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 2023

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

Droit et Économie

Date

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 9 pages numérotées de 1/9 à 9/9.

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 annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

À 38 ans, Monsieur Wilfried MARAT est pleinement satisfait des fonctions qu'il occupe au sein de la société d'assurance PLESSIS. Depuis peu, il a été nommé directeur des ressources humaines par le gérant, monsieur PERRIN. Ces derniers entretiennent une solide relation de confiance et Wilfried MARAT est pleinement d'accord avec la vision stratégique de monsieur PERRIN.

À la suite d'un grave accident de ski, monsieur PERRIN est remplacé définitivement par madame Annick VOLVERE. D'emblée, la nouvelle gérante décide d'un changement radical de stratégie impliquant un grand nombre de licenciements. En réunion de direction, alors qu'Annick VOLVERE présente la nouvelle stratégie, Wilfried MARAT s'oppose frontalement à elle, et critique ses décisions. Le ton monte, Wilfried MARAT considère qu'Annick VOLVERE « a perdu la tête, et que cette stratégie est de la pure folie ». Il est alors invité, sous la menace d'un avertissement, à quitter la réunion.

L'ambiance au sein de l'entreprise se dégrade de plus en plus. Des informations, relatives au plan de licenciement, qu'Annick VOLVERE voulait garder confidentielles, se retrouvent dans la presse. Elle suspecte Wilfried MARAT. Ce dernier ne lui inspire plus confiance depuis leur altercation en réunion. Pour en avoir le cœur net, elle décide de vérifier le poste informatique de Wilfried MARAT, en son absence. Dans un dossier intitulé « personnel », elle trouve l'ensemble des fichiers qui a fuité dans la presse. Madame VOLVERE décide de licencier Monsieur MARAT pour faute. Ce dernier envisage de contester le licenciement et vous consulte pour le conseiller.

Questions :

1. **Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
2. **Développez l'argumentation juridique que Wilfried MARAT peut avancer pour contester son licenciement.**
3. **Développez l'argumentation juridique que la société PLESSIS pourrait utiliser pour justifier le licenciement.**

Le droit reconnaît aux personnes des droits individuels qui leur permettent d'agir en société et d'être protégées. Ces droits sont reconnus au salarié dans l'entreprise tout en faisant l'objet de limites spécifiques.

4. **Pourquoi l'exercice des droits du salarié fait-il l'objet d'un encadrement spécifique ?**

ANNEXE 1 - 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 L1121-1
Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Article L2281-3
Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

ANNEXE 2 - Extrait du contrat de travail de Monsieur MARAT

Dans le présent contrat il est convenu les éléments suivants :

Article 1 : ENGAGEMENT ET DURÉE DU CONTRAT
À compter du 1 février 2022, Wilfried MARAT est embauché en tant que Directeur des Ressources Humaines.

Article 2 : MISSIONS
- mise en œuvre de la politique RH ;
- coordonner l'ensemble des activités liées au projet des ressources humaines ;
- piloter le développement RH.

Article 3 : LIEU DE TRAVAIL
Monsieur Marat accomplit ses missions au siège social de la SARL PLESSIS, soit au 21 chemin des lilas, Bordeaux. […]

Article 4 : RÉMUNÉRATION
La rémunération mensuelle brute sera de 5 000 euros pour l'ensemble des heures de travail effectué dans le cadre du forfait jour (nombre de jours maximum annuel travaillés : 218 jours par an).

Article 7 : CONGÉS
Les droits à congés payés de monsieur Marat seront déterminés conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à la Société.

Article 8 : CLAUSE DE CONFIDENTIALITÉ
En raison des responsabilités qui lui sont confiées dans l'article 2 du présent contrat, monsieur Marat est tenu en plus d'une obligation de réserve générale, à une confidentialité absolue à l'égard de toutes les informations dont il pourrait prendre connaissance en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise.
En cas de non-respect de cette clause monsieur Marat pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires ou pénales. L'échelle des sanctions est intégrée dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 9 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE
Monsieur Marat s'interdit de travailler pour toute entreprise concurrente. Cette interdiction est limitée à 12 mois à compter de la rupture effective du contrat et à la zone géographique suivante : Région Nouvelle Aquitaine. En contrepartie de l'obligation de non-concurrence, monsieur Marat percevra une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération du salarié.

