

VOIE TECHNOLOGIQUE

Série STMG : Sciences et technologies du management et de la gestion

2^{DE}

1^{RE}

T^{LE}

Droit et économie

ENSEIGNEMENT

SPÉCIALITÉ

INDICATIONS COMPLÉMENTAIRES PROGRAMME DE DROIT TERMINALE STMG

Les indications complémentaires apportent des précisions didactiques et notionnelles sur le programme de droit de terminale STMG.

Thème 5 : Quel est le rôle du contrat ?

Les relations contractuelles sont au cœur de la fonction organisatrice du droit. Le contrat est le support de l'échange marchand autant que du travail salarié, de la société ou de l'association. Le contrat matérialise le plus souvent une opération économique dont il doit respecter la finalité.

Conçu pour réguler les relations juridiques entre des personnes, le droit des contrats s'est adapté au développement de la consommation de masse et plus récemment de la consommation à distance. La dématérialisation du contrat nécessite une protection accrue du « cyber consommateur ». Le cyber vendeur voit ainsi ses obligations renforcées.

L'élève est capable de :

- Qualifier juridiquement un contrat et les parties au contrat ;
- Apprécier les conditions de validité d'un contrat dans une situation donnée ;
- Qualifier une clause contractuelle ;
- Repérer et qualifier les obligations contractuelles de chacune des parties ;
- Identifier les sanctions applicables en cas d'inexécution d'un contrat ;
- Justifier la protection accrue du consommateur et du cyber consommateur.

5.1 La formation du contrat

Capacités	- Qualifier juridiquement un contrat et les parties au contrat - Apprécier les conditions de validité d'un contrat dans une situation donnée - Qualifier une clause contractuelle - Repérer et qualifier les obligations contractuelles de chacune des parties	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Le contrat. Les parties. Le consommateur, le professionnel. Le débiteur, le créancier. L'obligation d'information et de conseil. Les conditions de validité : offre, acceptation, échange des consentements, objet, capacité. Le droit de rétractation. La nullité relative, la nullité absolue. Les principes : liberté contractuelle, force obligatoire, effet relatif des conventions, bonne foi. Les clauses. L'obligation, l'obligation de moyens, l'obligation de résultat.	Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations. Le droit met à la charge des contractants une obligation d'information et de conseil pour permettre l'expression d'une volonté vraiment libre et éclairée. Pour être valablement formé, un contrat doit remplir certaines conditions de validité. On montre comment est sanctionné tout contrat ne respectant pas ces conditions (capacité, consentement, objet). Dans certains contrats, le droit de repentir permet au consommateur de revenir sur son accord.	Le droit général des contrats repose sur un certain nombre de principes issus de la philosophie des lumières et de la jurisprudence et codifiés par la loi. On montre que ces principes érigés en promotion de la volonté individuelle sont atténués ou au contraire valorisés afin de garantir l'équilibre contractuel ou l'intérêt général. La plupart des contrats classiques simples ou simplifiés, y compris ceux conclus par des procédés numériques, peuvent servir de supports pédagogiques dès lors que les élèves peuvent à partir de ressources complémentaires manipuler ces objets en les rattachant au droit général des contrats. L'étude permettra aux élèves de comprendre la notion de contrat et de repérer l'existence d'un contrat valable dans une situation juridique ainsi que les principales obligations de chacune des parties. L'étude des clauses particulières de contrats a pour objectif de montrer qu'elles permettent de répondre aux besoins particuliers des parties et à un impératif de prévision et de sécurité juridique. La qualité de consommateur et de professionnel est désormais définie dans la loi (Code de la consommation article liminaire). La qualification juridique des parties permet de distinguer le consommateur du professionnel, la personne morale de la personne physique et le débiteur du créancier de l'obligation. L'étude a pour objectif de vérifier dans un contexte donné si les conditions essentielles de la validité d'un contrat sont réunies. Le consentement se forme par la rencontre entre l'offre et l'acceptation qui peuvent prendre différentes formes. Ce consentement doit être intègre (exempt de vices) et lucide. Le non-respect des conditions de validité du contrat est sanctionné par une nullité relative ou absolue. Le contrat met à la charge des parties différentes obligations choisies par les parties ou imposées par le législateur (par exemple l'obligation de sécurité) ou le juge (par exemple l'obligation de bonne foi). La distinction entre obligation de moyens et obligation de résultat est particulièrement importante en vue du traitement du thème 6 sur la responsabilité. En amont du contrat, les parties ont une obligation d'information réciproque qui leur permet de s'engager en connaissance de cause. Les professionnels ont également une obligation particulière de conseil. Le contrat de consommation, à distance et/ou par voie électronique repose sur des règles protectrices d'acceptation et de rétractation.

