

**SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU
MANAGEMENT ET DE LA GESTION****ÉPREUVE de Droit et d'Économie**

Durée de l'épreuve : 3 heures Coefficient : 5

Indications de correction

La commission de choix de sujets a rédigé cette proposition de corrigé, à partir des enrichissements successifs apportés aux différents stades d'élaboration et de contrôle des sujets. Pour autant, ce document ne vise pas l'exhaustivité mais tente simplement d'apporter à chaque question, les éléments de réponse couramment admis par la communauté enseignante.

Il est donc tout à fait normal que certaines copies proposent des pistes voisines de celles du corrigé ou encore que des élèves aient choisi de développer certains points qui leur ont semblé correspondre à une compréhension plus large de la question posée. Il appartient aux correcteurs de ne pas se laisser « enfermer » par la proposition de corrigé et d'analyser les productions des candidats avec intelligence en n'hésitant pas à valoriser ceux qui font preuve de capacités d'analyse et de réflexion.

Par ailleurs, certaines questions peuvent aborder des sujets qui font débat ou pour lesquels les savoirs ne sont pas encore stabilisés. Il en est ainsi de certaines thématiques propres à l'économie, particulièrement sensibles au contexte social et politique, ou encore dans le domaine du droit, notamment lorsque la jurisprudence n'a pas encore tranché clairement. Les correcteurs doivent s'efforcer de faire abstraction de leurs propres positions et faire preuve d'ouverture d'esprit en cherchant avant tout à différencier les candidats en fonction de leur capacité à percevoir le sens d'une question et de la qualité de l'argumentation qu'ils développent.

En conclusion, les propositions de corrigés apportent des repères sur lesquels a été trouvé un large consensus. C'est ensuite à la commission de barème de les compléter par des éléments plus fins d'appréciation permettant de valoriser les candidats disposant d'un ensemble de connaissances organisé, d'un esprit d'analyse satisfaisant et capables de produire sous forme rédigée le résultat d'une réflexion. En tout dernier lieu, c'est au correcteur que revient la lourde responsabilité de prendre le recul nécessaire par rapport au corrigé et d'évaluer les travaux avec un souci d'objectivité en n'oubliant pas que le baccalauréat sanctionne le cycle terminal des études secondaires et que le niveau des candidats ne peut en aucune façon être comparé à celui, qui peut être visé par l'université dans le domaine des sciences économiques et juridiques.

Rappel : Objectifs des deux parties de l'épreuve**1. Partie juridique**

Cette partie de l'épreuve vise à évaluer les capacités du candidat à analyser une ou plusieurs situations juridiques et à construire une argumentation pertinente au regard du problème posé, c'est-à-dire :

- qualifier juridiquement une situation ;
- formuler une problématique juridique ;
- identifier la ou les règles juridiques applicables en l'espèce ;
- indiquer la ou les solutions juridiques possibles ;
- utiliser un vocabulaire juridique adapté.

2. Partie économique

Cette partie de l'épreuve vise à évaluer les capacités du candidat à analyser un problème économique d'actualité et à construire une argumentation pertinente au regard du problème posé, c'est-à-dire :

- expliquer les notions et les mécanismes économiques mis en jeu dans le problème considéré ;
- identifier les informations pertinentes dans la documentation fournie et les mobiliser dans l'analyse ;
- interpréter des données économiques de différentes natures et à partir de différents supports ;
- répondre à une question relative à un thème d'actualité de manière argumentée.

DROIT (10 points)

Références au programme STMG Droit :

Éléments du programme mobilisés par le sujet

Thème	Notion et contenu	Contexte et finalités
7 Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?	Le contrat de travail	<p><i>Le droit du travail organise la relation de travail. Il joue un rôle d'arbitrage entre les intérêts des parties en présence. Le contrat de travail établit un lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié.</i></p> <p>Il s'agit de montrer que c'est la présence d'un lien de subordination juridique qui fonde l'existence d'un contrat de travail et l'application des règles du droit du travail (en excluant les dispositions relatives au travail indépendant).</p> <p>Le contrat de travail place le salarié sous l'autorité de l'employeur : pouvoirs de direction, réglementaire et disciplinaire.</p> <p>On montre que des clauses spécifiques peuvent être insérées pour permettre une adaptation du contrat de travail aux besoins des parties.</p>
	La rupture du contrat de travail	<p>La rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qui peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, est étroitement réglementée.</p> <p>À la différence de la démission, le licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, est à l'initiative de l'employeur. Il exige une cause réelle et sérieuse et le respect de formalités.</p> <p>On montre qu'il s'agit de protéger le ou les salariés des conséquences du licenciement.</p>

Éléments de corrigé

La répartition des points du barème n'est qu'une proposition dont les commissions décideront de tenir compte ou non.

