Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du Bac STMG, veuillez visiter :
coursbacstmg.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

ÉPREUVE D'ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ

SESSION 2022

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

Droit et Économie

Durée de l'épreuve : **4 heures**

Coefficient **: 16**

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.
L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collège » est autorisé.

Dès que cet ensemble de sujets vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Cet ensemble comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10.

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes qu'il est possible de traiter dans l'ordre de votre choix. Il vous est demandé d'indiquer la partie traitée. Le candidat traite les deux parties en suivant les consignes contenues dans le sujet.

Répartition des points

Partie juridique	10 points
Partie économique	10 points

PARTIE JURIDIQUE

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexes numérotées de 1 à 4, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

Matthieu FONTET, 35 ans travaille depuis le 1er mars 2011 en qualité de chauffeur-livreur et préparateur de commande en contrat à durée indéterminée au sein de la SARL HIFITOP, petite PME gérée par Pascal MADANI qui commercialise du matériel hifi, son, télévision et image auprès de particuliers et professionnels (cinéma, grandes entreprises...). Matthieu est l'unique livreur de la société. Il est très impliqué dans son travail. Il y a 8 mois, il a demandé une augmentation de son salaire qui lui a été accordée. Depuis son divorce, il y a 4 mois, il connaît des difficultés financières. Ses enfants, deux adolescents dont il a la garde, pratiquent le hockey sur glace à haut niveau et les déplacements pour les matchs sont de plus en plus coûteux.

Le 21 janvier 2020, il doit livrer chez un client professionnel. Lors de la préparation de la commande, il dérobe un casque audio Bluetooth d'une valeur de 24,90 € TTC afin de l'offrir à son fils cadet pour son anniversaire.

Le 10 juillet 2020, Pascal MADANI lui annonce que suite à l'inventaire réalisé le 1er juillet 2020, il s'est aperçu qu'un casque manquait, que le système de vidéo-surveillance (légalement installé) l'a filmé en train de dérober le casque.

Le 13 juillet 2020, Matthieu reçoit une convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception qui aura lieu le 20 juillet 2020 dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute lourde. Matthieu ne souhaite pas être assisté lors de l'entretien. Il tente de justifier son acte mais son employeur lui explique ne plus avoir confiance en lui et lui remet immédiatement sa lettre de licenciement pour faute lourde.

Matthieu FONTET est désemparé. Il souhaite agir contre cette décision qu'il perçoit comme exagérée. Il vous demande conseil.

Répondre aux questions 1, 2, 3 et 4.

1. **Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
2. **Exposez les conséquences juridiques possibles de ce vol pour Matthieu FONTET.**
3. **Exposez les arguments juridiques que Pascal MADANI, gérant de la SARL HIFITOP pourrait avancer pour justifier sa décision de licenciement.**
4. **Présentez l'argumentation juridique que Matthieu FONTET pourrait opposer à Pascal MADANI pour contester son licenciement.**

Répondre <u>au choix</u> à la question 5a ou 5b.

5a. Justifiez l'existence de règles en matière de licenciement individuel.

5b. Expliquez la distinction entre une action devant une juridiction civile et une action devant une juridiction pénale.

<u>Annexe 1</u> : extraits du Code du travail

Article L1222-1 Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Article L1232-1 Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L1232-2 L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3 Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1232-4 Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise [...].

Article L1232-6 Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué [...].

Article L1233-2 Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

<u>Annexe 2</u> : **extraits du Code pénal**

Article 311-1 Le vol est la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui.

Article 311-3 Le vol est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

<u>Annexe 3</u> : du vol à la faute professionnelle

Le vol est une infraction pénale. Il est donc logique que le vol sur le lieu de travail soit considéré comme une faute lourde.

La jurisprudence est plutôt favorable à la prise en compte du contexte du vol par un salarié tels que l'existence et l'importance d'un préjudice pour l'entreprise, l'existence de précédents, la fonction du salarié ou son ancienneté.

En prenant en compte ces aspects de contexte, la jurisprudence de la Cour de cassation a évolué en s'adoucissant progressivement.

Ainsi, le détournement d'argent, par un chef comptable, ne constitue pas une faute lourde, mais une volonté de s'enrichir (Cour de cassation, chambre sociale, 18 novembre 2003).