5.2 L'exécution du contrat

Capacités	• Qualifier une clause contractuelle • Repérer et qualifier les obligations contractuelles de chacune des parties • Identifier les sanctions applicables en cas d'inexécution d'un contrat • Justifier la protection accrue du consommateur et du cyberconsommateur	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
L'exécution, l'inexécution. L'exception d'inexécution. La mise en demeure. La résiliation, la résolution. La clause pénale. La clause abusive.	Le contrat légalement formé contraint les parties à exécuter leurs obligations. En cas d'inexécution, le recours à la mise en demeure est le plus souvent nécessaire pour exiger du débiteur l'exécution en nature ou par équivalent. On étudie les sanctions spécifiques au contrat synallagmatique : exception d'inexécution et résolution. La responsabilité contractuelle est abordée dans le thème 6 « Qu'est-ce qu'être responsable ? ».	À partir de l'analyse des contrats qui leur sont proposés, les élèves identifient les obligations de chacune des parties et sont à même de repérer les manquements contractuels et de déterminer les conséquences de l'inexécution de tout ou partie de ces obligations. L'étude de situations juridiques intégrant des dispositions contractuelles permet de montrer les différentes sanctions de l'inexécution du contrat et d'aborder l'exception d'inexécution. La mise en demeure est une formalité exigée pour constater l'inexécution d'un débiteur. Elle est nécessaire lorsque l'exécution du contrat reste possible. On distingue résiliation et résolution d'un contrat synallagmatique. La clause pénale est une clause par laquelle les parties au contrat évaluent d'une manière forfaitaire et par avance les dommages intérêts dus par le débiteur en cas d'inexécution du contrat. Elle a un objectif de sanction. Il s'agit d'un outil de sécurisation du contrat par anticipation d'un aléa. La réforme du droit des obligations de 2016 consacre l'interdiction des clauses abusives dans les contrats d'adhésion (article 1171 du Code civil) qui sont souvent ceux conclus par les consommateurs.

Thème 6 : Qu'est-ce qu'être responsable ?

Parce qu'elle a pour objet la réparation des dommages subis par les victimes, la responsabilité civile se distingue de la responsabilité pénale qui sanctionne un comportement considéré comme répréhensible par la loi. Les différents régimes de responsabilité offrent aux victimes un système d'indemnisation qui vise la réparation intégrale des préjudices subis en complément du système d'assurance.

L'élève est capable de :

- Distinguer la responsabilité civile de la responsabilité pénale ;
- Analyser et qualifier les faits pour identifier le ou les régimes de responsabilité applicables (régimes spéciaux, responsabilité contractuelle et extracontractuelle) ;
- Qualifier les dommages juridiquement réparables ;
- Vérifier les principales conditions d'application des règles relatives à la responsabilité ;
- Appliquer les règles relatives aux conditions de la responsabilité pour chacun des régimes de responsabilité dans des situations concrètes de dommages ;
- Apprécier les moyens d'exonération ;
- Expliquer comment et pourquoi s'est construit ce système complexe d'indemnisation au profit des victimes ;
- Expliquer comment les risques encourus sont mutualisés par le mécanisme de l'assurance.