1 Qualifiez juridiquement les faits (1,5 pt).

Capacités : qualifier une situation juridique –utiliser un vocabulaire juridique adapté.

M. Dollain, **salarié**, est lié par un contrat de travail à la société Boréal (**employeur**) (**0.5 point**). Suite à une réorganisation importante de l'entreprise, une mutation lui est proposée d'Orléans à Bourges. (**0.5 point**). M. Dollain refuse et fait l'objet d'une **procédure de licenciement** de la part de son employeur (**0.5 point**) .

2 Précisez les obligations liées au contrat de travail de chacune des parties en présence (1 pt).

Capacités : identifier la ou les règles juridiques applicables - Utiliser un vocabulaire juridique adapté.

- **Le salarié, M. Dollain** : respecter le règlement intérieur, se conformer aux directives de l'employeur, réaliser la prestation de travail convenue au contrat...
- **L'employeur, la Société Boréal** : fournir le travail au salarié, verser le salaire, respecter la législation du travail...

3 Identifiez le problème de droit soulevé dans cette affaire (1.5 pt).

Capacités : identifier un problème juridique - Utiliser un vocabulaire juridique adapté.

La modification du lieu de travail constitue-t-elle une modification des conditions de travail ou d'un élément du contrat de travail ?

ou

Un salarié peut-il refuser une modification du lieu de travail suite à la signature d'une clause de mobilité valablement formée ?

4 Appréciez la validité de la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de M. Dollain (3 pt : 1.5 point pour les éléments de droit et 1.5 point pour l'application au cas d'espèce).

Capacités : identifier la ou les règles juridiques applicables - Utiliser un vocabulaire juridique adapté.

La clause de mobilité est une clause par laquelle un salarié accepte, par avance, tout changement de lieu de travail. La jurisprudence de la Cour de cassation (**annexe 3**) qui énumère les conditions que doit respecter une telle clause pour être valablement formée :

- elle doit être **indiquée dans le contrat de travail du salarié**,
- elle indique une **zone géographiquement délimitée**.

En l'espèce, la clause figure dans l'article 24 du contrat de travail de M. Dollain (**annexe 2**), elle prévoit bien les situations dans lesquelles elle pourra être mise en œuvre et est proportionnée au but recherché (« des besoins liés à son organisation ou les opportunités de carrière » **cf .annexe 2**). Enfin, elle indique une zone géographique délimitée (région Centre (départements n°18, 28, 36, 37, 41, et 45)).

Par conséquent, la clause de mobilité figurant au contrat de travail de M. Dollain est valablement formée.

5 En utilisant un raisonnement juridique adapté, indiquez les conséquences du refus de la mutation par M. Dollain (3 points : 3 x 1 point).

Capacités : identifier la ou les ou les règles juridiques applicables - Utilisé un vocabulaire juridique adapté.

❶ La jurisprudence de la Cour de cassation distingue deux cas :

- l'employeur peut souhaiter modifier **un ou plusieurs éléments** du contrat de travail : dans ce cas, cette modification, assimilée à une modification du contrat lui-même, **nécessite l'accord du salarié concerné** ;
- les modifications décidées par l'employeur peuvent ne constituer qu'un **changement des conditions de travail du salarié** ; dans ce cas, l'employeur peut **imposer** ces changements au salarié, **dans le cadre de son pouvoir de direction**.

La **modification du lieu de travail** est considérée par la jurisprudence comme étant « une **modification d'un élément essentiel du contrat de travail** sauf si cette modification se situe dans un lieu géographiquement proche ou que le contrat de travail prévoit une clause de mobilité ».

Dans le cadre de son **pouvoir de direction**, l'employeur peut donc, dans les deux dernières situations, imposer unilatéralement une modification du lieu de travail. Le salarié qui refuserait une mutation serait alors responsable d'un **manquement à ses obligations contractuelles** pouvant entraîner un **licenciement pour faute grave**.

② En l'espèce, le contrat de M. Dollain comporte une **clause de mobilité** prévoyant une mutation possible dans le département du Cher.

③ Par conséquent, cette modification du lieu de travail est considérée comme un **simple changement des conditions de travail** qui peut être imposé à M. Dollain par son employeur (pouvoir de direction). Il ne peut pas refuser sous peine de manquer à ses obligations contractuelles.

Son licenciement pour faute est donc juridiquement justifié et pourrait même le priver d'indemnité de préavis (article L. 1234-5 du Code du travail) et d'indemnité de licenciement (article L. 1234-1 du Code du travail) si la qualification de faute grave est retenue. De plus, le délai de prévenance de 3 mois avant la date de son affectation effective sur son nouveau lieu de travail a bien été respecté.