ANNEXE 3 - Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation du 7 juin 2018

Sur le moyen unique,
[…]
Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., engagé le 29 juillet 2004 en qualité de chargé d'affaires, directeur général puis directeur de participations, par la société « LFPI services », […] a été licencié pour faute grave par lettre du 3 juin 2010 ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié tendant à ce que son licenciement soit jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse et le débouter de ses demandes subséquentes, l'arrêt retient que les attestations produites par l'employeur, faisant état de propos inappropriés tenus par le salarié à l'encontre de la direction lors d'un séminaire organisé pour le groupe, d'un « comportement et d'une attitude inacceptable du salarié depuis six mois » et d'une « mauvaise humeur systématique, absences répétées, agressivité envers [les autres] collègues et [la] hiérarchie, dénigrement permanent, manque total d'ardeur et d'enthousiasme au travail », sont suffisamment explicites quant au caractère déplacé et excessif du comportement adopté par le salarié vis-à-vis de la direction et de ses collègues de travail, caractérisant un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression ;

Qu'en statuant ainsi, sans caractériser l'existence, par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, d'un abus dans l'exercice de la liberté d'expression dont jouit tout salarié, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE

ANNEXE 4 - Extrait de l'arrêt de la Cour de cassation, du 17 mai 2005

Sur le moyen unique : […]

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé comme dessinateur le 23 octobre 1995 par la société Nycomed Amersham Medical Systems […], a été licencié pour faute grave le 3 août 1999 au motif qu'à la suite de la découverte de photos érotiques dans un tiroir de son bureau, il avait été procédé à une recherche sur le disque dur de son ordinateur qui avait permis de trouver un ensemble de dossiers totalement étrangers à ses fonctions figurant notamment sous un fichier intitulé "perso" ;

Attendu que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, la cour d'appel énonce qu'il apparaît en l'espèce que l'employeur lorsqu'il a ouvert les fichiers de l'ordinateur du salarié, ne l'a pas fait dans le cadre d'un contrôle systématique qui aurait été effectué en son absence et alors qu'un tel contrôle n'était permis ni par le contrat de travail, ni par le règlement intérieur, mais bien à l'occasion de la découverte des photos érotiques n'ayant aucun lien avec l'activité de M. X..., ce qui constituait des circonstances exceptionnelles l'autorisant à contrôler le contenu du disque dur de l'ordinateur, […]

Attendu, cependant, que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'ouverture des fichiers personnels, effectuée hors la présence de l'intéressé, n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

[…]

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE

PARTIE ÉCONOMIQUE

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

1. Rappelez la composition du revenu primaire des ménages.

2. Commentez les effets de la redistribution sur les revenus des ménages.

3. Relevez les inégalités socioéconomiques auxquelles sont confrontés les ménages.

4. Présentez les mesures mises en œuvre par l'État pour corriger les inégalités socio-économiques.

5. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante :

L'intervention de l'État est-elle efficace pour corriger les inégalités liées aux revenus primaires des ménages ?

ANNEXE

ANNEXE 1 - Revenus avant et après redistribution en 2020.

ANNEXE 2 - Les inégalités sociales de santé.

ANNEXE 3 - La mobilité intergénérationnelle des revenus.

ANNEXE 4 - Répartition du patrimoine des ménages français.

ANNEXE 5 - Pourquoi maîtriser les dépenses de santé ?

ANNEXE 1 - Revenus avant et après redistribution en 2020

Montants des prélèvements et prestations en euros par unité de consommation en 2020

	< D1	>D9	Ensemble
Revenu avant redistribution (A)	**3 520**	**80 360**	**27 660**
Prélèvements	**-160**	**-20 240**	**-3 850**
Financement de la protection sociale	-180	-7 680	-2 100
Impôts directs	20	-12 560	-1 750
Prestations	**7 470**	**310**	**1 800**
Prestations familiales	1 850	110	670
Aides au logement	1 800	20	320
Prime d'activité et minima sociaux	3 470	90	700
Aides exceptionnelles	350	90	110
Revenu disponible après redistribution (B)	**10 820**	**60 350**	**25 610**
Taux de redistribution (B-A)/A (en %)	207,4	-24,8	-7,4

<D1 : 10 % de personnes les plus modestes ; >D9 : 10 % les plus aisées.

*Sources : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2018 (*paru le 25 novembre 2021*), Insee-Drees-Cnaf*

ANNEXE 2 - Les inégalités sociales de santé

Les inégalités sociales de santé recouvrent les différences d'état de santé entre individus ou groupes d'individus, liées à des facteurs sociaux, et [économiques…].
Il peut s'agir d'écarts importants concernant l'espérance de vie ou la plus forte probabilité d'être atteint de telle ou telle maladie selon le groupe social auquel on appartient ou le département dans lequel on habite. Ainsi, par exemple, en 2020, selon l'Insee (2021), l'espérance de vie des hommes varie de 80,2 ans à Paris à 72,3 ans à Mayotte. Toujours selon cet institut, sur la période 2012-2016, pour les 5% de personnes les plus aisées (qui disposent d'un revenu mensuel de 5 800 € en moyenne), les hommes ont une espérance de vie à la naissance de 84,4 ans. À l'opposé, parmi les 5% de personnes les plus modestes (dont le niveau de vie moyen est de 470 € par mois), les hommes ont une espérance de vie de 71,7 ans. Les hommes les plus aisés vivent donc en moyenne 13 ans de plus que les plus modestes. […] La lutte contre les inégalités de santé peut donc être de plusieurs ordres. Elle peut s'attaquer aux problèmes […], en développant, par exemple, les infrastructures de santé accessibles à tous, en créant un système de protection sociale englobant une part importante de la population ou en mettant en œuvre des politiques de santé publique. Elle peut, s'attaquer aux causes : par exemple, en interdisant l'usage de produits cancérigènes dans l'industrie, source de problèmes de santé pour les salariés qui y sont exposés.