6.1 Le dommage réparable

Capacités	- Qualifier les dommages juridiquement réparables - Analyser et qualifier les faits pour identifier le ou les régimes de responsabilité applicables (régimes spéciaux, responsabilité contractuelle et extracontractuelle) - Expliquer comment et pourquoi s'est construit ce système complexe d'indemnisation au profit des victimes - Expliquer comment les risques encourus sont mutualisés par le mécanisme de l'assurance	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
La responsabilité civile, la responsabilité pénale. Le préjudice, le dommage (moral, matériel, corporel). La réparation. Le préjudice écologique. L'assurance.	L'existence d'un dommage, c'est-à-dire une atteinte portée à un droit, est la condition première de la responsabilité civile. L'étude porte sur la qualification des différents types de dommages : corporel, matériel, moral / patrimonial, extrapatrimonial. Ils peuvent donner lieu à une réparation dès lors qu'ils présentent un caractère certain, personnel, légitime et direct. Les caractéristiques du préjudice écologique sont présentées. Les dommages sont fréquemment pris en charge par un assureur (sécurité sociale, complémentaire santé, assureur de biens et de responsabilité, fonds de garantie). Le mécanisme assurantiel est expliqué dans sa généralité.	Dans la série STMG, on peut accepter que dommage et préjudice soient pris pour synonymes. L'étude de cas concrets doit permettre aux élèves de comprendre la notion de dommages réparables et de qualifier ceux-ci en ayant recours à l'une des deux classifications juridiques classiques : - les dommages matériels, moraux et corporels ; - les dommages patrimoniaux et extrapatrimoniaux. L'étude des caractères du dommage réparable permet aux élèves de distinguer entre les dommages qui pourront donner lieu à une action en justice et ceux qui ne le pourront pas. Il n'est pas demandé aux élèves de maîtriser les subtilités relatives à la notion de dommage comme la perte de chance qui supposeraient de leur fournir des éléments factuels très importants. La question de la réparation des dommages doit être posée dans son ensemble. La plupart des dommages sont réparés par des mécanismes assuranciers que ce soit par la Sécurité sociale et les mutuelles complémentaires pour les dommages corporels, ou par les assureurs de dommages aux biens et de responsabilité pour les dommages matériels. Ce système d'indemnisation des victimes fondé sur une mutualisation des risques et sur le droit de la responsabilité est complété par des fonds de garantie qui reposent sur un mécanisme de solidarité. La recherche de responsabilité intervient dans un deuxième temps. Elle peut être menée conjointement par l'assureur pour la part du dommage qu'il a indemnisée et par la victime pour la part du dommage à caractère personnel qui est éventuellement restée à sa charge.

6.2 Les différents régimes de responsabilité

Capacités	• Distinguer la responsabilité civile de la responsabilité pénale • Analyser et qualifier les faits pour identifier le ou les régimes de responsabilité applicables (régimes spéciaux, responsabilité contractuelle et extracontractuelle) • Vérifier les principales conditions d'application des règles relatives à la responsabilité • Appliquer les règles relatives aux conditions de la responsabilité pour chacun des régimes de responsabilité dans des situations concrètes de dommages	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
La fait générateur / la faute. Le dommage. Le lien de causalité.	L'étude porte sur les seuls éléments constitutifs de la responsabilité que devra prouver la victime pour obtenir la réparation de ses dommages. Ces éléments sont étudiés dans des situations juridiques concrètes qui font appel aux différents régimes de responsabilité (voir plus bas). Il ne s'agit pas de connaître le détail des règles d'indemnisation selon les régimes de responsabilité ou selon les postes de préjudices. L'analyse consiste à qualifier les faits dans leur contexte (relation contractuelle ou extra contractuelle) pour identifier le régime de responsabilité applicable.	Points communs de tous les régimes de responsabilité, les notions de : - faute ou fait générateur ; - lien de causalité entre la faute ou le fait générateur et le dommage ; sont expliquées à travers l'étude de situations juridiques concrètes. Ces situations seront suffisamment détaillées pour que leur exploitation par l'élève suppose le recours à une qualification juridique pour déterminer le régime juridique applicable et permette la discussion.