Économie Proposition de corrigé**Références au programme STMG Économie :**

THÈMES	NOTIONS	CONTEXTE ET FINALITÉS
<p>VII. Le chômage résulte-t-il de dysfonctionnements sur le marché du travail ?</p> <p>VII.1 Le fonctionnement du marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> – L’offre et la demande de travail. – La population active. – Le taux d’activité. – Les emplois typiques et atypiques. – La segmentation du marché. – Les négociations salariales. – Les contraintes légales et conventionnelles. – Le SMIC. 	<p>Le travail, comme les produits, fait l’objet d’une offre et d’une demande sur un marché. [...]</p> <p>Le marché du travail est un marché très segmenté, selon le secteur d’activité, la qualification des salariés, l’espace géographique considéré ainsi que le statut des demandeurs d’emploi.</p> <p>Le prix sur ce marché – le salaire – résulte à la fois d’un compromis entre employés et employeurs ainsi que d’une négociation entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés. Si les négociations et les décisions d’emploi intègrent les contraintes économiques et institutionnelles, la détermination du volume d’emploi échappe cependant au domaine de la négociation.</p>
<p>VII.2 Les explications principales du chômage</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La flexibilité du marché du travail. – Le chômage structurel et conjoncturel. 	<p>Le problème majeur sur le marché du travail est le chômage, causé par un déséquilibre entre l’offre et la demande de travail. Les causes de ce dernier font l’objet d’interprétations multiples. Parmi celles-ci, on se limite à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> – une approche en termes d’insuffisante flexibilité du marché du travail : contraintes qui pèsent sur la fixation des salaires et alourdissent le coût du travail (salaire minimum légal, charges sociales), législation protectrice de l’emploi ; – une approche en termes d’insuffisance de la demande et de l’activité économique ; – une approche en termes d’inadéquation entre les qualifications offertes par les individus et celles recherchées par les entreprises.
<p>VIII. Quelle est l’efficacité de l’intervention sociale de l’État ?</p> <p>VIII.3 L’économie sociale et solidaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Les acteurs de l’économie sociale et solidaire. 	<p>L’ESS est complémentaire à l’action de l’État. Elle intervient déjà fortement, notamment dans la protection sociale, et son importance au niveau économique est croissante.</p>

1. Caractérissez l'économie sociale et solidaire (ESS) : finalité, secteurs, statuts des organisations. (2 points)

Cette question vise à évaluer si le candidat est capable de :

- *Identifier les informations pertinentes dans un document écrit et à les mobiliser pour répondre aux questions posées.*

Le candidat doit repérer les informations demandées dans les annexes 1, 3 et 6.

Finalité : L'ESS vise à construire une société plus équitable, préférant la coopération à la concurrence, le partage des richesses à l'enrichissement individuel centrée sur l'utilité sociale, la gouvernance démocratique et des profits limités. (*Annexes 1 et 3*)

Secteurs : L'ESS est présente dans tous les secteurs : agriculture ; industrie, commerce, activités financières, information et communication, administration publique, enseignement... Si on s'en tient au poids de l'effectif salarié, l'ESS est principalement présente dans les activités financières et l'assurance (30% des effectifs). (*Annexe 6*)

Statuts : L'économie sociale et solidaire rassemble les organisations ou entreprises sous statuts d'associations (78,2%), coopératives (13,2%), mutuelles (5,6%), et fondations (3,1%). (*Annexe 1*)

2. Comparez les solutions de recrutement envisagées par les organisations de l'ESS avec celles des autres organisations. (1,5 point)

Cette question vise à évaluer si le candidat est capable de :

- *Interpréter des données économiques présentées sous différents supports (textes, tableaux, graphiques...)* ;

Le candidat doit analyser le tableau présenté en annexe 2 afin de dégager les solutions prioritairement envisagées par les organisations de l'ESS comparativement aux autres organisations.

Les solutions envisagées par l'économie sociale et solidaire pour remédier aux difficultés de recrutement ne sont pas significativement différentes de celles retenues par les autres organisations.

En effet, elle diffère un peu moins l'embauche (33%) que le reste de l'économie (36%) et recourt un peu plus à l'intérim que le reste de l'économie (28% contre 26%) mais forme moins ses salariés (63%) que le reste de l'économie (73%).

Il est essentiellement attendu que le candidat souligne la similitude, voire le peu de différences.

3. Appréciez le niveau et l'évolution de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire. (1,5 point)

Cette question vise à évaluer si le candidat est capable de :

- *Interpréter des données économiques présentées sous différents supports (textes, tableaux, graphiques...)* ;

Le candidat doit prélever les informations dans les annexes 5 et 6. Il pourrait être amené à décrire la composition des emplois dans l'ESS.

