir anticipé en interdisant **l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins personnelles n'est d'aucun effet (Cour de cassation, 2 octobre 2001).** L'employeur contrevenant à cette interdiction se rendrait coupable du délit de **violation du secret des correspondances**. Le seul moyen pour l'employeur d'avoir accès à ces courriels est de **justifier d'un motif légitime**. Dans ce dernier cas, il peut **demander au juge** la désignation d'un huissier de justice. Ce dernier établira un procès-verbal qui fera suite à l'ouverture du courriel du salarié en présence de ce dernier. Ce procès-verbal pourra constituer une preuve du manquement du salarié à ses obligations contractuelles *(Cour de cassation, 10 juin 2008).*

En ce qui concerne les **documents et objets personnels du salarié, ils sont également protégés par le secret des correspondances** dès lors que leur **caractère personnel est spécifié (Cour de cassation, 18 mai 2007).**

B. Le pouvoir de sanction de l'employeur

1. Définition et principes

La loi du 4 août 1982 a bouleversé le droit antérieur en adoptant une définition très large de la sanction, en permettant au salarié de se défendre et en confiant au Conseil de prud'hommes éventuellement saisi un rôle important.

L'article L1331-1 du Code du travail dispose que « **Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération** ».

Cette définition déjà très large de la sanction a encore été amplifiée par la Chambre sociale de la Cour de cassation. En effet, dans un arrêt du 6 mars 2007, elle a requalifié une simple mise en garde par courriel (« Nous espérons que vous prendrez conscience de ces observations et que vous y remédiez dans les plus brefs délais ») en un avertissement.

La sanction disciplinaire **doit être proportionnée à la faute commise**. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter (immédiatement ou non) la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. L'employeur **ne peut sanctionner deux fois la même faute** (Application du principe « non bis in idem »). La sanction disciplinaire peut être : un blâme ; une mise à pied disciplinaire (sans salaire) ; une rétrogradation ; une mutation ; un licenciement pour faute réelle et sérieuse ; un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés). **Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.**

2. Les limites au pouvoir de sanction de l'employeur

A titre d'exemples, sont interdites les sanctions suivantes :

- les amendes et autres sanctions **pécuniaires**,
- les sanctions **prises en considération de l'origine**, du sexe, des mœurs, de l'orientation ou de l'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence ou en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié,
- les sanctions prises **à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral**,
- les sanctions qui **font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent**,
- les sanctions liées à **l'exercice normal du droit de grève**.

De plus, avant de prendre une sanction autre qu'un avertissement, l'employeur doit **respecter une procédure**. L'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien**. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur **indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié**. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

La sanction ne peut intervenir **moins de deux jours ouvrables**, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié **est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction** prononcée à son égard. Enfin, si l'employeur envisage de sanctionner le salarié par un licenciement, il doit respecter la procédure applicable en matière de licenciement pour motif personnel.

■ ECONOMIE

1^{ère} PARTIE : QCM

1. Le taux d'activité des « jeunes » (15-24 ans inclus) :

- a) est sensible à la conjoncture économique
- b) représente la proportion des individus âgés de 15 à 24 ans inclus qui occupent ou recherchent un emploi
- c) augmente avec l'allongement de la durée moyenne des études
- d) aucune réponse

2. Au cours de la période 2001-2011, l'euro :

- a) s'est nettement apprécié vis-à-vis du dollar
- b) s'est nettement déprécié vis-à-vis du dollar
- c) a été contraint d'abandonner sa convertibilité-or
- d) aucune réponse

3. D'après Keynes, le montant de l'épargne est :

- a) une fonction croissante du taux d'intérêt
- b) une fonction croissante du revenu
- c) une fonction décroissante du taux d'intérêt
- d) aucune réponse

4. Dans une perspective keynésienne, l'efficacité d'une politique de relance budgétaire suppose que :

- a) la consommation courante soit dépendante du revenu courant
- b) la propension marginale à consommer soit faible
- c) la propension marginale à exporter soit faible
- d) aucune réponse

5. Les entreprises françaises peuvent récolter des capitaux via :

- a) Le marché monétaire interbancaire
- b) Le marché primaire
- c) Le marché monétaire élargi (ou marché des titres de créances négociables)
- d) aucune réponse