6.2.1 Les régimes spéciaux

Le préjudice écologique. L'accident du travail. L'accident de la circulation. Les produits défectueux.	Les dommages peuvent constituer un préjudice écologique ou être occasionnés à l'occasion de la relation de travail, dans le cadre d'un accident de la circulation ou causés par le défaut de sécurité d'un produit dès lors un régime spécifique d'indemnisation sera applicable.	L'analyse et la qualification juridique des faits doivent permettre à l'élève de relever que les conditions d'application de tel ou tel régime sont réunies à l'exclusion de tout autre.
---	---	--

Retrouvez éducol sur



6.2.2 La responsabilité contractuelle

L'obligation de moyens, l'obligation de résultat.	Si les dommages sont nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat, les règles spécifiques prévues dans le contrat s'appliqueront.	Si l'analyse des faits a permis d'écarter l'application des régimes spéciaux, les élèves doivent rechercher si les dommages sont nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat.
L'obligation de sécurité.		Si c'est le cas, les dispositions contractuelles expresses ou tacites (obligation de sécurité par exemple) s'appliqueront pour déterminer les conditions et l'étendue de la responsabilité du contractant.
La clause de limitation ou d'exonération de responsabilité.	Le juge peut également étendre les obligations des parties pour permettre une indemnisation des victimes (obligation de sécurité).	

6.2.3 La responsabilité extracontractuelle

Le fait personnel. Le fait des choses. Le fait d'autrui. Le fait des animaux. La ruine des bâtiments.	Enfin, à défaut, le régime de la responsabilité civile extracontractuelle (fait personnel, fait des choses fait d'autrui, fait des animaux, ruine des bâtiments) permettra à la victime de rechercher l'indemnisation de son préjudice.	Dans tous les autres cas, les règles de la responsabilité civile extracontractuelle (anciennement délictuelle) sont seules applicables. Le régime de la responsabilité du fait personnel est le plus souvent cumulable avec l'un des autres régimes. Les autres régimes de responsabilité applicables en fonction de la qualification des faits constituent des responsabilités objectives qui dispensent la victime de prouver la faute de l'auteur des dommages. Elle doit seulement prouver le fait générateur, le dommage et le lien de causalité. Remarque : un projet de loi sur la responsabilité civile est en attente depuis 2017.
---	---	---

6.3 Les moyens d'exonération

Capacité	• Apprécier les moyens d'exonération	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
L'exonération. La cause étrangère. La force majeure. Le fait ou la faute d'un tiers. Le fait ou la faute de la victime.	Le responsable peut chercher à s'exonérer totalement ou partiellement de la responsabilité qui pèse sur lui en invoquant une cause étrangère : la force majeure, la faute de la victime ou d'un tiers.	Les situations juridiques proposées aux élèves doivent les mettre sur la voie d'une recherche de l'exonération totale ou partielle du responsable par la preuve d'une causalité étrangère (force majeure, fait ou faute d'un tiers, fait ou faute de la victime).

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

Le droit du travail est né et s'est développé comme un droit protecteur des salariés. Il participe ainsi à l'ordre public de protection.

Le droit du travail organise la relation de travail. Il joue un rôle d'arbitrage entre les intérêts des parties en présence qui sont néanmoins incitées à participer à la définition de cette organisation par la négociation collective.

Son évolution récente est marquée par l'idée que les normes doivent davantage s'adapter aux réalités économiques de chaque entreprise ou de chaque branche d'activités.

Le contrat de travail est avant tout un contrat auquel s'appliquent les principes généraux du droit du contrat (liberté contractuelle, liberté d'embauche, liberté de licencier).

Le contrat de travail établit un lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié. Ce critère fondamental reste distinctif de la relation partenariale avec laquelle le contrat de travail est mis en concurrence.

