

**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 Quel est le rôle du contrat	Les libertés individuelles et collectives des salariés	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. Les libertés individuelles sont étudiées au travers des exemples du respect de la vie personnelle au travail et de la liberté d'expression.
	La rupture du contrat de travail	La rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qui peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, est étroitement réglementée. 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. On montre qu'il s'agit de protéger le ou les salariés des conséquences du licenciement.

Éléments de corrigé**1. Qualifiez juridiquement les faits. (1,5 point)**

Compétences : Qualifier juridiquement une situation ; utiliser un vocabulaire juridique adapté
Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

La qualification juridique des faits ne pose pas de difficultés particulières. La correction doit donc être exigeante en ce qui concerne cette première question. Les termes soulignés sont attendus.

Éric Bostony est salarié de l'entreprise Suncorp, employeur. Il a conclu un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Il envisage de se faire un tatouage mais son employeur s'y oppose. En effet, ce dernier estime que le caractère haut de gamme de la clientèle est incompatible avec le fait qu'un vendeur soit tatoué. Il menace Éric de rompre le contrat de travail par un licenciement.

2. Formulez le problème juridique qui se pose à Éric. (1,5 point)

Compétences : formuler une problématique juridique ; utiliser un vocabulaire juridique adapté

Thème 4 : Quels sont les droits reconnus aux personnes ?
 Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

La formulation d'un problème juridique se fait sous forme de question. Ici, la formulation peut être variée. Même si le contexte reste, dans tous les cas, identique, il peut s'agir par exemple des problèmes suivants :

Éric est salarié, donc subordonné à son employeur. En cas d'insubordination, il risque d'être licencié.

- Un salarié peut-il être licencié à cause d'un tatouage ?
- Un salarié peut-il « désobéir » à son employeur ?
- Un tatouage visible peut-il être un motif réel et sérieux de licenciement ?
- L'interdiction du tatouage est-elle justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché ?
- Y-a-t-il abus du pouvoir de direction de l'employeur ?
- Licencié un salarié tatoué constitue-t-il une discrimination ?
- un employeur peut-il restreindre le droit du salarié à choisir son apparence physique (l'apparence physique faisant partie des motifs discriminatoires) ?

3. Identifiez les éléments de fait et de droit qu'Éric peut opposer à son employeur. (3 points)

Compétences : Identifier la ou les règles juridiques applicables en l'espèce ; utiliser un vocabulaire juridique adapté
 Thème 4 : Quels sont les droits reconnus aux personnes ?
 Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

Le barème privilégiera les réponses qui font clairement référence à des fondements juridiques comme demandé dans l'énoncé de la consigne. Toutefois, il se peut que l'élève propose d'autres arguments qui sont également recevables.

De même, l'élève qui, dans son argumentation, répond au problème juridique qu'il a formulé dans la question précédente, doit être valorisé.

L'énoncé ne précise pas l'emplacement et la taille du tatouage, pour que l'élève soit moins limité dans sa proposition d'arguments.

Éric Bostony pourra faire valoir les arguments suivants :

- Le tatouage relève des libertés individuelles et l'employeur ne peut les restreindre qu'à condition que cette restriction soit justifiée et proportionnée.

(Article L1121-1 du Code du travail)

- Le Code du travail, dans son article L1132-1 interdit toute discrimination au travail en raison de l'apparence physique du salarié
- Le règlement intérieur ne précise rien à ce sujet
- Le fait d'avoir un tatouage n'empêche pas Éric de faire son travail
- Il peut « cacher » son tatouage.

4. Expliquez si le licenciement envisagé par M. Dupretz est justifié au plan juridique. (4 points)

Compétences : Indiquer la ou les solutions juridiques possibles ; utiliser un vocabulaire juridique adapté

Thème 2 : Comment le droit permet-il de régler un litige ?

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

Aucune jurisprudence ne traite (à ce jour) de licenciement en raison d'un tatouage. La législation reste « floue » en la matière. L'élève doit donc se prononcer en fonction du cas, des extraits de législation et de jurisprudence à sa disposition. Il n'existe donc pas de solution unique, les réponses peuvent varier d'un candidat à l'autre. Il s'agit de valoriser les réponses correctement construites et qui reposent sur des arguments « solides ».

En revanche, il est important de valoriser l'élève qui envisage les deux cas, à savoir en quoi le licenciement pourrait être jugé licite et en quoi le licenciement pourrait être estimé abusif.

De même, l'élève ne doit pas se contenter de reprendre ce qu'il a répondu à la question précédente.