Par ailleurs, le fait pour un salarié de la grande distribution de dérober une tablette de chocolat était un fait dérisoire constituant le seul “écart” du salarié au cours des vingt années qu’il avait passées au service de son employeur, que le licenciement ne procédait pas d’une cause réelle et sérieuse. (Cour de cassation, chambre sociale, 19 mai 1993)

Enfin, plus récemment, un salarié qui avait minoré le prix d’une caissette de viande constituant une fraude d’un montant de 13,39 € avait été licencié. La Cour de cassation a estimé que compte tenu de ses vingt-trois ans d’ancienneté et de l’absence d’avertissement antérieur, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. (Cour de cassation, chambre sociale, 29 mai 2019)

Il n’en reste pas moins que la faute lourde est parfois retenue par les juridictions, comme en témoignent les exemples suivants :

– l’abstention volontaire, de la part d’un directeur financier, de payer les salaires et les fournisseurs et d’établir les déclarations sociales, faisant courir un risque important d’atteinte au patrimoine de l’entreprise (cour d’appel de Pau 30 novembre 2009) ;

– le fait, pour un responsable d’exploitation, de commander la livraison d’une importante quantité de fuel, aux fins de se livrer volontairement à une malversation relevant d’une intention délibérée de nuire aux intérêts de la société qu’il était chargé de diriger (Cour de cassation, chambre sociale, 15 novembre 2011).

En effet, une faute lourde suppose impérativement que le salarié ait adopté un comportement d’une particulière gravité dans l’intention de nuire à l’entreprise.

La seule constatation de l’existence d’un préjudice à l’encontre de l’entreprise ne suffit pas à caractériser l’intention de nuire. Par son comportement, le salarié doit avoir eu pour objectif premier de porter préjudice à l’entreprise.

Source : d'après site d'avocats

<u>Annexe 4</u> : extraits du règlement intérieur de la SARL HIFITOP

ARTICLE 1 – DISCIPLINE GÉNÉRALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l’objet d’une autorisation préalable de la Direction. L’absence non autorisée constitue une absence irrégulière.

IL EST INTERDIT :

- de quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction. Cette interdiction est limitée par les dispositions applicables aux délégués du Personnel et salariés protégés et celles concernant le droit de quitter son poste en cas de danger grave et imminent signalé à l’employeur ;

- d’emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l’entreprise ;

[...]

- de se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;

- d’introduire dans l’entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;

- de se livrer à des collectes, souscriptions sous réserve du droit syndical et sauf autorisation de la Direction ;

- de divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations commerciales, confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 2 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

[...]

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES À CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL

Caristes : Seuls les membres du personnel en possession de l'autorisation de la Direction sont aptes à conduire les chariots élévateurs et doivent seuls être en possession de la clef du véhicule.

Chauffeurs livreurs encaisseurs : Les chauffeurs livreurs encaisseurs sont responsables du véhicule qui leur est normalement affecté. Ils doivent signaler, à toute personne responsable, les anomalies de fonctionnement qu'ils sont à même de constater.

ARTICLE 4 – ÉCHELLE ET NATURE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'entreprise, à la suite d'un agissement d'un salarié considéré comme fautif.

Les sanctions susceptibles d'être prises suivant le degré de gravité de la faute sont les suivantes :

- avertissement écrit
- mise à pied de un jour à une semaine
- mutation disciplinaire
- licenciement pour faute grave
- licenciement pour faute lourde.

PARTIE ÉCONOMIQUE

À partir de vos connaissances et/ou de la documentation fournie en annexes :

1. Déterminez le lien entre niveau de diplôme et chômage.
2. Commentez l'évolution du taux de chômage en France métropolitaine entre 2006 et 2021.
3. Présentez les effets des mesures de politique passive de l'emploi contre le chômage.
4. Décrivez les outils de politique active mis en place par le gouvernement français pour lutter contre le chômage depuis la crise sanitaire.

Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à une des deux questions suivantes au choix :

5a. Les politiques actives de l'emploi permettent-elles de lutter contre le chômage ?

OU

5b. Des mesures protectionnistes favorisent-elles la croissance économique d'un pays ?

Annexes :

Annexe 1 : Évolution du taux de chômage en France depuis 2006.

Annexe 2 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme.

Annexe 3 : Quel est le champ de la politique de l'emploi ?

