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

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 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.

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

Madame DUPONT travaille comme commerciale des ventes pour la société BOISIER. Cette société, dirigée par monsieur BOISIER, est spécialisée dans le secteur de la menuiserie et commercialise des fenêtres, des portes, des portails sur mesure pour ses clients de la région Ile-de-France. Madame DUPONT est commerciale depuis 12 ans dans cette société et a constitué un portefeuille de clientèle qu'elle connaît bien. Cette ancienneté lui a permis de tisser des liens de confiance avec de nombreux clients qui n'hésitent pas à la consulter pour lui demander son avis sur les produits avant de passer commande.

Pour des raisons familiales, elle ne souhaite plus effectuer autant de déplacements. Elle a donc demandé à changer de fonction pour un travail au siège de la société. La direction des ressources humaines a refusé sa demande.

Dans ces circonstances, elle a entrepris des démarches afin de trouver un nouvel emploi. Une entreprise concurrente, basée à Lille, dans le département du Nord (59), à plus de 200 kilomètres de son entreprise actuelle, lui a proposé un poste plus intéressant qui lui permettrait de coordonner une équipe commerciale. Le 6 février 2023, elle dépose donc sa démission pour une prise de fonction à son nouveau poste le 9 mai 2023.

La société BOISIER vous demande conseil.

Questions

1. **Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
2. **Proposez les arguments juridiques sur lesquels la société BOISIER peut s'appuyer pour justifier l'application de la clause de non-concurrence.**
3. **Développez l'argumentation juridique que madame DUPONT pourrait lui opposer.**

Le contrat constitue un instrument fondamental de l'organisation de la vie économique et sociale. Il crée un lien de droit entre deux ou plusieurs personnes et repose sur un certain nombre de principes, dont la liberté contractuelle.

4. **Pourquoi le droit fixe-t-il des limites à la liberté contractuelle ?**

ANNEXE 1 - Extrait de contrat de travail de madame DUPONT

ENTRE LES SOUSSIGNÉS
SARL BOISIER
Et madame Lisa DUPONT

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

Article 1 : Engagement et objet du contrat
Madame Lisa DUPONT entre au service exclusif de la SARL BOISIER à compter du 5 mars 2017. Pour l'exercice de son activité, madame Lisa DUPONT sera placée sous l'autorité Boisier, ou de toute personne qui pourra être substituée à ce dernier.
Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'entreprise, soit la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et porte planes du 19 janvier 2017.

Article 2 : Fonctions occupées
Madame Lisa DUPONT occupera les fonctions de commerciale itinérante et à ce titre :
- Se déplacera chez les clients professionnels et les fournisseurs de la société ;
- Rendra compte à la direction commerciale de manière hebdomadaire de l'état des ventes.

Article 3 : Rémunération
Madame Lisa DUPONT sera soumise à la durée légale du travail applicable dans l'entreprise. Elle percevra à ce titre une rémunération brute mensuelle de 2 500€ (deux-mille cinq cents euros), correspondant à son salaire de base. […]

Article 6 : Clause d'exclusivité
Madame Lisa DUPONT s'engage à exercer de manière exclusive son activité professionnelle. L'exercice de toute autre activité professionnelle soit pour son compte, soit pour le compte de tiers, reste soumise à approbation éventuelle de la direction.

Article 7 : Clause de confidentialité
Madame Lisa DUPONT sera soumise à une clause de confidentialité durant toute la durée de son contrat. […]

Article 12 : Clause de non-concurrence
Madame Lisa DUPONT s'engage à ne pas entrer au service d'une entreprise concurrente, ni à collaborer directement ou indirectement à toute fabrication, tout commerce ou toutes autres activités pour concurrencer les articles ou produits fabriqués ou les activités de la société.
Cette clause de non-concurrence s'applique :
- Aux régions suivantes : Nord de la France
- Pendant une durée de 1 an, à compter de la date de la rupture effective du présent contrat.
- Aux activités suivantes : toutes fonctions dans le domaine de la vente, tous secteurs d'activité confondus.

ANNEXE 2 - Article 1103 du Code civil

Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.

ANNEXE 3 - Article L1121-1 du Code du travail

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.