L'article L1235-1 du Code du travail précise que c'est le juge qui apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur en fonction des éléments fournis par les parties.

Le licenciement pourrait être considéré comme injustifié par les juges pour les raisons suivantes :

- La liberté d'expression ne peut être restreinte par l'employeur ;
- Éric Bostony n'a pas abusé de sa liberté d'expression.
- Un salarié ne peut être licencié en raison de son apparence physique, sinon, il y a discrimination ;

- Même en étant vendeur dans un magasin sportwear haut de gamme, l'interdiction d'un tatouage ne peut être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

- Le comportement d'Éric Bostony ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'entreprise ;

- Il n'y a pas de règles concernant les tatouages dans le règlement intérieur ;

Mais le licenciement pourrait également être considéré comme licite, c'est-à-dire avec un motif réel et sérieux en s'appuyant sur les éléments suivants :

- L'employeur a le droit d'exiger une tenue correcte et soignée justifiée par la nature des tâches à accomplir (Éric Bostony est conseiller d'une clientèle haut de gamme). Cette limite aux libertés individuelles peut être retenue. L'atteinte à la liberté du salarié (admission d'un tatouage de petite taille par exemple) est donc justifiée par sa mission et proportionnée.

- Suncorp s'adresse à une clientèle haut de gamme qui peut être choquée par un vendeur tatoué.

- L'aspect visible et non dissimuable du tatouage confirme le caractère sérieux du motif de licenciement.

Économie
Proposition de corrigé

Références au programme d'économie de STMG :

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> <p>VII.2. Les explications principales du chômage</p>	<p>- Les emplois typiques et atypiques.</p> <p>-Le chômage et le taux de chômage.</p> <p>- La flexibilité du marché du travail.</p> <p>- Le chômage structurel conjoncturel.</p>	<p>Si le marché du travail présente des similitudes avec le marché des biens, il possède aussi des caractères très spécifiques qui tiennent à la nature de l'offre et de la demande.</p> <p>Le déséquilibre sur ce marché prend la forme du chômage qui a des implications économiques et sociales importantes. Deux conceptions s'opposent pour expliquer ce déséquilibre en mettant l'accent soit sur les conditions de l'offre, soit sur le niveau de l'activité économique.</p> <p>- Le marché du travail est un marché très segmenté sur lequel on distingue notamment une diversité d'emplois selon le statut juridique (CDI, CDD, CTT) et le nombre d'heures proposées (temps partiel).</p> <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.</p> <p>Parmi celles-ci, on se limite à distinguer :</p> <p>- une approche en termes d'insuffisance de la demande et de l'activité économique ;</p> <p>- une approche en termes d'inadéquation entre les qualifications offertes par les individus et celles recherchées par les entreprises.</p>
<p>VIII. Quelle est l'efficacité de l'intervention sociale de l'Etat ?</p> <p>VIII.1. Les domaines d'intervention</p>	<p>- Le traitement social du chômage.</p>	<p>Historiquement, l'intervention de l'Etat a permis progressivement la prise en charge des risques sociaux et une certaine réduction des inégalités. Si cette intervention est légitime, la question de son efficacité n'en demeure pas moins posée, au regard des logiques d'assurance et d'assistance. Le débat économique demeure entre les partisans d'une intervention sociale justifiée par des considérations économiques et humaines et ceux qui mettent en avant ses effets pervers.</p> <p>Le chômage est également considéré comme un risque social dont le traitement par l'État vise à en rendre supportables les conséquences économiques et sociales pour le salarié (indemnisation du chômage).</p>

Barème indicatif :1. Distinguez emplois typiques et emplois atypiques. (1 point)

En France, le contrat de droit commun est le contrat à durée déterminée (CDI) à temps plein. C'est un contrat qui assure une certaine stabilité au salarié.

Les emplois atypiques sont précisément tous ceux qui ne correspondent pas à des contrats à durée indéterminée à temps plein : emploi à temps partiel, travail intérimaire, contrat de travail à durée déterminée mais également l'apprentissage et les contrats aidés. On parle également de formes particulières d'emploi ou d'emplois précaires car le salarié n'a pas un emploi stable.

NB : On n'attend pas forcément de l'élève qu'il cite les spécificités des contrats de travail mais qu'il distingue les types d'emplois selon leur niveau de précarité.

2. Présentez les caractéristiques des populations touchées par le chômage en France en 2013. (2 points)

- Les jeunes (15 à 24 ans) sont particulièrement touchés par le chômage. Le taux de chômage de cette population atteint en effet 24,6 % contre 9,6 % pour la population des 25-49 ans. C'est un phénomène généralisé à l'ensemble de l'Union Européenne.

