

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)

Thème	Notions et contenus	Contexte et finalités de l'étude
<p>7. Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?</p>	<p>Les libertés individuelles et collectives des salariés</p> <p>La rupture du contrat de travail</p>	<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>Le droit du travail reconnaît aux salariés, dans l'exercice de leur travail, un certain nombre de libertés individuelles et collectives qui limitent les pouvoirs de l'employeur.</p> <p>Les libertés individuelles sont étudiées au travers d'exemples du respect de l'intimité de la vie privée et de la liberté d'expression. Le droit de grève, exemple emblématique des libertés collectives du salarié, est étudié à partir de ses conditions d'exercice et de ses conséquences.</p> <p>Ces libertés reconnues aux salariés sont exercées notamment par l'intermédiaire de leurs représentants ou des syndicats. Leur étude se limite à mettre en évidence leurs missions essentielles.</p> <p>La rupture du contrat de travail qui peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur est étroitement réglementée.</p> <p>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>

Droits Éléments de corrigé

1) Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques (1 pt)

Monsieur Coupert, salarié (CDI) de l'entreprise SPORTEX, employeur, a adressé un courriel à son employeur dont l'objet était de critiquer la nouvelle politique commerciale de l'entreprise. Ce courriel a été adressé à l'ensemble du personnel. Monsieur Turaud considère que monsieur Coupert a tenu des propos injurieux à son encontre. Monsieur Turaud envisage des sanctions voire un licenciement à l'encontre de monsieur Coupert.

2) Indiquez le problème juridique posé (2 pts)

A quelles conditions l'exercice de sa liberté d'expression par un salarié peut il être une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Toute proposition cohérente sera acceptée.

3) Identifiez la ou les règles juridiques applicables. (3 pt)

Les règles juridiques applicables concernent la liberté d'expression :

- **Les articles L1121-1 et L 2281-1 du Code du travail** : un salarié a le droit dans l'exercice de son travail d'exprimer librement ses opinions sur les conditions d'exercice et d'organisation du travail sans que l'on puisse le sanctionner. Toutefois, le salarié se doit d'être loyal et ne peut pas diffuser des propos mensongers ou diffamatoires, ni remettre en cause l'autorité de l'employeur, ni porter atteinte à l'image et à la bonne marche de l'entreprise. Tout abus est sanctionnable.
- **La jurisprudence** (Cour de cassation – 17/12/2014) seul l'abus de liberté d'expression est une cause de licenciement pour motif réel et sérieux.
- (Cour de cassation **21 septembre 2011**) Le salarié qui tient des propos diffamatoires, injurieux ou excessifs à l'encontre d'un membre de la direction, et diffusés à l'extérieur de l'en reprise, peut être licencié pour faute grave.

4) Expliquez au moyen d'une argumentation juridique dans quelles mesures les faits reprochés à monsieur Coupert par son employeur monsieur Turaud pourraient être constitutifs d'un licenciement (2 pts)

Monsieur Coupert, salarié de l'entreprise SPORTEX, a tenu des propos critiques à l'encontre de la nouvelle politique commerciale envisagée par monsieur Turaud, dirigeant de l'entreprise. Ses propos ont été largement diffusés auprès de l'ensemble du personnel.

Monsieur Turaud peut considérer qu'il s'agit d'un abus d'expression de la part de monsieur Coupert. D'une part, il a critiqué la politique commerciale de l'entreprise et n'a pas satisfait à son obligation de loyauté. D'autre part, la critique formulée par monsieur Coupert a été adressée à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Ces critiques remettent en cause l'autorité de l'employeur et portent atteinte à la bonne marche de l'entreprise.

Ces faits pourraient constituer des motifs réels et sérieux de licenciement.

5) Présentez les arguments qui permettraient à monsieur Coupert de se défendre. (2 pts)

Monsieur Coupert est un salarié qui travaille dans cette entreprise depuis 10 ans sans aucun reproche.

Monsieur Coupert considère que ce courriel constitue un acte isolé dont l'objectif était d'informer monsieur Turaud des conséquences possibles de cette nouvelle politique commerciale sur la bonne marche de l'entreprise (On peut considérer d'après l'article L-1121-1 du Code du travail que ces propos sont justifiés par la fonction qu'il occupe et sont proportionnés au changement de politique commerciale). Ses propos ne relèvent que du droit d'exercice de sa liberté d'expression.

Par ailleurs, la diffusion du message à l'ensemble du personnel est consécutive à une erreur de manipulation informatique et n'a donc pas été maîtrisée.