

**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
1 : Qu'est-ce que le droit ?	- La règle de droit	<p>La règle de droit est légitime, générale et obligatoire. En prenant appui sur quelques règles provenant de divers codes (Code civil, Code du travail, Code pénal par exemple) et à partir de situations concrètes de mise en oeuvre, on montre que la règle de droit émane d'autorités compétentes. Sa formulation en termes généraux lui permet de garantir l'égalité devant la loi de toutes les personnes placées dans la même situation juridique.</p> <p>La qualification juridique doit être abordée dès ce moment de l'étude. En effet, le droit ayant vocation à saisir toutes les situations de la vie en société, il ne peut pas décrire chacune d'elles en raison du caractère général de la règle de droit. C'est pourquoi il se réfère à des catégories juridiques : la personne physique, la victime, le contrat, le salarié par exemple.</p>
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.</i></p> <p><i>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. Le contrat à durée indéterminée constitue le droit commun du contrat de travail. Le contrat fixe les modalités du travail : emploi, lieu, durée, rémunération. On étudie les conditions de travail en montrant qu'elles sont encadrées par des règles d'ordre public et par des règles conventionnelles issues de la négociation collective entre les partenaires sociaux.</p> <p>On montre que des clauses spécifiques peuvent être insérées pour permettre une adaptation du contrat de travail aux besoins des parties.</p>

Éléments de corrigé

1. Qualifiez la relation juridique qui lie Marie Dupond à Flexitube SA. (1 point)

Marie Dupond, salariée, est liée à Flexitube SA, employeur, par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

2. Identifiez le(s) problème(s) juridique(s) qui se pose(nt). (2 points)

- Marie est-elle en tant que femme, victime de discrimination de la part de son employeur ?
- L'employeur de Marie est-il en droit de pratiquer ces différences de rémunération ?

On acceptera une proposition cohérente que le candidat se place du point de vue du salarié ou de l'employeur.

3. Présentez et expliquez les conditions dans lesquelles l'employeur de Marie serait fondé juridiquement à pratiquer des différences de salaires entre Marie et son collègue. (3 points)**Fondement juridique :**

L'article L1132-1 du Code du travail dispose que l'employeur ne peut pas pratiquer une rémunération discriminatoire.

L'article L1133-1 du Code du travail dispose que des différences de traitement sont possibles lorsque « elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée ».

1,5 point pour avoir cité le fondement de l'article L1133-1 ; si seul le fondement de l'article L1132-1 est cité, 0,5 point.

Explications :

L'employeur peut pratiquer des différences de rémunération entre salariés lorsqu'elles correspondent à une exigence plus grande vis-à-vis du salarié par rapport :

- aux tâches qui lui sont confiées ;
- aux conditions d'exercice ;
- à l'expérience professionnelle ;
- à l'ancienneté...

0,5 point par élément de réponse.

4. Identifiez les arguments juridiques qui permettront à Marie de faire valoir ses droits auprès de son employeur. (3 points)

Le collègue de Marie Dupond perçoit une rémunération supérieure à la sienne de 30% pourtant :

- il a le même titre : Assistant ressources humaines,
- il est embauché un mois après elle, il a donc la même ancienneté,
- le contrat de travail de ce collègue, embauché au même échelon, à un niveau d'agent de maîtrise, mentionne des tâches et des responsabilités comparables à celles qui sont confiées à Marie,
- les fiches de poste ne permettent pas de justifier une telle différence.

Pour Marie, la différence de salaire semble liée uniquement au sexe du salarié qui est le seul critère différenciant pour un travail et un investissement identiques. (1,5 point)

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération, en raison de son sexe (Article L1132-1 du Code du travail, Arrêt de la Cour de cassation, 29 octobre 1996). (1,5 point)

5. Déterminez à quelle partie incomberait la charge de la preuve. (1 point)

D'après l'article L 1133-2 du Code du travail, en cas de litige portant sur une discrimination éventuelle, « le salarié concerné (...) présente des éléments de fait faisant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

L'article du Monde présente la même idée et sera accepté de la même façon comme élément de justification.

Donc, la charge de la preuve incombe à l'employeur. (1 point)

DROIT

10 pts

Question 1 Relation juridique

1

Question 2 Problème juridique

2

Question 3 Fondement

1,5

Explications

1,5

Question 4 Argument

1,5

Justification

1,5

Question 5 Réponse

1