L'élève est capable de :

- Qualifier une relation de travail dans une situation donnée ;
- Distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise (prestation de services) ;
- Repérer les éléments essentiels d'un contrat de travail à partir d'un contrat donné ;
- Caractériser le contrat de travail dans une situation donnée ;
- Vérifier la conformité d'un contrat de travail à durée indéterminée aux normes juridiques y compris à la convention collective ou à l'accord d'entreprise dans une situation donnée ;
- Repérer et vérifier la validité des clauses spécifiques dans une situation donnée : clause de mobilité, clause de non- concurrence, clause de télétravail ;
- Appliquer les dispositions d'un contrat de travail à une situation donnée ;
- Vérifier les principales conditions de validité de la rupture du contrat de travail dans une situation donnée ;
- Distinguer les causes de licenciement (motif personnel, motif économique) ;
- Identifier les conséquences du licenciement pour motif personnel ;
- Apprécier le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans une situation donnée ;
- Apprécier le caractère licite d'une grève ;
- Expliquer le rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective ;
- Expliquer le rôle des représentants des salariés dans le conseil social et économique.

7.1 Le contrat de travail

Capacités	- Qualifier une relation de travail dans une situation donnée - Distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise (prestation de services) - Repérer les éléments essentiels d'un contrat de travail à partir d'un contrat donné - Caractériser le contrat de travail dans une situation donnée	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Le contrat de travail. Le lien de subordination. Le pouvoir de direction. Le pouvoir réglementaire, le règlement intérieur. Le pouvoir disciplinaire. Le contrat d'entreprise (contrat de prestation de service). La négociation collective, la convention collective. Les partenaires sociaux.	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. La distinction contrat de travail/contrat d'entreprise est abordée à partir d'exemples. L'étude des clauses du contrat de travail met en évidence la coexistence entre des règles d'ordre public et des normes conventionnelles, ainsi que la part prépondérante de la négociation d'entreprise. L'étude exhaustive de la hiérarchie des normes en droit du travail n'est pas visée.	L'étude a pour objet d'identifier les éléments essentiels du contrat de travail - prestation de travail, rémunération et lien de subordination - et de montrer que ce dernier en est l'élément déterminant. Les pouvoirs de l'employeur sont distingués et fondent le lien de subordination caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. À partir de situations concrètes, il s'agit de montrer que les entreprises peuvent recourir à d'autres contrats afin d'organiser la relation de travail avec ses partenaires. Les conséquences de ce choix pour les parties seront mises en évidence.

7.1.1 Le CDI

Le contrat à durée indéterminée (CDI). Les clauses générales du contrat de travail (période d'essai, lieu, horaire et durée du travail, rémunération, qualifications, missions). Les clauses spécifiques du contrat de travail (mobilité, non-concurrence, télétravail).	Il existe de multiples formes de contrats de travail. Avec les élèves, l'étude porte sur le contrat à durée indéterminée qui constitue le droit commun du contrat de travail. Les entreprises adaptent la relation contractuelle de travail à leurs contraintes économiques en insérant des clauses spécifiques dans leurs contrats.	L'étude du CDI, contrat de travail de droit commun, permet d'identifier les clauses générales présentes en vue de dresser le cadre commun aux salariés (période d'essai, horaires et durée du travail, rémunération, qualifications, missions). Elle permet aussi de repérer des clauses spécifiques qui visent à individualiser la relation de travail entre l'employeur et le salarié. Ces clauses sont étudiées en mettant en évidence leur intérêt pour les parties ainsi que leurs conditions de validité respectives.
---	--	---

7.1.2 Les autres formes de contrat de travail

Contrat à durée déterminée. Contrat à durée indéterminée de chantier. Contrat saisonnier. Contrat de travail temporaire.	Le législateur a développé différentes formes de contrats plus adaptées au cycle économique de certaines entreprises. L'étude se limite aux spécificités de ces contrats et présente leurs avantages et inconvénients pour les parties.	L'étude des autres formes de contrat de travail se limite à leurs caractéristiques essentielles et permet de souligner leurs avantages et leurs inconvénients.
--	---	---