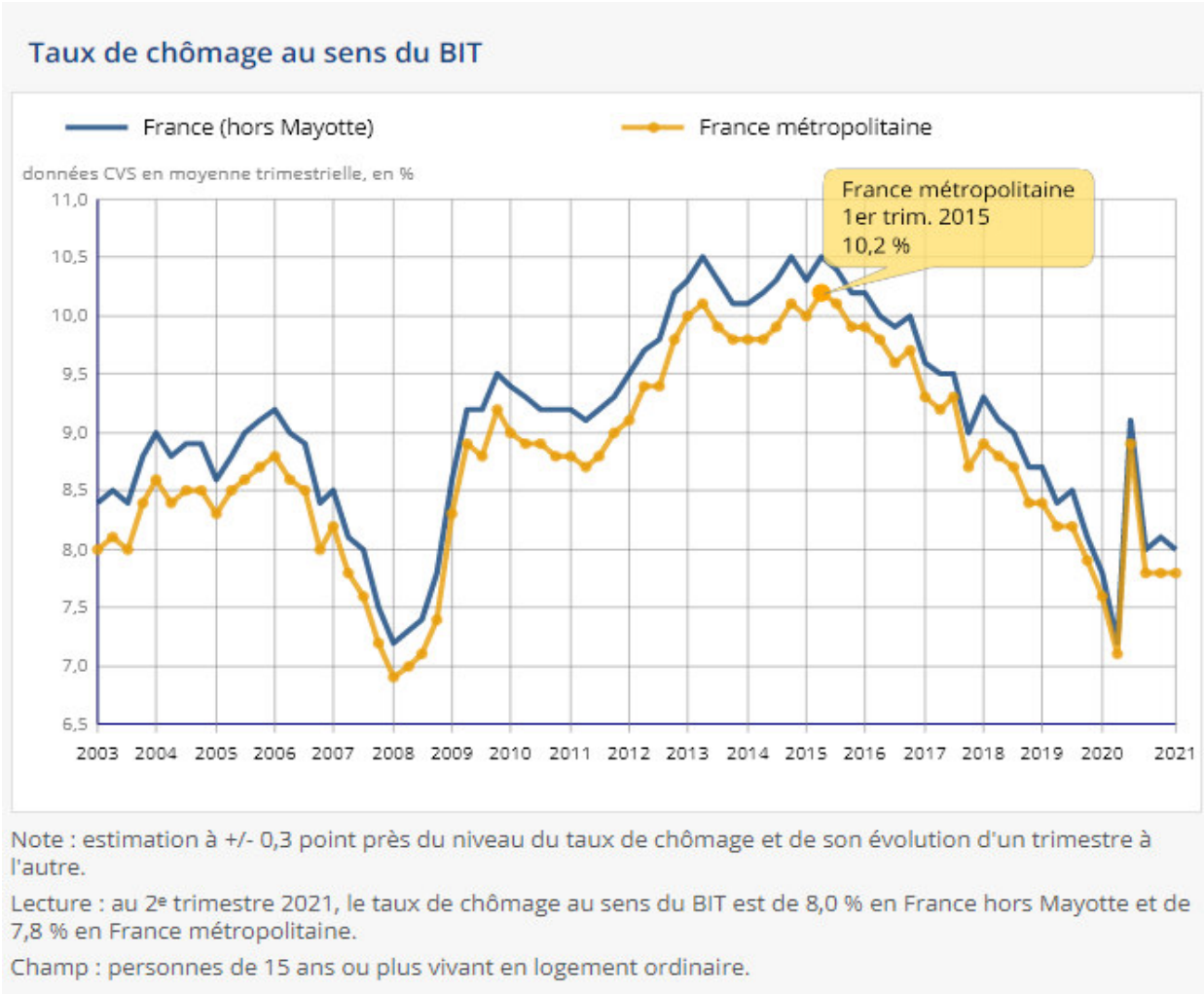
Annexe 4 : La réforme de l'assurance chômage.

Annexe 5 : Emploi : le gâchis des départs des plus de 50 ans.

Annexe 6 : Les mesures en faveur des séniors.

Annexe 7 : Un plan de relance exceptionnel de 100 milliards d'euros est déployé par le gouvernement.

<u>Annexe 1</u> : Évolution du taux de chômage en France depuis 2006.