6. L'hypothèse de transparence du marché assure que :

- a) les produits échangés sont parfaitement identiques
- b) le prix des produits échangés sur le marché est fixé par l'État
- c) il n'existe pas de barrières à l'entrée sur le marché
- d) aucune réponse

7. Parmi les mesures passives des politiques de l'emploi, on peut citer :

- a) les dispositifs visant à décourager le travail féminin
- b) la création d'emplois aidés (partiellement financés par l'État)
- c) le protectionnisme
- d) aucune réponse

8. Un investissement qui génère des externalités positives :

- a) profite gratuitement à un ensemble d'agents économiques et pas uniquement à celui qui en a supporté le coût
- b) améliore toujours le solde des échanges extérieurs du pays
- c) concerne les investissements dans les énergies renouvelables
- d) aucune réponse

9. Le principe de « destruction-créatrice » :

- a) a été développée par Alfred Sauvy
- b) explique les phénomènes massifs de migration internationale des populations
- c) témoigne du rôle du progrès technique dans les économies capitalistes
- d) aucune réponse

10. Les théories de la croissance endogène réhabilitent le rôle de l'État :

- a) dans une perspective purement keynésienne de relance conjoncturelle
- b) dans une perspective structurelle, par des actions à moyen et long terme
- c) parce qu'il peut agir efficacement sur les moteurs de la croissance
- d) aucune réponse

11. Une politique monétaire restrictive :

- a) est source d'inflation, mais permet de relancer à court terme la croissance et les créations d'emploi
- b) exerce des effets récessifs à court terme
- c) réduit les risques inflationnistes
- d) aucune réponse

12. En France, la protection sociale :

- a) a pour objectif de réduire les inégalités de revenu
- b) a pour objectif de réduire les inégalités de patrimoine
- c) autorise une redistribution horizontale des revenus
- d) aucune réponse

13. Dans l'étude de Carré, Dubois et Malinvaud portant sur la croissance française, le résidu :

- a) s'explique par l'impact du progrès technique sur la croissance
- b) correspond à une perte de croissance résultant de la dégradation des ressources naturelles
- c) correspond à la partie de la croissance expliquée par la participation au commerce international
- d) aucune réponse

14. Les actions menées par l'OMC :

- a) reprennent les principales préconisations des mercantilistes
- b) ne s'opposent pas au principe du protectionnisme dans les pays émergents
- c) s'inscrivent dans le cadre théorique des accords du GATT
- d) aucune réponse

15. D'après la théorie HOS (Heckscher-Ohlin-Samuelson), la spécialisation internationale des pays s'effectue sur la base :

- a) des différences de productivité relative entre les pays
- b) des différences relatives en termes de dotations factorielles
- c) d'échanges interbranches entre les pays
- d) aucune réponse

16. La déflation :

- a) correspond à un ralentissement du taux d'inflation
- b) se mesure par la contraction du PIB en volume au cours de deux trimestres consécutifs
- c) correspond à une baisse générale et durable des prix des biens et services
- d) aucune réponse

17. La théorie quantitative de la monnaie établit une relation entre :

- a) la masse monétaire en circulation dans l'économie et le taux optimal d'imposition
- b) le montant des recettes fiscales récoltées par l'État et le taux d'imposition
- c) la masse monétaire en circulation dans l'économie et le niveau général des prix
- d) aucune réponse

18. La stabilité climatique peut être considérée comme un bien public mondial car :

- a) le principe de non exclusion des utilisations ne s'applique pas
- b) le principe de rivalité des consommations ne s'applique pas
- c) elle sera préservée uniquement si les marchés sont de concurrence pure et parfaite à l'échelle planétaire
- d) aucune réponse

19. En France, les trois principaux impôts en termes de montants récoltés sont :

- a) la taxe sur la valeur ajoutée, la contribution sociale généralisée, l'impôt sur le revenu
- b) l'impôt sur les sociétés, la taxe d'habitation, la taxe intérieure sur les produits pétroliers
- c) la contribution sociale généralisée, l'impôt sur le revenu, les taxes sur les tabacs
- d) aucune réponse

20. La répartition primaire des revenus :

- a) permet de corriger les inégalités de revenus d'activité
- b) peut être corrigée par la politique de redistribution des revenus
- c) résulte de la contribution des agents économiques à l'activité productive
- d) aucune réponse

2^{ème} PARTIE : RÉFLEXION ARGUMENTÉE

Les éléments suivants restent indicatifs. Toute copie présentant un raisonnement logique, cohérent et fondé théoriquement et empiriquement a été valorisée. D'autres plans et structurations des idées présentées pouvaient être pertinents.