L'effectif salarié des organisations de l'ESS ne représente que 10,3 % de la répartition de l'effectif salarié de l'ensemble de l'économie.

Depuis 2000, l'évolution de l'emploi dans le secteur privé est relativement stable (augmentation d'environ 5 points), alors que l'économie sociale connaît une augmentation continue sur la période (hausse de plus de 25 points de base en 2010).

4. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante : (5 points)

L'économie sociale et solidaire favorise-t-elle le développement de l'emploi ?

Cette question vise à évaluer si le candidat est capable de :

- *Répondre à une question relative à un problème économique d'actualité de manière argumentée et organisée.*

Pour argumenter sa réponse, l'élève pourra s'appuyer sur les annexes 1, 2, 3, 4, 5 et 6, ainsi que sur ses connaissances.

Préconisations concernant l'utilisation du barème :

Le nombre d'arguments est indicatif. Certains candidats ont pu retenir un nombre d'arguments moins important, mais les développer de façon plus approfondie.

Le candidat peut se positionner sur un seul axe, la commission de correction ne doit pas exiger le développement d'un autre axe. Un candidat peut donc développer un seul ou deux axes. Dans le cas où un candidat développerait deux axes, un nombre égal d'arguments n'est pas attendu dans chacun des deux axes.

Une bonne argumentation est une argumentation fondée sur des savoirs disciplinaires, logiquement agencée et correctement exprimée.

Construction de l'argumentation	2 points
- Cohérence des arguments avec la question posée	0,5
- Logique globale de l'argumentation	0,5
- Présentation d'un point de vue argumenté	1
Arguments et concepts	3 points
- Construction des arguments : affirmation, justification par les mécanismes économiques, et éventuellement illustration par un exemple <i>Au moins trois arguments sont attendus</i>	2
- Utilisation pertinente des concepts économiques	1

Délimitation des concepts :

Les concepts de l'ESS et de l'emploi sont attendus. Pour l'ESS, le candidat peut s'appuyer sur sa réponse à la question 1.

L'ESS regroupe un ensemble d'entreprises présentant des statuts variés dont le fonctionnement se fonde sur une gouvernance démocratique et l'activité sur une utilité sociale. Les profits sont aussi limités.

L'emploi peut être compris comme travail rémunéré (dans une perspective économique, le développement est souvent perçu comme une amélioration quantitative et qualitative.)

Arguments :

Les arguments présentés par le candidat sont le fruit de déductions qu'il fait des informations contenues dans les annexes et sont issus de ses connaissances de cours. Il n'est pas attendu de phrase introductive ou conclusive. La position doit être exprimée tout au long de la réponse rédigée. Elle doit pouvoir être comprise à la lecture des arguments.

Axe 1 : L'ESS favorise le développement de l'emploi

Le candidat peut avancer les arguments suivants :

D'un point de vue économique, depuis 2000, le nombre de salariés dans l'ESS a augmenté d'environ 24% alors qu'il n'augmentait que de 5% pour le secteur privé hors économie sociale. Donc l'ESS est un levier de l'essor de l'emploi dans l'économie. Elle constitue une source de croissance économique et de création d'emplois. (*Annexe 4*)

Les emplois sont non délocalisables, ce qui suppose le maintien d'une économie de proximité et d'un niveau de l'emploi. (*Annexe 3*)

D'un point de vue qualitatif, l'ESS génère des emplois qui « ont du sens », (*déductions des annexes 1 et 3*), ce qui peut inciter les demandeurs d'emploi à postuler auprès des organisations de l'ESS et aussi à créer des entreprises dans ce secteur.

Axe 2 : L'ESS ne favorise pas particulièrement un développement équilibré de l'emploi

Le candidat peut avancer les arguments suivants :

D'un point de vue social, l'ESS a davantage recours à l'emploi intérimaire lors de l'embauche que l'économie en général. (*Annexe 2*)

D'un point de vue économique, l'ESS a peu de poids, elle ne représente que 10% des effectifs salariés du privé. (*Annexe 5 et reprise des éléments de réponse à la question 3*)

L'ESS propose un salaire globalement plus bas que dans le salariat hors ESS (*annexe 6*) ce qui pourrait inciter les demandeurs d'emploi ou les salariés de l'ESS à postuler dans d'autres secteurs lorsque le marché du travail sera moins tendu.

Les organisations de l'ESS ne savent pas bien gérer l'évolution professionnelle de leurs salariés (*annexe 6*), ce qui pourra inciter ces derniers à quitter ces organisations lorsque le marché du travail proposera plus de postes.

L'ESS reproduit les inégalités hommes/femmes constatées dans l'ensemble de l'économie hors ESS. (*Annexe 6*)