7.2 La rupture du contrat de travail

Capacités	• Vérifier les principales conditions de validité de la rupture du contrat de travail dans une situation donnée • Distinguer les causes de licenciement (motif personnel, motif économique) • Identifier les conséquences du licenciement pour motif personnel	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Démission. Licenciement individuel pour motif personnel. Rupture conventionnelle individuelle – Rupture conventionnelle collective. Cause réelle et sérieuse. Licenciement pour motif économique.	Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin par : - la démission du salarié ; - le départ en retraite ; - le licenciement ; - la rupture conventionnelle. Le droit du travail encadre particulièrement la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. Pour être valable, le licenciement exige une cause réelle et sérieuse et le respect des procédures. L'étude du licenciement pour motif économique se limite à l'étude de la définition du Code du travail. Les conséquences de la rupture du contrat de travail sont abordées dans leurs aspects principaux : indemnité de licenciement, indemnité de congés payés, préavis, solde de tout compte, droits à l'assurance perte d'emploi.	L'étude de la rupture du contrat de travail porte sur les ruptures traditionnelles (démission, retraite, licenciement) mais aussi sur des ruptures plus récentes (rupture conventionnelle individuelle et collective) et insiste sur l'encadrement par le droit des ruptures à l'initiative de l'employeur et conventionnelles. Dans ce cadre, la validité d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique nécessite un motif réel et sérieux et de suivre une procédure spécifique, éléments contrôlés par le juge à la demande d'une des parties. Les ruptures conventionnelles sont particulièrement encadrées par une convention écrite, des délais spécifiques et une indemnisation obligatoire.

7.3 Les libertés individuelles et collectives

Capacités	• Apprécier le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans une situation donnée • Apprécier le caractère licite d'une grève • Expliquer le rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective • Expliquer le rôle des représentants des salariés dans le conseil social et économique	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Limitation des libertés individuelles. Liberté d'expression, devoir de loyauté. Respect de la vie privée. Droit de grève. Liberté syndicale. Comité social et économique. Délégué syndical.	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. Les limitations des libertés individuelles des salariés, notamment du fait des technologies numériques, sont admises dès lors qu'elles « sont justifiées par la nature de la tâche et proportionnées au but recherché ». Elles sont étudiées au travers du respect de la vie personnelle du salarié au travail 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. Les représentants du personnel (élus au Comité social et économique et les délégués syndicaux) participent à l'exercice de ces libertés. Leur étude se limite à mettre en évidence leurs missions essentielles.	Le droit du travail reconnaît aux salariés, dans l'exercice de leur travail, un certain nombre de libertés individuelles et collectives que doit respecter l'employeur. Le respect de la vie privée du salarié au travail et de la liberté d'expression est étudié au travers de situations mobilisant les outils numériques mis à disposition des salariés par l'entreprise et leur utilisation des réseaux sociaux. On montre que, si le droit de grève est constitutionnellement reconnu, le caractère illicite d'une grève ne permet pas au salarié d'être protégé par ce droit. L'étude des représentants du personnel et des délégués syndicaux permet de les identifier et de les différencier. Les missions du CSE sont présentées dans le cadre de : - l'expression des salariés ; - l'organisation générale de l'entreprise ; - la santé et la sécurité dans l'entreprise ; - le droit d'alerte.

Thème 8 : Dans quel cadre et comment entreprendre ?

L'activité économique se fonde sur le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie. Elle se développe dans un cadre juridique qui favorise autant qu'il encadre la liberté d'entreprendre notamment pour éviter la concurrence déloyale.

Le législateur adapte ce cadre juridique aux évolutions économiques et sociales.

L'entrepreneur peut choisir de réaliser son projet seul ou avec d'autres personnes. Parmi les critères de ce choix, la prise en compte du risque est un élément prépondérant.