ANNEXE 4 - Arrêt de la Cour de cassation du 10 juillet 2002

Attendu que M. X... est entré au service de la société d'assurance La Mondiale le 1er décembre 1993 ; qu'il occupait un emploi d'agent producteur ; que, le 7 mars 1995, l'employeur lui a ordonné de remettre le matériel professionnel dont il disposait et de cesser d'exécuter le contrat de travail en lui reprochant de s'être introduit irrégulièrement, en août 1994, dans le bureau de son supérieur hiérarchique ; que, le 5 avril 1995, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour clause de non-concurrence, ainsi que d'un rappel de commissions ;
[…]

Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 120-2 du Code du travail[1] ;

Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour clause de non-concurrence, la cour d'appel a énoncé que la clause litigieuse était licite et régulière ; qu'elle ne comportait aucune contrepartie financière, ce qui était conforme à la convention collective applicable ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, en déclarant licite une clause de non-concurrence qui ne comportait pas de contrepartie financière, la cour d'appel a violé le principe ci-dessus énoncé et le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE […]

[1] Depuis le 1er mai 2008, l'article L120-2 du Code du travail est remplacé par l'article L 1121-1 du Code du travail.

PARTIE ÉCONOMIQUE

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

1. Distinguez le taux d'emploi et le taux de chômage.

2. Repérez les éléments qui expliquent la pénurie de main d'œuvre.

3. Décrivez les effets économiques attendus de l'investissement en capital humain.

4. Expliquez comment les mesures mises en œuvre par l'État agissent sur le marché du travail.

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

L'investissement en capital humain est-il la solution au déséquilibre sur le marché du travail ?

ANNEXE

ANNEXE 1 - Taux de chômage dans quelques pays européens.

ANNEXE 2 - Évolution du nombre de postes vacants.

ANNEXE 3 - Le marché du travail à la peine.

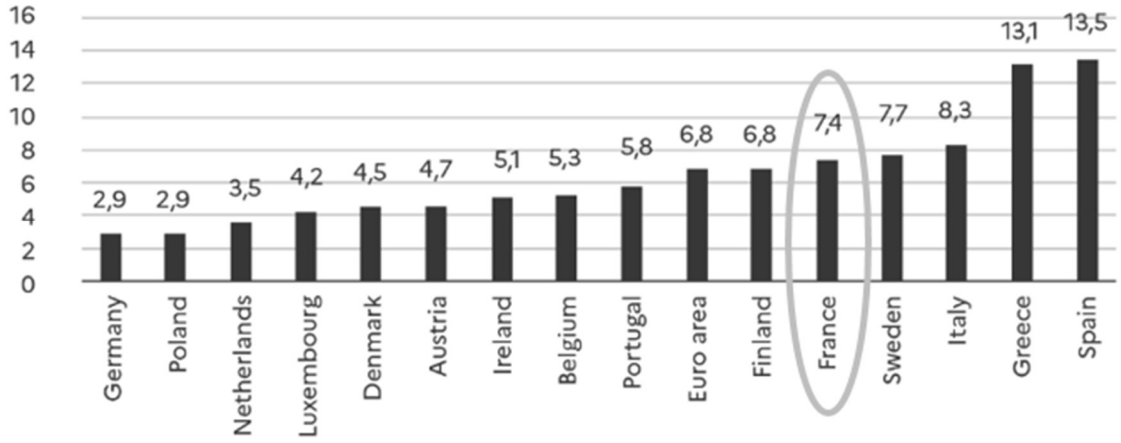
ANNEXE 4 -L'investissement dans le capital humain.

ANNEXE 5 - Les politiques de l'emploi.

ANNEXE 6 - L'évolution récente du rapport au travail.

ANNEXE 1 - Taux de chômage dans quelques pays européens

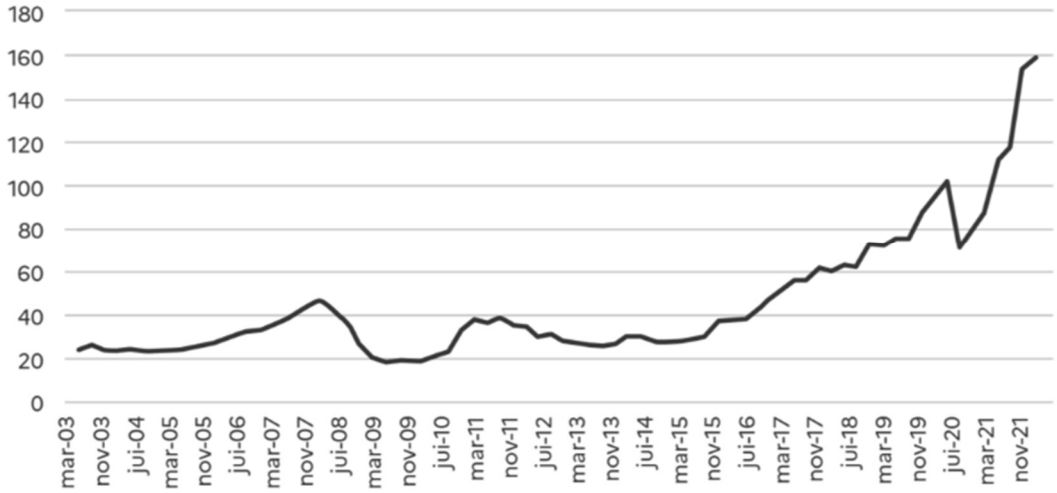
Taux de chômage (15-74 ans), 1er trimestre 2022.



