

OBJECTIF BAC !
NOTIONS CLES DU PROGRAMME DE DROIT - Terminale STMG

NE PAS OUBLIER : révisions de 1ère en droit	Notions clés + méthodologies Qualification, raisonnement et argumentation juridiques, analyse de cas pratiques (litiges), de contrats, de décisions de justices	
NE PAS OUBLIER : mise en œuvre des capacités	Capacités = ce que vous devez savoir faire, comment vous devez exploiter les différentes notions (cf. trames de cours, revoir applications, TD, devoirs faits en classe avec les remarques ou conseils donnés sur les copies, vous entraîner à les refaire + à faire des sujets d'annales)	
Thème & chapitres	Notions clés	Essentiel à connaître
DROIT - Thème 6 : QU'EST-CE QU'ÊTRE RESPONSABLE ?		
La responsabilité civile	Responsabilité civile, responsabilité pénale Fonctions, juridictions, sanctions	Réparation = obligation de répondre d'un dommage devant la justice et d'en assumer les conséquences (réparation) - pénale : sanction infraction aux lois, à l'ordre public (intérêt général) ; tribunaux pénaux ; peine pécuniaire (amende) ou corporelle (prison) - civile : réparation d'un dommage causé à une victime (intérêts privés) ; contractuelle (inexécution ou mauvaise contrat) ou délictuelle (fait juridique) ; tribunaux civils ; indemnisation (dommages-intérêts)
Le dommage	Types de dommages : -corporel, matériel, moral -patrimonial, extrapatrimonial Caractères du dommage : certain, personnel, légitime et direct	Dommage = atteinte portée à un droit patrimonial ou extrapatrimonial - types : matériel (perte subie, gain manqué, conséquence matérielle d'un dommage corporel), corporel, moral (autonome + pretium doloris, préjudice esthétique, d'agrément, d'affection) - caractéristiques : personnel, certain, légitime, direct
La réparation	Réparation en nature, par équivalent Éléments constitutifs de la responsabilité : -fait générateur (personnel, des choses, d'autrui) - lien de causalité - dommage Preuve Causes d'exonération Prise en charge par les assureurs Réparation des victimes d'accident de la circulation	Réparer = replacer la victime du dommage dans la situation initiale, avant le dommage soit une réparation intégrale - mécanisme : fait générateur (personnel, d'autrui, d'une chose dont on a la garde + inexécution contrat) + dommage + lien de causalité - causes d'exonération : 3F = force majeure, fait d'un tiers ou de la victime (attention cas accident route) - modalités de réparation : en nature ou par équivalent - rôle des assurances : contrats + fonds de garantie - régimes spéciaux : accidents de la circulation + du fait des produits défectueux

DROIT - Thème 7 : COMMENT LE DROIT ENCADRE-T-IL LE TRAVAIL SALARIÉ ?

<p align="center">Le contrat de travail</p>	<p>Le lien de subordination juridique Le contrat de travail Le droit du travail Les pouvoirs de l'employeur : direction, réglementaire, disciplinaire Le contrat de travail à durée indéterminée : contrat de droit commun</p>	<p>Lien de subordination = salarié sous l'autorité d'un employeur qui a sur lui un pouvoir de direction, réglementaire et disciplinaire - caractéristiques travail subordonné dégagées par juge selon conditions d'exécution du travail => possible requalification de la relation de travail si dépendance prouvée - effets juridiques lien de subordination : contrat de travail (lien de subordination, prestation de travail, rémunération) avec obligations réciproques salariés/employeur, droit du travail, pouvoirs de l'employeur (de direction, réglementaire, disciplinaire) - conditions de validité du contrat de travail : fond, forme + clauses spécifiques réglementées (non-concurrence, mobilité, dédit-formation)</p>
	<p>Les conditions de travail L'ordre public Règles conventionnelles, négociation collective, partenaires sociaux</p>	<p>Conditions de travail = environnement dans lequel les salariés vivent sur leur lieu de travail et exercent leur activité. - rôle du règlement intérieur - contraintes légales et conventionnelles (+ principe de faveur)</p>
<p align="center">Les libertés individuelles et collectives des salariés</p>	<p>Libertés individuelles : respect de la vie personnelle au travail, liberté d'expression Libertés collectives : droit de grève, missions des représentants ou des syndicats de salariés</p>	<p>Libertés individuelles (droits fondamentaux) s'appliquent sur le lieu de travail et sont une limite aux pouvoirs de l'employeur - Respect de la vie personnelle au travail : pas de restrictions aux libertés individuelles des salariés qui ne soient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir (dossiers personnels consultables en présence du salarié ou d'un huissier ; systèmes de surveillance doivent respecter information salariés, consultations instances représentatives, être justifiés et proportionnés au but recherché) - Liberté d'expression : autorisée si non abusive (dénigrement, diffamation, divulgation de données confidentielles... sanctionnés) - Protection contre le harcèlement moral ou sexuel (sanctions pénales) et principe d'égalité et de non-discrimination Libertés collectives - Droit de grève : arrêt total + concerté + revendications professionnelles (si oui, grève suspend juste le contrat de travail ; si non, grève illicite <=> faute lourde) - Missions des représentants du personnel : délégué du personnel (au moins 11 salariés), délégué syndical (au moins 50), comité d'entreprise (au moins 50)</p>