La croissance économique doit-elle rester un objectif fondamental des États ?

Introduction :

Soutenue par une forte croissance économique mondiale, le pourcentage de la population vivant sous le seuil de pauvreté absolue a diminué au cours de ces trois dernières décennies à l'échelle planétaire. Pour autant, ce début de XXI^e siècle fait face à l'accentuation de déséquilibres majeurs : réchauffement climatique et raréfaction des ressources naturelles non reproductibles, émeutes de la faim et persistance d'une très grande pauvreté dans les pays en développement, montée de la précarité et de l'insécurité économique et sociale dans les pays de l'OCDE, etc. Ces déséquilibres menacent aujourd'hui nos modèles de croissance.

D'après F. Perroux, la croissance désigne l'augmentation soutenue pendant une ou plusieurs périodes longues d'un indicateur de dimension d'un pays. Cet indicateur est généralement appréhendé par le Produit Intérieur Brut.

L'objectif premier – ou finalité – de la croissance se pose en termes contradictoires : pourquoi la croissance s'impose-t-elle comme un but ultime ? Quelles en sont ses vertus ? A contrario, quels sont les effets pervers et les limites qui résultent des modèles de croissance actuels ?

Afin de répondre à cette problématique, nous soulignerons dans une 1^{ère} partie, le caractère nécessaire et souhaitable de la croissance. Puis, dans une 2nde partie, l'accent sera porté sur les déséquilibres induits par nos modèles de croissance et la remise en cause de cet objectif.

I. UNE CROISSANCE NECESSAIRE ET SOUHAITABLE

La création de richesses résultant de la croissance permet une amélioration du niveau de vie des populations et instaure les conditions du développement.

A. LE CERCLE VERTUEUX DE LA CROISSANCE

La croissance économique est traditionnellement mesurée par l'augmentation annuelle du Produit Intérieur Brut (PIB) évalué à prix constants. Obtenu à partir des valeurs ajoutées dégagées par les unités productives situées sur le territoire national, le PIB est un indicateur de création de richesses matérielles. L'analyse en termes de circuit économique souligne les relations d'interdépendance qui s'établissent entre les principaux agrégats macroéconomiques : **la création de richesses s'accompagne d'une distribution de revenus ; ces derniers soutiennent la demande globale et constituent autant de perspectives de débouchés pour les entreprises.** La croissance autorise donc une augmentation du revenu par habitant, permettant **d'améliorer la qualité de vie** des populations. Cette vision très positive de la croissance puise son origine dans l'utilitarisme, philosophie politique qui considère que la maximisation de l'utilité constitue la règle de conduite de l'individu. Dans cette perspective, la croissance se trouve directement associée à la représentation du bonheur. En effet, l'accès à une quantité croissante de biens, et surtout de biens donnant lieu à une consommation individuelle, équivaut à une vie de mieux en mieux réussie. La sommation des « utilités »

individuelles permet en outre de maximiser le bonheur global, ou utilité sociale (d'après John Stuart Mill).

La **période des Trente Glorieuses** souligne avec force ce cercle vertueux de la croissance : associé à une situation de plein emploi et au développement d'une consommation de masse, cet âge d'or de la croissance contribue à expliquer pourquoi le PIB va progressivement s'imposer comme variable proxy du bien-être. De nos jours, ces relations positives restent nettement marquées dans **les pays les plus pauvres où qualité de vie et PIB/tête sont très étroitement corrélés**. Ainsi, la croissance demeure l'objectif premier pour les pays qui n'ont pas encore réussi à amorcer leur phase de décollage économique (au sens de Rostow).

