

**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)

ÉCONOMIE 10 pointsRéférences au programme 1^{ère} STMG Économie

THÈMES	NOTIONS	CONTEXTE ET FINALITÉS
II.2. La mesure de la production et ses limites	<ul style="list-style-type: none"> - La valeur ajoutée, le Produit intérieur brut (PIB). - Le taux de croissance du PIB 	<p>Au niveau macroéconomique, la richesse produite est évaluée par le produit intérieur brut (PIB). Le taux de croissance du PIB reste ainsi le principal critère pour mesurer le dynamisme économique d'un pays. Cet indicateur reste toutefois imparfait et présente de nombreuses limites.</p>

Références au programme Terminale STMG Économie

THÈMES	NOTIONS	CONTEXTE ET FINALITÉS
VII.1. Le fonctionnement du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> - L'offre et la demande de travail. - La population active et le taux d'activité. - Les emplois typiques et atypiques. - Les négociations salariales - Les contraintes légales et conventionnelles - Le SMIC 	<p>Le travail, comme les produits, fait l'objet d'une offre et d'une demande sur un marché. Ce dernier possède toutefois des caractéristiques et un fonctionnement propres :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Au niveau individuel, l'offre de travail est fonction de la décision des acteurs d'entrer ou de rester en activité. A l'échelle d'un pays, d'autres facteurs interviennent, notamment la taille de la population active ainsi que le taux d'activité ; -La demande de travail est fonction de la nature de la combinaison productive (dont le coût du travail est une résultante) et du niveau de demande anticipée par l'entreprise ; -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).
VII.2. Les explications principales du chômage	<ul style="list-style-type: none"> - Le chômage et le taux de chômage. - La flexibilité du marché du travail. - Le chômage structurel et conjoncturel 	<p>Le prix sur ce marché - le salaire - résulte à la fois d'un compromis entre employés et employeurs ainsi que d'une négociation entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés. Si les négociations et les décisions d'emploi intègrent les contraintes économiques et institutionnelles, la détermination du volume d'emploi échappe cependant au domaine de la négociation.</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. Parmi celles-ci, on se limite à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none"> -une approche en termes d'insuffisante flexibilité du marché du travail : contraintes qui pèsent sur la fixation des salaires et alourdissent le coût du travail (salaire minimum légal, charges sociales),

		<p>législation protectrice de l'emploi ; -une approche en termes d'insuffisance de la demande et de l'activité économique ; -une approche en termes d'inadéquation entre les qualifications offertes par les individus et celles recherchées par les entreprises</p>
--	--	--

Barème indicatif**1) Décrivez l'évolution récente du taux de la croissance économique en France. (1 point)**

La croissance française connaît la même tendance que celle de l'Union européenne tout en restant inférieure. Ce taux de croissance se situe entre +1 et +2% jusqu'en 2007 avant une baisse de significative de 5 points entre 2007 et 2009. Il s'agit pendant cette dernière période d'une phase de récession, c'est-à-dire une baisse de la production (taux de croissance négatif pendant 2 trimestres consécutifs). La croissance redevient positive à partir de 2010.

2) Déterminez, à l'aide d'exemples, si le coût horaire de la main d'œuvre est la seule explication du taux de chômage des pays européens. (1,5 point)

Il est attendu des candidats un rapprochement entre les données de l'annexe 3 et celles de l'annexe 4.

- Pour la France, le coût du travail est relativement élevé (entre 32 € de l'heure dans les services et 33 € dans l'industrie) tandis que son taux de chômage devrait atteindre environ 11% en 2014 ;
- En Italie le coût du travail s'établit entre 24 et 25 € pour un taux de chômage prévisionnel de 12,5 % en 2014 ;
- En Grèce, le coût du travail est d'environ 16 € de l'heure alors que le taux de chômage pourrait atteindre 28% en 2014. En Espagne, le coût du travail s'établit entre 18,45 € et 20,28 € alors que le taux de chômage pourrait atteindre également 28 % en 2014.
- En Allemagne le coût du travail dans l'industrie est supérieur à celui de la France, ce qui n'empêche pas l'Allemagne de réussir dans le domaine industriel, notamment à l'exportation.