<p>La rupture du contrat de travail</p>	<p>Licenciement</p> <p>Autres formes de rupture</p>	<p>Licenciement = rupture à l'initiative de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none">- conditions de validité : justifié (motif réel et sérieux), procédure respectée et contradictoire (respect étapes -convocation, entretien, notification licenciement- et délais + formalités d'information)- types : personnel (pour faute ou sans faute), économique (difficultés économiques ou mutations technologiques...) et dans ce cas, individuel ou collectif (procédures différentes, intervention des instances représentatives dès que plus de 2 salarié sont concernés, doublement si > 10 salariés + proposer Plan de Sauvegarde de l'Emploi et Convention de Reconversion)- conséquences : indemnités légale (sauf faute lourde), de congés payés, compensatrice de préavis (sauf faute grave ou lourde)- irrégularité procédure = indemnités pour licenciement abusif si motif non valable + 1 mois de salaire si procédure non respectée <p>Autres modes de rupture : démission (libre, claire et non équivoque + respect préavis et clauses spécifiques), rupture conventionnelle (homologuée par Inspecteur du travail).</p>
<p>Le cadre spécifique des contrats précaires</p>	<p>Contrat à durée déterminée</p> <p>Contrat de travail temporaire</p> <p>Cadre spécifique à ces contrats (formation, exécution, rupture)</p>	<p>CDD-CTT : contrats atypiques, précaires (différents CDI = contrat de droit commun, relation stable)</p> <ul style="list-style-type: none">- conditions de validité : respect cas de recours légaux, forme écrite + mentions obligatoires, terme du contrat prévu et durée maximale de 18 mois en théorie, conditions spécifiques (délai de carence et indemnité de précarité)- rupture : pas avant échéance sauf faute grave, force majeure, accord mutuel, embauche en CDI, résiliation judiciaire- si rupture anticipée à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, doit payer l'ensemble des salaires à verser jusqu'à fin du contrat si pas d'autre CTT ; si à l'initiative du salarié, perte des indemnités <p>CTT : idem CDD mais 3 parties (salarié, entreprise d'intérim et entreprise utilisatrice), 2 contrats (CTT ou contrat de mission, contrat de mise à disposition)</p> <p>CDI à temps partiel : durée inférieure durée légale ou conventionnelle, même droits que salariés à temps complet, heures en plus = heures complémentaires (pas > 10% temps partiel), souvent subi donc précaire</p>

DROIT - Thème 8 : COMMENT LE DROIT ORGANISE-T-IL L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ?

<p>La liberté du commerce et de l'industrie</p>	<p>Principes, limites et notion d'ordre public économique</p>	<p>Liberté du commerce et de l'industrie : principe constitutionnel, liberté d'entreprendre + d'exploiter + de la concurrence - Limites : notions d'ordre public économique de direction (intérêt général) et de protection (intérêts des plus faibles dans une relation contractuelle déséquilibrée (consommateur vs professionnel, salarié vs employeur))</p>
<p>La loyauté de la concurrence</p>	<p>Pratiques loyales de concurrence Concurrence déloyale</p>	<p>Concurrence déloyale : pratiques de concurrence contraire à la déontologie du commerce => concurrence doit être saine et morale donc, claire et loyale - Comportements déloyaux : dénigrement (dépréciation d'un concurrent avec des propos péjoratifs + exagérés), désorganisation (nuire à l'organisation du concurrent pour le désavantager dans son activité et sa conquête de clients), imitation (produit, nom commercial, agencement...), parasitisme économique (profiter de la notoriété d'un autre, pas forcément un concurrent) - Action en concurrence déloyale : faute (pratique de concurrence déloyale) + dommage (perte économique, atteinte à l'image) + lien de causalité => réparation (abandon pratique + dommages et intérêts) - Possibilité en plus d'une action en contrefaçon si marque protégée => sanction pénale + civile</p>
<p>Les pratiques anticoncurrentielles Les pratiques restrictives de concurrence</p>	<p>Ententes illicites Abus de position dominante</p> <p>Rupture de la relation commerciale établie Revente à perte</p>	<p>Ententes : accords entre entreprises pour mener à bien un projet ou exercer une activité commune - illicites si elles portent atteinte à la concurrence (sur les prix, le partage d'un marché, les conditions de vente) - licites si elles sont bénéfiques au progrès technique ou si elles ne lèsent ni les consommateurs, ni les concurrents Abus de position dominante : profiter de sa position de "leader" sur un marché pour exercer une influence décisive et défavorable à la concurrence (en France, notion supplémentaire d'abus de dépendance économique (pression sur partenaires économiques ou clients sans forcément avoir une position dominante) Sanctions possibles : intervention d'institutions spécifiques comme l'Autorité de la concurrence (AAI ou autorité de régulation), la Commission européennes => sanction = nullité de l'entente ou de la clause anticoncurrentielle + possibilité d'amendes</p> <p>Rupture de la relation commerciale établie : rupture brutale d'un contrat entre partenaires commerciaux lors d'une relation établie (vente de biens ou services, entre professionnels, inscrite dans la durée, supposée se poursuivre) => nécessité préavis par écrit + durée suffisante en fonction ancienneté relation & usages et accords interprofessionnels - Absence conditions de validité de la rupture => faute + préjudice + lien de causalité = action en responsabilité civile contractuelle avec possibilité d'indemnisation Revente à perte : revendre à un prix inférieur au prix d'achat => interdit par code du commerce sauf cas spécifiques (soldes...) => délit entraînant sanction pécuniaire (amende)</p>

