Baccalauréat STMG

Session 2021.

ÉPREUVE de Droit et d'Économie

Propositions de corrigés et barèmes

Durée de l'épreuve : 4 heures Coefficient : 16

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.

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.

Sujet 1 Droit

Références au programme STMG Droit

Thème 1. Qu'est-ce que le droit ?

- Expliquer et distinguer les fonctions du droit
- Expliquer le sens et la portée d'une décision de justice
- Qualifier juridiquement une situation de fait

Sous-thèmes	Notions	Contexte et finalités
1.1 Le droit et les fonctions du droit	Les fonctions du droit	[…] Ils contribuent à faire du droit un facteur d'organisation et de pacification de la société.
1.2 La règle de droit		[…] 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 et abstrait de la règle de droit. Il se réfère donc à des catégories juridiques : la personne physique, la victime, le contrat, le salarié par exemple. C'est l'opération de qualification juridique.
1.3 Les sources du droit		[…] La notion de jurisprudence est abordée […]

Thème 4. Quels sont les droits reconnus aux personnes ?

- de distinguer entre les droits patrimoniaux et les droits extrapatrimoniaux ;
- d'identifier une atteinte à un droit extrapatrimonial ;
- d'appliquer les règles relatives aux droits extrapatrimoniaux dans une situation donnée ;

Sous-thèmes	Notions	Contexte et finalités
4.1. Les droits extra-patrimoniaux	Droits de la personne	Le droit confère à la personne, par le seul fait de son existence, des droits inaliénables, insaisissables et imprescriptibles.

Thème 5 Quel est le rôle du contrat ?

- Qualifier juridiquement un contrat et les parties au contrat
- Repérer et qualifier les obligations contractuelles de chacune des parties

Sous-thèmes	Notions	Contexte et finalités
5.2 L'exécution du contrat	L'exécution du contrat	Le contrat légalement formé contraint les parties à exécuter leurs obligations.

Thème 7 - Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

- Qualifier une relation de travail dans une situation donnée
- Apprécier le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans une situation donnée

Sous-thèmes	Notions	Contexte et finalités
7.1 Le contrat de travail	Le contrat de travail	Le contrat de travail a pour objet la mise à disposition d'une prestation de travail sous l'autorité de l'employeur en échange d'une rémunération. La présence d'un lien de subordination juridique fonde l'existence d'un contrat de travail et justifie l'application des règles du droit du travail. Le lien de subordination est l'élément déterminant du contrat de travail.
7.3 Les libertés individuelles et collectives	La limitation des libertés individuelles	Les libertés fondamentales du citoyen doivent être respectées dans la relation de travail. Elles font néanmoins l'objet d'un encadrement spécifique par le droit du travail.

1. Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques (2 points)

La capacité du programme évaluée par cette question, à savoir qualifier juridiquement une situation de fait, implique que le candidat mobilise un vocabulaire juridique précis. Il s'agit, ici, pour le candidat de déterminer les éléments de faits pertinents et d'utiliser les qualifications juridiques adéquates.

Mélina SEMPER est salariée en contrat à durée indéterminée de la société « BT Mécanique ». Son employeur lui refuse un jour de congé contrairement à sept autres collègues masculins. De plus, son employeur lui refuse un statut de cadre et une formation en raison de son âge. Elle estime être victime de discrimination.

2. Présentez les arguments juridiques que Mélina Semper pourrait réunir pour montrer l'existence d'une discrimination. (3 points)

La réponse du candidat doit contenir des arguments de fait et de droit cohérents montrant l'existence d'une discrimination.
Dans ce genre de contentieux, il est difficile de présager de la réponse du juge qui portera non pas sur chacun des éléments pris isolément mais sur l'ensemble des faits évoqués par les parties.

D'après le Code du travail (article L1134-1, article L1142-1, article L3221-2), il est interdit à l'employeur de faire subir des actes de discrimination envers ses salariés en considération de leur sexe et âge.

En l'espèce, la SAS BT Mécanique a accordé une journée de congé à ses salariés de sexe masculin et a refusé d'accorder cette même journée à Mélina SEMPER. De plus, il lui a refusé un statut de cadre et une formation du fait de son âge. Par conséquent, la salariée peut invoquer une discrimination liée au sexe et à l'âge.

Par ailleurs, selon l'article L1134-1 du Code du travail, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a utilisé des moyens objectifs afin de fonder les différences de traitement entre salariés.

En l'espèce, il appartient à la SAS BT Mécanique de prouver qu'elle n'a fait subir aucune discrimination à Mélina Semper (présomption et renversement de la charge de la preuve).

Par conséquent, si le refus d'accorder à la salariée, d'une part des congés et, d'autre part, la formation demandée ainsi que le statut de cadre n'est pas justifié par des éléments objectifs, alors ce refus constitue une discrimination condamnable.

3. Proposez l'argumentation juridique que l'employeur pourra opposer à Mélina Semper. (2 points)

Le raisonnement tenu par le candidat est accepté dès l'instant où celui-ci contient des arguments juridiques cohérents avec sa conclusion.

En premier lieu, l'employeur peut expliquer que ses choix reposent sur son pouvoir de direction.

En second lieu et conformément aux dispositions de l'article L1134-1 du Code du travail, l'employeur peut prouver que l'ensemble des décisions prises sont justifiées.

Ses décisions sont en effet justifiées par des « éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (Cf. décision de la Cour de cassation du 17 avril en annexe 2) fondée sur l'un des éléments prohibés, cités par l'article L1132-1 du Code du travail.

En l'espèce, la demande de congés est refusée pour des raisons de service (7 collègues déjà en congé) ; le refus de formation est justifié par la nature de la formation qui n'est pas en adéquation avec le poste.

Enfin, Mélina SEMPER est la seule à bénéficier d'une prime de fin d'année, ce qui montre une reconnaissance de son travail et l'absence de discrimination particulière.

En conclusion, Mélina SEMPER n'est pas victime de discrimination.

4. Justifiez les restrictions à la liberté de choix de l'employeur lors du recrutement de ses collaborateurs. (3 points)

Il est attendu du candidat qu'il mentionne et explique le principe de non-discrimination à l'embauche.

L'employeur est en principe libre de choisir les personnes qu'il embauche. C'est l'application du principe de la liberté contractuelle et c'est ce que rappelle le Conseil constitutionnel dans une décision de juillet 1988 (annexe 3).

Il va donc discriminer mais il ne peut fonder son choix par des motivations portant sur la race, le sexe, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle…. application de l'article **Article L1132-1.**

Ces interdictions sont justifiées globalement par la volonté du législateur de protéger les droits humains. Cela comprend la volonté de respecter la liberté de certains choix individuels, de protéger certaines personnes plus vulnérables, de promouvoir une égalité entre les genres, d'instituer une forme d'équité et de lutter contre des préjugés.

Il n'est pas attendu que le candidat aborde la notion de priorité d'embauche. Cependant, le candidat peut être amené à développer une réponse reprenant un des aspects notamment en se fondant sur un exemple issu de ses connaissances.

Il est par ailleurs tenu par des priorités d'embauche :

- les personnes atteintes d'un handicap ;
- les personnes ayant été licenciées pour motif économique (https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/la-priorite-de-reembauche);
- les salariés de l'entreprise ;
- et les salariés dont le licenciement a été reconnu abusif.