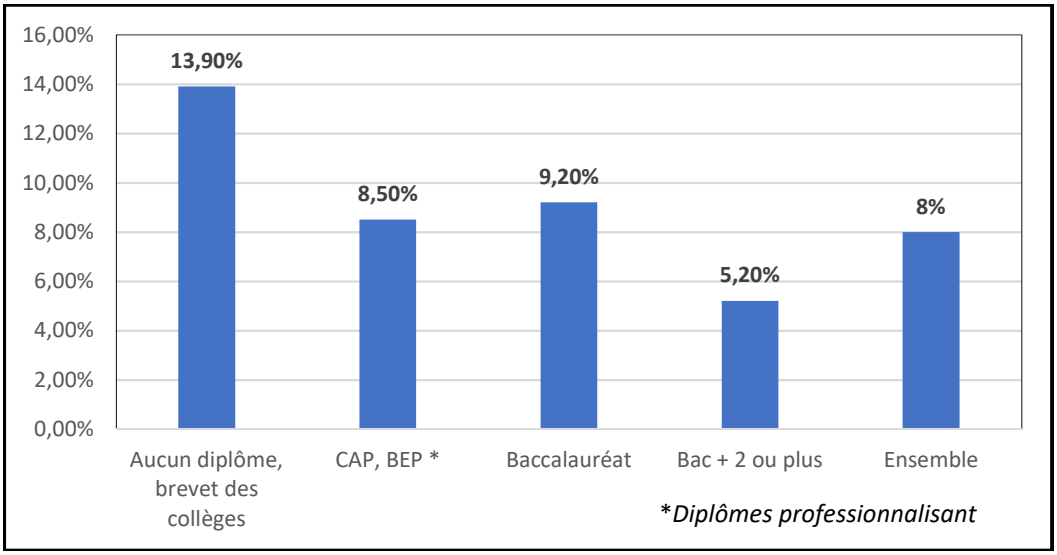
Note : estimation à +/- 0,3 point près du niveau du taux de chômage et de son évolution d'un trimestre à l'autre.

Lecture : au 2e trimestre 2021, le taux de chômage au sens du BIT est de 8,0 % en France hors Mayotte et de 7,8 % en France métropolitaine.

Champ : personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi

<u>Annexe 2</u> : Taux de chômage selon le niveau de diplôme.



Source : Insee, enquête Emploi, 2020

<u>Annexe 3</u> : Quel est le champ de la politique de l'emploi ?

On entend par politique de l'emploi les interventions publiques qui ont pour objectif de corriger les déséquilibres et les conséquences néfastes du marché du travail.

Ces politiques visent à abaisser le coût du travail dans le but de maintenir ou d'encourager la création d'emplois. Elles permettent également d'améliorer la compétitivité des entreprises en diminuant le coût de la main-d'œuvre ou de redynamiser économiquement certaines zones géographiques en incitant les entreprises à s'y implanter.

Parmi les **mesures ciblées**, on trouve les dispositifs s'adressant à des catégories particulières, tels que les jeunes, les chômeurs de longue durée, les seniors, les personnes handicapées… Ces mesures permettent de compenser des difficultés spécifiques (manque ou absence de qualification, nécessité d'aménager un poste de travail par exemple) afin de rendre les populations cibles plus « employables ».

Source : www.vie-publique.fr

<u>Annexe 4</u> : La réforme de l'assurance chômage.

En raison de l'amélioration de la situation de l'emploi, la réforme de l'assurance-chômage entre en vigueur le 1er octobre 2021. Les règles de calcul du salaire journalier de référence servant à déterminer le montant de l'allocation chômage sont modifiées. La période prise en compte pour calculer l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) des demandeurs d'emploi est désormais de 24 mois au lieu de 12 mois et le calcul tient compte des périodes d'inactivité entre contrats. […]

Par ailleurs, la durée théorique durant laquelle un salarié peut toucher des droits est allongé de 11 mois en moyenne à 14 mois. Il reste possible de cumuler la rémunération provenant d'une activité professionnelle avec l'allocation chômage. […]

Source : www.service-public.fr, 30 septembre 2021

<u>Annexe 5</u> : Emploi : le gâchis des départs des plus de 50 ans.