0,5 point par exemple, maximum 1 point.

A travers ces exemples, il est possible de constater que ce ne sont pas forcément les pays avec un coût du travail élevé qui connaissent le plus fort taux de chômage.

0,5 point

3) Recherchez les principales causes du chômage dans les pays européens. (2,5 points)

Les candidats pourront mobiliser leurs connaissances pour étoffer les éléments présents dans les annexes.

Le chômage peut s'expliquer par :

- la conjoncture défavorable du fait de la crise économique ;
- la faible qualification des personnes ;
- la flexibilité insuffisante ;
- la législation ;
- la faible mobilité géographique ;
- le coût horaire du travail ;
- etc...

0,5 point par élément

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

Un niveau élevé de chômage peut-il s'expliquer par une faible croissance ?

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 approfondi. Une bonne argumentation est une argumentation fondée sur des savoirs disciplinaires, logiquement agencés et correctement exprimés.

Au sens du BIT, le chômage désigne l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un. Le taux de chômage en France, qui permet de mesurer le pourcentage de chômeurs dans la population active devrait atteindre fin 2014 11 %, ce qui est 3 points supérieurs à la moyenne des pays de l'OCDE. Pour autant, cinq ans après la crise financière, certains pays comme l'Allemagne ou les États-Unis, présentent des taux de chômage nettement inférieurs voire en baisse.

Le taux de chômage en France a augmenté depuis 2008 et notamment en période de récession économique : l'une des causes est donc à rechercher du côté de la faiblesse de la croissance française.

- Une crise se traduit généralement par un ralentissement du taux de croissance du PIB voire une récession comme en 2009 ou 2012, ce qui a pour conséquence de limiter les créations d'emplois voire de les réduire. En période de ralentissement économique, les entreprises ne produisent pas assez pour avoir besoin d'employer tous les salariés. Cette insuffisance de la production vient d'une demande elle-même insuffisante adressée aux entreprises et ce notamment depuis 2008 en France, en Italie ou en Espagne.
- Si les perspectives de demande anticipées par les entreprises sont mauvaises, l'investissement sera faible, la production le sera donc aussi et par voie de conséquence l'emploi. Les personnes en contrats atypiques (CDD, CTT...) sont les premières concernées par les destructions d'emplois.

D'autres explications du chômage peuvent être évoquées :

- Le coût du travail qui dépend du montant des salaires et des cotisations sociales, est un élément à prendre en considération. Pendant longtemps, la France a compensé des salaires élevés par une productivité parmi les plus fortes au monde. Mais aujourd'hui la productivité stagne et les produits français sont moins compétitifs au niveau mondial en raison de son coût du travail et également de l'existence d'un SMIC élevé comparé à de nombreux pays. Dans la théorie néoclassique du marché du travail, lorsque le coût du travail est élevé les entreprises sont réticentes à embaucher, en revanche les offreurs de travail sont nombreux à vouloir travailler, ce qui est générateur de chômage.
- Il existe en France une législation protectrice de l'emploi qui peut peser sur les embauches.
- Un chômage structurel dont la cause est à rechercher du côté de la difficile mobilité professionnelle. Lorsque les travailleurs passent difficilement d'un emploi à un autre compte tenu de facteurs comme une formation inadaptée aux besoins de l'économie ou des coûts de mobilité géographiques trop élevés, la recherche d'un emploi nécessite un temps incompressible pendant lequel ils seront comptabilisés comme chômeurs. L'industrie Française, par

exemple, semble avoir du mal par rapport à son voisin allemand à adapter son industrie aux nouvelles exigences de compétitivité.

Réponse à la question

La faible croissance n'est pas la seule cause du chômage.

Remarque : chaque tiret représente un argument, plus ou moins étoffé.