Si la société commerciale est la forme sociétale la plus répandue, de nombreux entrepreneurs choisissent la forme coopérative qui répond à une éthique différente.

L'entreprise peut organiser son activité économique en contractant avec des partenaires externes (franchise, contrat d'entreprise) dès lors que son organisation ne fausse pas la concurrence.

L'élève est capable de :

- Expliquer les principes de l'entreprise individuelle ;
- Comprendre les enjeux du régime de micro-entrepreneur ;
- Identifier les éléments fondamentaux du contrat de société ;
- Distinguer les conséquences de la forme juridique d'entreprise sur le patrimoine ;
- Proposer le choix d'une forme juridique d'entreprise dans une situation donnée ;
- Justifier le choix d'une forme juridique d'entreprise dans une situation donnée ;
- Distinguer les différents contrats de partenariat ;
- Distinguer les contrats de partenariat et le contrat de travail ;
- Identifier les obligations des parties dans un contrat de partenariat ;
- Vérifier le respect de ces obligations dans une situation donnée ;
- Repérer les limites à la liberté de la concurrence.

8.1 L'entreprise individuelle

Capacités	• Expliquer les principes de l'entreprise individuelle et en apprécier les enjeux • Proposer et justifier le choix d'une forme juridique d'entreprise dans une situation donnée • Distinguer les conséquences de la forme juridique d'entreprise sur le patrimoine	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Le principe de l'unicité du patrimoine. La déclaration d'insaisissabilité. Le patrimoine d'affectation.	La liberté d'entreprendre permet à un individu d'exercer son activité professionnelle en entreprenant. L'entreprise individuelle est la forme la plus ancienne et la plus simple de l'exercice d'une activité économique. Dans l'entreprise individuelle, l'entrepreneur est responsable des dettes de son activité sur l'ensemble de son patrimoine personnel : il n'y a pas, avec ce régime, création d'une nouvelle personne juridique. Pour protéger le patrimoine de l'entrepreneur, le législateur propose différentes modalités juridiques. Il crée ainsi un modèle de société avec un associé unique : l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL), forme particulière de la société commerciale.	La liberté contractuelle, principe à valeur constitutionnelle, est une liberté absolue en matière d'entrepreneuriat. Les limites à la liberté contractuelle sont abordées au 8.3 Le respect de la concurrence. Lors de l'étude du statut de l'entreprise individuelle l'importance de la responsabilité du chef d'entreprise est mise en parallèle avec les règles relatives au patrimoine, étudiées en classe de première. L'étude de l'EURL met l'accent sur la création d'une personne morale et son intérêt pour la protection du patrimoine du gérant. Elle permet de rappeler aux élèves la distinction personne physique/personne morale qui va conduire à reconnaître une existence propre de l'EURL et par là-même sa responsabilité en cas de litige.

8.2 La société commerciale

Capacités	- Proposer et justifier le choix d'une forme juridique d'entreprise dans une situation donnée - Distinguer les conséquences de la forme juridique d'entreprise sur le patrimoine - Identifier les éléments fondamentaux du contrat de société - Identifier les caractéristiques de la société coopérative	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Le contrat de société. L'affectio societatis. L'apport. La limitation de responsabilité aux apports. La société coopérative (SCOP).	L'entreprise individuelle peut évoluer, sous certaines conditions, vers la création d'une société commerciale ayant plusieurs associés. Celle-ci naît d'un contrat de société. L'étude se limite ici à la compréhension des principes posés par l'article 1832 du Code civil sur le contrat de société. La responsabilité des associés est généralement limitée à leurs apports. Les bénéfices sont répartis au prorata de ces apports. Les décisions, au sein d'une société, sont prises soit par des organes de gestion courante soit par des organes délibératifs. Le cas de la forme coopérative de société est abordé, ainsi que l'éthique coopérative.	Il apparaît utile, ici, de rappeler les conditions de validité d'un contrat et ainsi de faire un parallèle avec le thème 5 avant d'aborder les principes posés par l'article 1832 du Code civil relatifs au contrat de société à savoir « affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter ». Les associés ou actionnaires réalisent des apports lors de la constitution de la société. Il n'est pas attendu que les élèves distinguent les différentes catégories d'apports. En revanche, l'élève doit comprendre ce qu'un apport implique : - droit au partage des bénéfices ; - contribution aux pertes ; - pouvoir décisionnel au sein des organes de gestion courante ou des organes délibératifs. Il n'est pas attendu une étude approfondie des différents organes décisionnels d'une société. L'élève doit savoir distinguer l'organe de gestion courante de l'organe délibératif. À partir d'exemples de société coopérative, l'élève relève les caractéristiques fondamentales de la SCOP et prend conscience de l'éthique coopérative véhiculée par cette forme de société qui s'inscrit dans l'économie sociale et solidaire.