La tendance s'est encore renforcée en 2020, en raison de la crise économique liée au Covid-19 : les salariés les plus âgés sont souvent les premiers à quitter les entreprises quand celles-ci rencontrent des difficultés. L'expérience des seniors pourrait manquer au moment de la reprise. Il s'agit d'un mal français. Les plus de 50 ans constituent la cible prioritaire des directions des ressources humaines lorsqu'il s'agit de réduire les effectifs, de s'adapter à de nouveaux marchés ou simplement d'accompagner les ruptures technologiques. Le taux d'emploi dans cette catégorie d'âge est l'un des plus

faibles en Europe. Le gâchis est immense, et les répercussions économiques et sociales pèsent sur le tissu productif. […]

En 2020, les seniors nouvellement inscrits à Pôle emploi ont représenté les deux tiers des ruptures de contrat provoquées par des plans sociaux. Le phénomène risque de s'amplifier dans les prochains mois avec la crise liée à la pandémie. Par calcul de court terme, de nombreuses entreprises cèdent encore à la tentation de se priver de compétences et d'expériences précieuses, qui risquent de leur manquer cruellement, surtout au moment de la reprise. […]

La conviction que, par un effet de vases communicants, les départs des plus âgés créeraient un appel d'air pour les plus jeunes, s'est révélée largement illusoire. Pire, ce type de mesure peut provoquer une dégradation des conditions de travail pour ceux qui restent. Il faut parfois plusieurs années pour reconstituer les compétences perdues. En attendant, les entreprises s'exposent à une désorganisation, tandis que les salariés les plus jeunes doivent affronter une surcharge qui pèse sur l'efficacité de l'entreprise. Par ailleurs, la transformation numérique des entreprises s'appuie trop systématiquement sur les compétences des plus jeunes dans ce domaine spécifique. Pourtant, la connaissance de l'activité et des métiers ainsi que l'expérience des seniors constituent des acquis irremplaçables pour mener à bien ces ruptures technologiques et optimiser la productivité.

Source : www. lemonde.fr, 22/03/21

<u>Annexe 6</u> : Les mesures en faveur des seniors.

L'État encourage l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors. La conclusion d'accords et de plan d'action seniors figurent dans les obligations des employeurs. Par ailleurs, des aides et des dispositifs existent pour les salariés privés d'emplois afin de faciliter leur (ré)insertion sur le marché du travail. […]

Les demandeurs d'emploi qui ont épuisé leurs droits au chômage peuvent être indemnisés par l'État au titre du régime de solidarité et percevoir, sous certaines conditions, l'allocation de solidarité spécifique (ASS). […] Pour un salarié qui a cessé son activité professionnelle (rupture de son dernier contrat de travail), qui a atteint l'âge légal de la retraite (entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance) et qui a demandé sa retraite avant d'entamer un nouveau contrat, le cumul d'une retraite avec le revenu d'une activité professionnelle est possible pour tous les retraités du régime général. En revanche, certaines règles sont à respecter. […]

Le salarié privé d'emploi qui justifie d'une durée minimale d'affiliation au régime d'assurance chômage et qui recherche activement un emploi peut prétendre au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). L'ARE permet à ceux qui sont sans travail et inscrits à Pôle emploi d'être indemnisé, à condition de ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. […]

Source : www. travail-emploi.gouv.fr, 2021

<u>Annexe 7</u> : Un plan de relance exceptionnel de 100 milliards d'euros est déployé par le gouvernement.

Le plan de relance exceptionnel « France Relance » de 100 milliards d'euros est déployé par le gouvernement autour de trois volets principaux : l'écologie pour accompagner la transition vers une économie plus verte et plus durable, la compétitivité pour donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés, et la cohésion pour garantir la solidarité entre les générations, entre les territoires, et entre tous les Français. Il s'inscrit dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire du Coronavirus. Près de 40 milliards d'euros du plan seront financés par l'Union européenne grâce à *Next Generation EU*, le plan de relance pour l'Europe.

Les priorités du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion :

1. Accompagner les jeunes - Plan « 1 jeune, 1 solution » : Garantir à chaque jeune une solution (un emploi, une mission, une formation) ; en facilitant leur entrée dans la vie professionnelle, en les orientant vers les secteurs et les métiers d'avenir et en construisant des parcours d'insertion sur mesure.

2. Préserver les emplois et former les salariés : Préserver l'emploi en formant les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée.

3. Investir dans les compétences : Investir dans les compétences pour aider les salariés à se reconvertir vers les métiers porteurs et pour orienter les demandeurs d'emploi vers les formations d'avenir.

4. Soutenir et développer l'inclusion : Soutenir et développer l'inclusion avec pour objectif d'apporter un soutien particulier aux personnes éloignées de l'emploi en apportant des solutions adaptées à leurs besoins.

Source : *Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2021*

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.