DROIT - Thème 9 : COMMENT ENTREPRENDRE ?

<p>L'entreprise individuelle</p>	<p>Statut d'auto entrepreneur Entreprise individuelle</p> <p>EURL/EURL</p>	<p>Entreprendre seul, l'entreprise individuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - EI : formalités simples mais risques car confusion patrimoine personnel et professionnel => existence mesures de protection comme déclaration d'insaisissabilité pour identifier biens à protéger, - auto-entrepreneur : forme simplifiée d'EI mais chiffre d'affaires limité, pas de TVA dans limite chiffre d'affaires, - EIRL : patrimoine d'affectation pour identifier biens professionnels, responsabilité limitée à ce patrimoine, - EURL : personne morale avec associé unique, patrimoines distincts, formalités d'immatriculation au RCS
<p>La société</p>	<p>Formes sociétaires</p> <p>Immatriculation et personnalité juridique</p> <p>Responsabilité des associés</p> <p>Contrat de société</p> <p>Particularités sociétés coopératives</p>	<p>Contrat de société (statuts) : éléments obligatoires en plus des 4 conditions de validité de tout contrat = apports + vocation au partage du bénéfice + affectio societatis</p> <p>Critères de classification : les apports (en nature, numéraire ou industrie), la responsabilité (risques assumés), le partage du pouvoir de décision</p> <p>3 grands types de sociétés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de personnes (SNC) => intuiti personae fort (choix de la personne des associés), décisions unanimes, responsabilité indéfinie et solidaire (= illimitée), pas d'apport minimum exigé - de capitaux (SA, SAS, SE) => apports primordiaux avec capital social minimum exigé, possibilité de faire une offre public aux titres financiers dans les SA, pouvoir de décision fonction des apports (droits de vote) et exercé lors d'Assemblées Générales, responsabilité limitée aux apports - mixtes ou hybrides (SARL) => importance à la fois du capital (pas de capital minimum mais parts sociales non cessibles librement à un tiers) et de la personne des associés (nombre limité à 100 associés), décisions comme dans SA, responsabilité limitée aux apports <p>+ SCOP (sociétés coopérative et participative => cf. ESS) : but non lucratif, partage égal du pouvoir de décision "1 homme, 1 voix", décisions commune, valeurs communes, dirigeant désigné par associé</p>
<p>Le partenariat</p>	<p>Solutions contractuelles pour entreprendre en partenariat</p> <p>Exemple contrat de franchise</p>	<p>Solutions contractuelles pour entreprendre en partenariat : franchise (franchiseur, franchisé), concession (concedant, concessionnaire), licence de marque (cedant, licencié), sous-traitance (donneur d'ordre, sous-traitant), distribution sélective ou exclusive (fournisseur, distributeurs-) => partenaires restent indépendants</p> <p>Solutions de création d'une structure spécifique autonome : société (possibilité qu'associés = personnes morales), Groupement d'Intérêt Économique (GIE => forme particulière dont but = développer ou améliorer activités économiques pour réaliser des économies et mutualiser les ressources et compétences) => associés responsables indéfiniment et solidairement des dettes, participation aux décisions généralement 1 membre = 1 voix...</p>