Depuis une dizaine d'années, le regain de croissance des pays d'Afrique subsaharienne a permis un recul notable du pourcentage de la population vivant sous le seuil de pauvreté absolue. Tirée par le boom des exportations de matières premières, cette croissance fragile et extravertie est aujourd'hui soutenue par le développement des classes moyennes qui consolide la demande interne.

B. LA CROISSANCE ECONOMIQUE, VECTEUR DE DEVELOPPEMENT

Au lendemain de la 2^{nde} GM, la **dynamique de la croissance a permis le développement d'un État-providence** dans les pays de l'OCDE. Les **taux de croissance soutenus ont facilité la mise en place de politiques de redistribution ayant pour objectif la réduction des écarts de revenu et le développement de la protection sociale**. L'élévation du niveau de vie s'accompagne également d'une déformation de la structure de la dépense de consommation des ménages au profit des biens supérieurs, comme l'indique les lois d'Engels. Les administrations publiques répondent à la **demande croissante de services non marchands** – et notamment ceux qui font l'objet d'une consommation collective tels que l'éducation, la justice, la culture, ... – par le biais de la fiscalité affectant les revenus. **La croissance est donc employée pour satisfaire des besoins collectifs**. Elle peut également permettre à l'Etat d'exercer plus largement ses

fonctions d'affectation des ressources, de redistribution et de régulation (typologie de Musgrave).

Historiquement, la croissance a ainsi contribué à l'amélioration rapide de certains indicateurs de développement : amélioration de l'état de nutrition, baisse de la mortalité infantile, allongement de l'espérance de vie, alphabétisation... Cette corrélation positive est mise en évidence par **les progrès observés de l'IDH**, l'indicateur de développement humain. Développé au sein du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) par A. Sen, cet indicateur est calculé en prenant en compte le PIB/habitant et l'espérance de vie à la naissance qui comptent chacun pour un tiers dans l'IDH, le taux d'alphabétisation des adultes et la moyenne du nombre d'années d'étude.

Dans la même perspective, les huit Objectifs du Millénaire pour le Développement témoignent de la volonté de la communauté internationale de réduire les inégalités de développement humain, en reconnaissant que la communauté internationale est « collectivement tenue de défendre à l'échelon mondial, les principes de dignité humaine, de l'égalité et de l'équité » (ONU, 2000). La croissance mondiale reste une condition nécessaire à l'atteinte de ces objectifs d'ici 2015.

Publiée depuis plus de vingt ans par le PNUD, l'édition annuelle du Rapport sur le développement humain souligne les progrès réalisés à l'échelle mondiale. Pour autant, ces rapports insistent également sur les limites et les déséquilibres induits par les modèles de croissance dominants

II. TOUTEFOIS, NOS MODELES DE CROISSANCE GENERENT DES DESEQUILIBRES SOCIO-ECONOMIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX CROISSANTS

A. NOS MODELES DE CROISSANCE PRODUISENT D'IMPORTANTES DESEQUILIBRES SOCIO-ECONOMIQUES

La croissance n'est pas la finalité de nos sociétés ; l'objectif ultime est l'amélioration du bien-être de la population. Rappelons que **le bien-être peut être appréhendé par de nombreuses variables** qui concernent la santé, l'éducation, la cohésion sociale, la faiblesse du chômage, l'égalité entre les hommes et les femmes, la sécurité physique et économique, l'accès à la justice etc. Dans cette perspective, le PIB est un indicateur très imparfait du bien-être notamment parce qu'il sous-valorise la richesse créée par les administrations publiques, ne prend pas en compte les relations d'échange non marchandes et masque les limites sociales, économiques et environnementales du système capitaliste.

Force est de constater que nos modèles de croissance produisent de l'exclusion en même temps que des richesses. Les nuisances socio-économiques générées par la croissance sont nombreuses : perte de sens du travail et montée des risques psycho-sociaux, insécurité, creusement des écarts de revenu, réduction de la mobilité intra et intergénérationnelle, etc. Différentes études réalisées au milieu des années 2000 dans les pays de l'OCDE permettent d'établir le constat suivant : au-delà d'un certain seuil de PIB/tête, la croissance ne s'accompagne plus d'une amélioration des indicateurs de bien-être.