8.3 Le respect de la concurrence

Capacités	Repérer les limites à la liberté de la concurrence par la connaissance de quelques règles de base du droit de la concurrence	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
La concurrence déloyale. L'action en concurrence déloyale.	Le principe de la liberté du commerce et de l'industrie fonde celui de la libre concurrence. Toutefois, celle-ci est en fait très encadrée pour éviter les comportements anti-concurrentiels. À partir de situations d'entreprises et en appliquant les règles de la responsabilité civile, on distingue les pratiques qui sont considérées comme loyales et celles qui relèvent de la concurrence déloyale.	La libre concurrence, composante de la liberté du commerce et de l'industrie, se définit comme le principe permettant de produire des biens et des services sans restriction de monopole et de commercer librement. Son étude doit permettre d'aborder la protection dont elle bénéficie au niveau européen (articles 101 et 102 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) parfois bien plus importante qu'en droit national. Il est juste fait mention du rôle de l'Autorité de la concurrence, qui veille au respect de la libre concurrence en France. En matière de concurrence déloyale, l'élève doit comprendre que les principes de la responsabilité civile étudiés dans le thème 6 s'appliquent. Il doit pouvoir repérer, à partir d'exemples concrets : - le fait générateur à savoir l'existence du comportement de concurrence - déloyale (parasitisme, désorganisation, dénigrement, imitation) ; - les dommages subis : préjudice financier (perte de clientèle), préjudice moral (baisse de notoriété) ; - et le lien de causalité. L'action en contrefaçon n'est pas abordée ici. Elle relève du thème 4 étudié en 1^{ère}.

8.4 Les partenariats contractuels

Capacités	• Distinguer les différents contrats de partenariat • Identifier les obligations des parties dans un contrat de partenariat	
Notions	Contexte et finalités	Indications complémentaires
Le contrat d'entreprise (sous-traitance). Le contrat de franchise. L'entente, l'abus de position dominante.	Différentes solutions contractuelles s'offrent aux entrepreneurs pour développer ou organiser leur activité économique. Elles doivent être nettement distinguées de la relation de travail qui implique un lien de subordination. Les entreprises peuvent conclure des partenariats avec d'autres entreprises tels que le contrat de franchise et le contrat d'entreprise (sous-traitance), dès lors que ces accords ne conduisent pas à une entente illicite ou un abus de position dominante. Pour chacun de ces partenariats, seules les principales obligations des contractants sont abordées, et ce à partir d'extraits de contrat.	L'élève doit comprendre, ici, que le droit permet aux entreprises d'évoluer sous la forme de partenariat dont les contrats se font l'expression. Une distinction est faite entre ces relations contractuelles et la relation de travail qui nécessite la présence d'un lien de subordination. À partir d'illustrations de contrats de partenariat, l'élève repère les principales obligations qui pèsent sur chaque contractant. Ce qu'on appelle sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie tout ou partie de son activité à un autre entrepreneur. Le contrat conclu est lui-même un contrat d'entreprise.