Source : Eurostat, publication Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, septembre 2022

ANNEXE 2 - Évolution du nombre de postes vacants

Nombre de postes vacants pour 1000 chômeurs en France.



Source : INSEE-DARES, publication Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, septembre 2022

ANNEXE 3 - Le marché du travail à la peine.

Cette année, en France, les métiers du BTP et de l'action sociale (aides à domicile et aides ménagères) présentent les plus fortes difficultés de recrutement, selon une enquête publiée en mai par Pôle emploi. La restauration peine aussi à recruter. Dans ces métiers en tension, « il y aura forcément des augmentations » de salaire « l'année prochaine », a déclaré fin août Geoffroy Roux de Bézieux[1]. Outre l'attractivité du poste et le niveau du salaire, les pénuries de main-d'œuvre peuvent également provenir d'un manque de compétences. Dans une étude publiée en 2020, la Dares, le service des statistiques du ministère du Travail, cite le secteur informatique où « le déficit de main-

d'œuvre est difficile à combler sans formation ». La pénurie peut aussi relever d'une inadéquation géographique entre les demandeurs d'emploi et les emplois à pourvoir. Les employeurs […] qui « ont des attentes réalistes par rapport au marché du travail », ont moins de difficultés à recruter que « les patrons de PME qui s'attendent à ce que les candidats leur ressemblent dans leur esprit entrepreneurial ».

[1] : Geoffroy Roux de Bézieux est président du MEDEF, le principal syndicat d'employeurs français

Source : La pénurie de main-d'œuvre, Brief.eco, septembre 2021

ANNEXE 4 - L'investissement dans le capital humain.

Selon la définition de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique), le capital humain recouvre *« l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique.* […] *Le capital humain constitue un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité. »*
L'investissement en capital humain est aujourd'hui l'un des grands thèmes de la politique publique dans les pays développés. Il semble pouvoir apporter des solutions à plusieurs problèmes auxquels les décideurs politiques ont été confrontés au cours des dernières décennies, à savoir le ralentissement de la croissance économique dans la plupart des pays occidentaux depuis 1973, la montée du chômage […]. L'accumulation de capital humain permettrait en effet des gains de productivité favorables à la croissance et à l'emploi. […] La transition de l'école au milieu de travail et la formation des adultes représentent en effet un autre enjeu important. Le capital humain peut se déprécier si les compétences acquises ne sont pas maintenues en bon état par un usage régulier. De ce point de vue, le chômage de longue durée et le chômage des jeunes peuvent conduire à une dégradation des connaissances et des compétences.

Source : Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social, OCDE, 2001.

