

**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 :

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

DROIT 10 points

Références au programme STMG Droit :

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités
7. Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?	Le contrat de travail	<p>Le droit du travail organise la relation de travail. Il joue un rôle d'arbitrage entre les intérêts des parties en présence.</p> <p>Le contrat de travail établit un lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié.</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>Le contrat à durée indéterminée constitue le droit commun du contrat de travail. Le contrat fixe les modalités du travail : emploi, lieu, durée, rémunération.</p> <p>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>

Indications de correction

DROIT

1 Qualifiez juridiquement les faits (2 points).

(1 point) :

M. Paul est salarié (*ce qui suppose l'existence d'un contrat de travail*) de la Sarl Emballages de France, employeur, représentée par son gérant M. Durban.

(1 point) :

M. Durban souhaite mettre en œuvre la clause de mobilité de M. Paul dans un contexte de concurrence accrue. Or celle-ci s'accompagne d'un changement des attributions/fonctions de M. Paul.

2 Énoncez les problèmes juridiques posés (2 points).

→ La mise en œuvre d'une clause de mobilité peut- elle obliger un salarié à accepter un changement de fonctions constituant une modification du contrat de travail ?

OU

→ Un salarié lié par une clause de mobilité est-il obligé d'accepter la modification des fonctions consécutives à cette mobilité ?

Ne pas écarter des formulations moins générales ni celles qui proposent deux problèmes juridiques. Il y a, en effet, deux aspects (la clause de mobilité et le changement de fonction).

3 Recherchez si M. Paul peut refuser la mobilité géographique qu'on lui impose. (3 points)

→ Conditions de validité : présence de la clause dans le contrat conclu, intérêt légitime de l'entreprise, délai de prévenance, zone géographique précise.

→ l'arrêt du 9/7/2014 précise que la zone peut- être étendue sur tout le territoire, mais l'étendue ne peut pas être modifiée unilatéralement par employeur). C'est une clause semblable qui est présente dans le contrat.

→ La clause du contrat signé par M. Paul est conforme à ces exigences et l'employeur peut donc demander sa mise en application sans changement de missions.

La discussion est permise quant à savoir si la clause du contrat est conforme aux exigences rappelées.

Dans la mesure où un nouveau site est ouvert sur Lyon, on peut soutenir qu'au moment de l'embauche, le salarié ne savait pas qu'il pourrait potentiellement être muté dans cette ville, de sorte que l'on pourrait soutenir que la condition relative à l'absence de modification unilatérale de la portée de la clause de mobilité n'est pas respectée.

Il en résulterait que le salarié pourrait valablement refuser sa mutation sans commettre de faute.

4 Indiquez à M. Paul dans quelle mesure il est tenu d'accepter la mobilité professionnelle. (3 points)

Le changement proposé à M. Paul peut être analysé comme un changement de fonction, en l'occurrence une promotion. Néanmoins, ce changement doit être analysé comme une modification du contrat de travail.

- La modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié sans son accord car les attributions du salarié sont considérées par la jurisprudence comme un élément essentiel du contrat soumis à son accord. L'accord du salarié étant nécessaire, l'employeur doit respecter une procédure particulière prévue par le code du travail (notification par LR de la proposition de modification, délai d'un mois pour répondre).
- En l'espèce la mobilité géographique de M. Paul s'accompagnera d'un changement de poste puisqu'il deviendra directeur financier des opérations d'import-export. Il peut donc refuser cette modification qui s'assimile à une modification du contrat de travail.
- Cependant, même si la modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié sans son accord, l'article L 1233-3 du Code du travail précise que lorsque celle-ci est justifiée par un motif économique, son refus par le salarié peut entraîner un licenciement pour motif économique.

En l'espèce, il appartiendra à l'employeur, M. Durban, de prouver que ce changement de mission est justifié par des impératifs économiques s'il souhaite licencier M. Paul.