- Les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes, (sauf pour les populations de plus de 50 ans). Ce phénomène est accentué chez les jeunes, le taux de chômage des femmes est de 26,1 % contre 23,4 % pour les hommes.

- Le taux de chômage des non- diplômés est également très élevé notamment chez les jeunes.

- Les seniors sont également touchés par le chômage, même si le taux indiqué dans le Annexe 1 peut sembler rassurant au premier abord. Dans l'Annexe n°5, il est fait mention des difficultés que rencontre cette classe d'âge à retrouver un emploi après un licenciement.

3. Démontrez, à l'aide d'exemples, que le chômage n'est pas la seule source de précarité sur le marché du travail. (2 points)

Exemple de raisonnement:

La précarité sur le marché du travail peut-être définie comme : une insécurité économique ou juridique, un salaire trop faible pour assurer une subsistance, une incertitude sur la durée du contrat de travail...

Certaines situations d'emploi peuvent induire une précarité :

Exemple: le CDD ne garantit pas d'avoir un emploi dans la durée.

Exemple : Le temps partiel subit ne permet pas d'avoir un salaire de subsistance.

Exemple : un emploi peu qualifié peut se traduire par une employabilité très faible.

Cette liste n'est pas exhaustive : il s'agit de valoriser tout exemple pertinent.

Donc certaines situations d'emploi, tout comme le chômage, peuvent être source de précarité.

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

Le marché du travail français doit-il gagner en flexibilité ?

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.

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

Méthode rédactionnelle	1,5 point
- Logique globale, enchaînement des arguments	1
- Formulation d'une réponse cohérente à la question	0,5
Concepts → arguments	3,5 points
- Argument n°1 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	0,75
- Argument n°2 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	0,75
- Argument n°3 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	0,75
- Argument n°4 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	0,75
- Définitions et utilisation pertinente des concepts importants	0,5

Définition des concepts:

La définition de la « flexibilité du marché du travail » est attendue. Cette dernière peut être définie en creux, par exemple, par l'absence de contraintes juridiques ou de rigidités sur le marché du travail.

Les enjeux peuvent également être définis mais cela ne pourra être exigé. Il peut s'agir par exemple de ce que l'on peut gagner et de ce que l'on peut perdre en mettant en recherchant une plus grande flexibilité.

Axe n°1: la flexibilité permet de réduire les rigidités du marché du travail et de réduire le niveau de chômage à long terme.

- Une baisse temporaire des salaires peut permettre de sauvegarder l'emploi en cas de difficultés conjoncturelles (Loi de sécurisation de l'emploi).
- Le renforcement de la flexibilité des salariés, par la formation professionnelle, renforce leur polyvalence et la compétitivité de leur entreprise.

- L'annualisation du temps de travail réduit le risque de chômage technique.
- Incitation à de nouvelles embauches par l'assouplissement de la législation protectrice de l'emploi (sur les emplois typiques), pour aider les entreprises à mieux s'adapter aux variations de la demande et éviter les faillites, sources de chômage à long terme.
- Une flexibilisation légère des emplois typiques permet de réduire les inégalités et la segmentation du marché du travail en réduisant le recours à des emplois précaires.

Axe n°2 : La flexibilité aggrave la précarité et les inégalités sur le marché du travail.

- Réduction de la protection des salariés. Exemple : une limitation de l'intervention des juges en cas de licenciement accroît le risque d'un développement du chômage.

NB : Les mesures de flexibilisation doivent donc s'accompagner de dispositifs de compensation. C'est la raison pour laquelle la loi visant à introduire plus de flexibilité sur le marché du travail en France a été assortie d'un volet "sécurité". Exemple : La loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit qu'un salarié conserve ses droits à la formation, à l'indemnisation du chômage.

- Aggravation du dualisme entre les emplois typiques et atypiques, source d'inégalités sociales importantes.
- La flexibilité a un coût. L'état doit accompagner les mesures de « flexisécurité » d'une meilleure indemnisation, de plus de formation,...
- Une trop grande flexibilité amène à une déqualification des salariés (ex : s'ils ne bénéficient pas de suffisamment de formation professionnelle) nuisible à la compétitivité des entreprises.
- Précarisation des salariés et de leurs conditions de travail : risque de baisse des salaires sans conservation du niveau d'emploi (en cas d'aggravation de la situation économique).