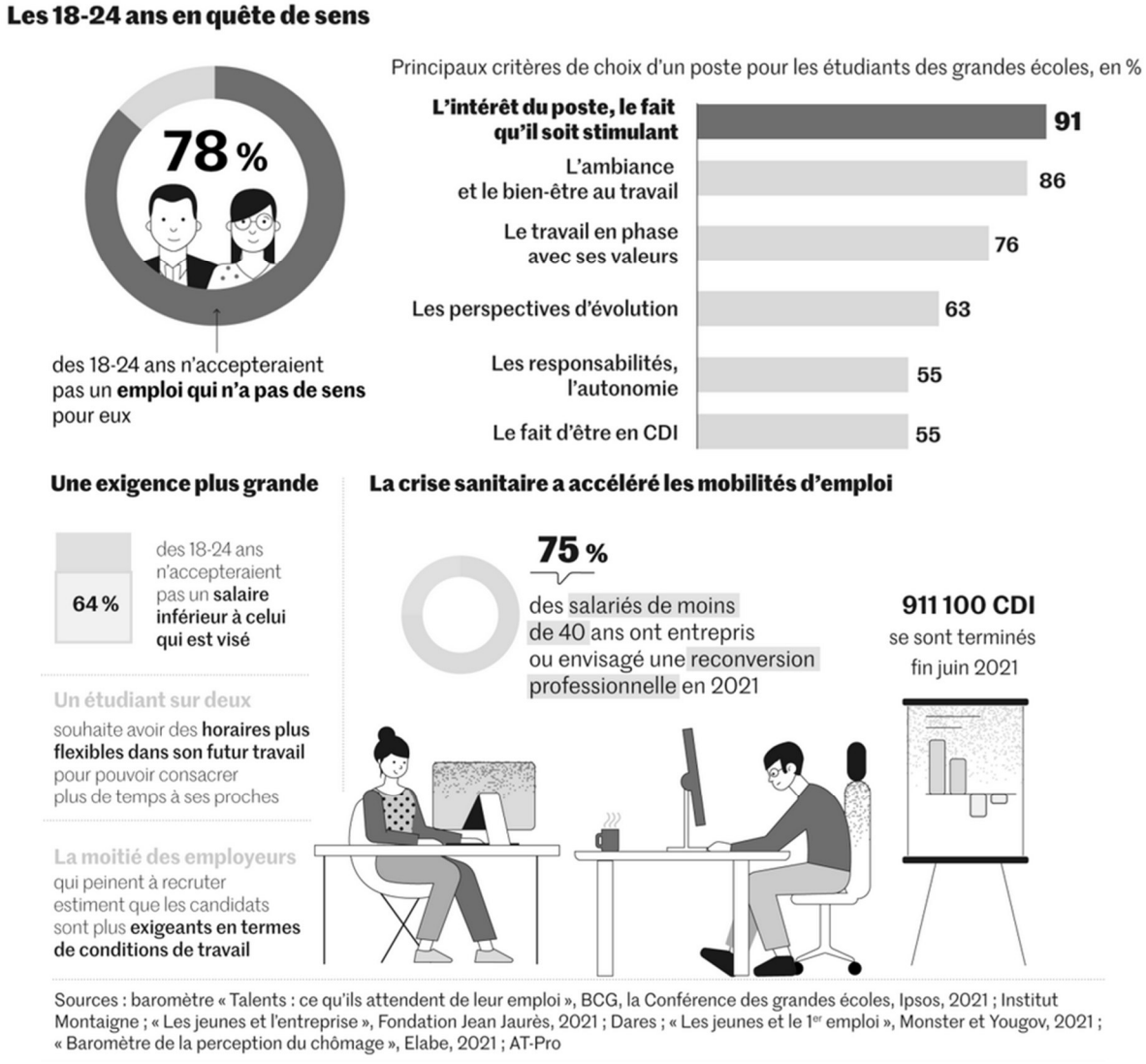
ANNEXE 5 - Les politiques de l'emploi.

Les politiques de l'emploi sont avant tout structurelles et peuvent être générales ou ciblées. Parmi les interventions générales, c'est-à-dire qui bénéficient à l'ensemble des salariés quelles que soient leurs caractéristiques individuelles mais en lien avec leur situation sur le marché du travail, on trouve les dispositifs d'allégements généraux de cotisations sociales ou d'impôts en faveur des bas salaires ou des heures supplémentaires ; les incitations financières à l'emploi ; les exonérations de cotisations sociales ou fiscales en faveur de certaines zones géographiques ou de certains secteurs économiques (hôtels-cafés-restaurants, services à la personne, agriculture).

Source : Source : Vie publique – décembre 2021

ANNEXE 6 - L'évolution récente du rapport au travail

Cet idéal d'un investissement ininterrompu et inconditionnel des salariés pour le compte de l'entreprise a vécu. Aussi connectés soient-ils, ce n'est pas celui des moins de 35 ans. Quand ils énoncent leurs priorités au travail, ils parlent d'autonomie, de quête de sens, de culte de l'instant présent, mais pas de devoir moral, ni de sacrifices. Ils ne veulent pas s'user au quotidien avec l'espoir de lendemains qui chantent en fin de carrière, comme le faisaient leurs aînés. […]
Coïncidence ou conséquence ? Les chiffres du ministère du travail indiquent une reprise marquée des ruptures de contrats de travail au deuxième trimestre 2021. […]
« On constate des démissions, des abandons de poste, des délocalisations en province. La crise fait que les gens se sont questionnés sur le sens au travail », remarque Audrey Richard, la présidente de l'Association nationale des DRH. *« Les entreprises ont le sentiment que les priorités chez les jeunes se sont inversées, avec la vie personnelle qui passe désormais avant le travail »*, observe Solène de Margerie, directrice du développement chez Entreprise et personnel.



Source : Le Monde, A. Rodier, J. Thomas, 23 janvier 2022.

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.