Source : Vie publique – inégalités sociales de santé - nov. 2021

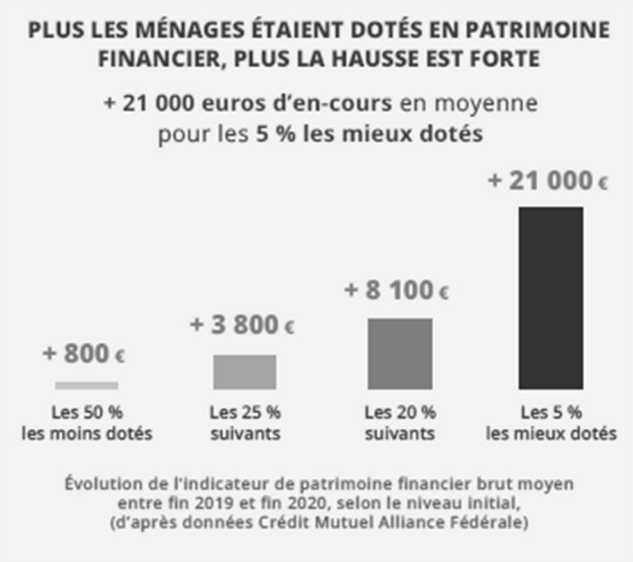
ANNEXE 3 - La mobilité intergénérationnelle des revenus

La mobilité intergénérationnelle des revenus, qui constitue un indicateur de la capacité d'une société à assurer une égalité des chances, est pour la première fois mesurée en reliant directement les revenus des parents à ceux de leurs enfants de 28 ans. Les enfants de familles aisées ont trois fois plus de chances d'être parmi les 20 % les plus aisés que ceux issus de familles modestes : les inégalités se reproduisent donc en partie d'une génération à l'autre. Cependant, pour un même niveau de revenu des parents, les revenus des enfants varient fortement. En 2018, parmi les jeunes issus des familles les 20 % les plus modestes, 12 % sont parmi les 20 % les plus aisés de leur classe d'âge.

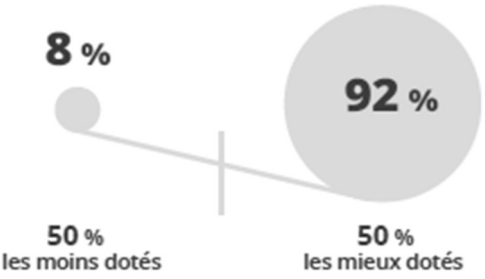
[…] La mobilité ascendante est d'autant plus forte que les parents ont des revenus du capital élevés, sont diplômés du supérieur, sont immigrés, ont été mobiles géographiquement, ou que les enfants résident en Île-de-France à leur majorité. À l'inverse, être une femme, avoir vécu dans une famille monoparentale, avoir des parents ouvriers ou employés […] sont des facteurs qui réduisent les chances de s'élever dans l'échelle des revenus.

Source : Insee - statistiques- mai 2022

ANNEXE 4 - Répartition du patrimoine des ménages français



En 2018, la moitié des ménages les mieux dotés détiennent 92 % de l'ensemble du patrimoine brut



Répartition du patrimoine début 2018

Source : INSEE, Revenu et patrimoine des ménages, Édition 2021 principaux résultats, 27 mai 2021

ANNEXE 5 - Pourquoi maîtriser les dépenses de santé ?

Confronté à une progression des dépenses de santé supérieure à celle de la richesse nationale, mais également à des déficits récurrents, (1,5 milliards d'euros en 2019 et 30,4 milliards d'euros en 2020 en raison de la crise sanitaire), le système de santé français est, avec celui des retraites, le principal contributeur à la dette de la Sécurité sociale. […] Maîtriser les dépenses de santé ne signifie pas aujourd'hui réduire la consommation de soins, […] la santé est considérée comme un des acquis essentiels de la Sécurité sociale. Il s'agit plutôt d'être capable de :

- réguler les dépenses, afin qu'elles ne pèsent pas de manière excessive sur l'économie, sachant qu'elles sont financées en France par des cotisations, des contributions ou des prélèvements sociaux qui alourdissent le coût du travail et le poids de la dette à rembourser ;
- qu'elles puissent être affectées de manière pertinente et ainsi contribuer à la mise en œuvre d'un système de soins efficient, c'est-à-dire apte à délivrer des services de qualité au meilleur coût ;
- qu'elles permettent de rendre le système de soins équitable, c'est-à-dire apte à couvrir l'ensemble de la population et éviter ainsi les phénomènes de non-accès et de non-recours aux soins, facteurs qui aggravent les inégalités.

Source : Vie-publique.fr, 30 novembre 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.