La croissance n'est donc plus la seule source de progrès social dans les pays les plus riches. L'accentuation du dualisme du marché du travail (Doeringer et Piore), marquée par la généralisation des emplois précaires et du sous-emploi, explique le développement des situations de très grande précarité, associé au maintien d'un chômage de masse et l'émergence de la classe des « travailleurs pauvres ». La mondialisation libérale de ce début de XXI^e siècle porte une responsabilité car elle met en concurrence les travailleurs à l'échelle mondiale. Ce dumping social porte sur le niveau des rémunérations mais également sur nos systèmes de protection sociale (qui impactent le coût du travail).

Mis en exergue par la crise des « subprimes », les excès du capitalisme contemporain ont réactivé les réflexions relatives aux formes d'organisation de la production dans lesquelles la recherche du profit ne serait plus le seul objectif. L'attention portée à l'économie sociale et solidaire (à travers ses associations, coopératives, mutuelles, etc.) témoigne de la volonté

d'ancrer durablement le développement humain comme finalité de nos sociétés, face à la perspective réductrice de la croissance.

B. LA NECESSITE DE CONCILIER LE BIEN-ETRE DE LA POPULATION ET LA SOUTENABILITE DE NOS MODELES DE CROISSANCE

Dès le début des années 1970, la publication du rapport Meadows (1972) intitulé Halte à la croissance permet d'avertir la communauté internationale des menaces qui résultent des modèles de croissance dominants basés sur une **utilisation intensive des ressources naturelles** de la planète. Prônant la « croissance zéro », ce rapport fait l'objet de critiques générales. La croissance de l'activité économique étant synonyme de prospérité, cette idée est très vite combattue par les pays industrialisés comme par les pays en voie de développement. Pour ces derniers, l'objectif de croissance zéro n'est pas acceptable compte tenu de l'immensité des besoins restant à satisfaire. En déclarant à l'époque que « la plus grande pollution, c'est la pauvreté », le Premier ministre indien Indira Gandhi montrera très clairement quelles sont les priorités des pays en voie de développement.

Pour autant, le bien-être des générations présentes doit être compatible avec celui des générations futures dans la perspective d'un **développement durable**. Or, le fonctionnement de nos économies de marché se traduit par une dégradation accélérée de l'environnement : raréfaction de ressources naturelles non reproductibles, réchauffement climatique, détérioration des écosystèmes et perte de biodiversité etc. Cette dégradation des ressources naturelles est analysée comme une externalité négative résultant de nos modèles de croissance. **L'absence de durabilité environnementale de la croissance** pose des problèmes d'autant plus complexes à régler que de nombreuses ressources naturelles sont des biens collectifs, traditionnellement associés à des phénomènes de passager clandestin. Bien public mondial par excellence, le climat – et l'absence d'accords contraignants les principaux pollueurs à l'échelle mondiale – souligne l'urgence de la crise écologique et les difficultés d'une gouvernance environnementale à l'échelle de la planète.

Si certains économistes d'obédience écologique ont prôné **la décroissance** comme mode de développement alternatif (tels que S. Latouche), les travaux actuels soulignent la nécessité d'une *autre* croissance permettant de préserver les ressources naturelles de la planète. Les réflexions autour d'une **croissance verte** se structurent essentiellement autour des axes suivants : développement des énergies renouvelables, produits éco-conçus, économie circulaire (afin de tendre vers le zéro-déchets) et économie de l'usage (qui substitue la location de produits à leur vente).

Conclusion :

Croissance et progrès social constituent deux problématiques particulières qui ont longtemps été confondues. Si la croissance est indissociable du développement d'une Nation, les liens de causalité entre ces deux termes ne sont pas linéaires. L'expérience contemporaine des pays de l'OCDE montre qu'au-delà d'un certain seuil de PIB/tête, la **croissance ne garantit plus une amélioration du bien-être des populations, ni la durabilité de ce bien-être.**

Thème majeur de la pensée économique du XIX^e siècle, le paupérisme revient aujourd'hui en force dans le champ de recherche des sciences économiques. Défini comme « la pauvreté dans l'abondance » par J.M. Keynes, la paupérisation de toute une frange de la population menace la cohésion sociale et fragilise nos démocraties.