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 2024

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

Droit et Économie

SUJET

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

Situation juridique

La société par actions simplifiée (SAS) MODISTES DU NORD a été créée en 2015, par Sofia OUSSENI. La société est spécialisée dans la fabrication et la vente d'accessoires de mode pour hommes et femmes.

La jeune fondatrice a embauché, dès sa création, madame Myriam DUMONT, âgée de 40 ans, en tant que directrice des équipes commerciales sur l'ensemble du territoire. Ses résultats ont toujours été excellents, et elle est reconnue dans la société pour sa maturité, ses compétences professionnelles, et même une expertise incontestable.

En 2021, lors d'une réunion, Sofia OUSSENI reproche à Myriam DUMONT de ne jamais participer aux séminaires et aux événements conviviaux. Cette dernière quitte brusquement la salle et ne se présente pas à son poste le lendemain matin, alors qu'elle devait animer une présentation devant l'équipe commerciale. Constatant cette absence, Sofia OUSSENI envoie une lettre au domicile de Myriam DUMONT lui demandant de se justifier.

Au bout de dix-sept jours d'absence, Myriam DUMONT se présente de nouveau à son poste. Sofia OUSSENI est contrariée par son absence prolongée. Elle affirme qu'elle n'est pas tenue de réintégrer Myriam DUMONT car elle considère que celle-ci a démissionné. Myriam DUMONT n'est pas d'accord avec cette décision, car elle dispose d'un arrêt de travail pour raisons médicales daté du lendemain de la réunion au cours de laquelle elle a quitté son poste. Elle affirme n'avoir reçu aucun courrier de la part de son employeur.

Sofia OUSSENI considère que Myriam DUMONT ne fait plus partie du personnel de sa société, et vous demande conseil sur la conduite à tenir dans cette affaire.

Questions

1. **Qualifiez juridiquement les parties et les faits.**
2. **Présentez les arguments que la SAS MODISTES DU NORD pourrait avancer pour rompre le contrat de travail de Myriam DUMONT.**
3. **Développez l'argumentation juridique que Myriam DUMONT peut avancer pour contester la rupture de son contrat de travail.**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut notamment prendre fin par la démission ou le départ en retraite du salarié. Par ailleurs, le législateur a mis en place la rupture conventionnelle par une loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

4. **Quels sont les intérêts de la rupture conventionnelle par rapport aux autres modes de rupture du contrat de travail ?**

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 L1231-1
Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. […]

Article L1235-3
Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. […]

Article L1237-1-1
Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

Article R1237-13
L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa.

ANNEXE 2– Abandon de poste et présomption de démission

Un abandon de poste est une absence injustifiée, continue, volontaire, prolongée du salarié pendant ses heures de travail et ce, sans autorisation de son employeur. En effet, toute absence doit être justifiée et légitime. Le salarié absent sans justification ou autorisation ne perçoit pas de salaire et son contrat est légitimement suspendu.

Comment l'entreprise peut réagir face à l'abandon de poste ?
L'abandon de poste sans justification par un salarié est un comportement fautif du salarié qui jusqu'à présent pouvait justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (même si cela n'est nullement une obligation) et ainsi permettre au salarié d'être indemnisé par l'assurance chômage.

Certains salariés pouvaient préférer opter pour l'abandon de poste plutôt que démissionner car en principe le salarié démissionnaire (sauf motif légitime) ne perçoit pas d'allocation chômage.
Désormais, la loi du 21 décembre 2022 portant sur les mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, dite aussi loi "plein emploi", loi "marché du travail" ou "nouvelle réforme chômage" votée par le Parlement et validée par le Conseil constitutionnel, assimile l'abandon de poste à une démission.
[…]
Quelle est la nouvelle procédure concernant l'abandon de poste, aujourd'hui considéré comme une démission ?

Un collaborateur qui abandonne son poste de travail et qui n'a pas repris ce dernier dans le délai fixé par son employeur (deux semaines minimum) après une première mise en demeure sera désormais, sauf cas particulier, présumé démissionnaire. Par conséquent, ce nouveau statut le privera de l'assurance-chômage.
Afin d'enclencher la procédure de présomption de démission, l'employeur doit envoyer en courrier recommandé une mise en demeure de justifier son absence et de regagner son poste (une lettre remise en main propre contre récépissé à la même valeur).
Si l'employé ne reprend pas le travail dans un délai de 15 jours au minimum, il est maintenant considéré comme démissionnaire.

Notons cependant que si le salarié quitte volontairement son poste pour un motif "légitime", il est en mesure de contester la présomption de démission auprès de son employeur. Ainsi lorsque le salarié quitte son poste de travail sans autorisation de l'employeur pour consulter un médecin justifié par son état de santé, pour faire face au décès d'un proche ou pour exercer son droit de retrait, le salarié est en mesure de contester un abandon de poste.
[…]

Il est important de noter que le principe selon lequel la démission ne se présume pas est ici remis en cause. Pour rappel, la volonté de démissionner doit être émise de façon claire et non équivoque. Ainsi, l'abandon de poste devient, en quelque sorte, l'exception à ce principe.

Une mesure efficace mais justifiée ?

L'objectif de cette nouvelle règle en droit du travail est d'éviter des perturbations dans l'entreprise résultant des abandons de poste qui sont devenus une pratique relativement courante.

Selon une étude publiée en février par la Dares (le service statistique du ministère du travail) les abandons de poste étaient au premier semestre de 2022 le premier motif (71 %) de licenciement pour faute grave ou lourde devant les autres causes disciplinaires (27 %).

Pour nuancer ces chiffres, soulignons que ces abandons de poste ne représentent que 5 % des fins de CDI, loin derrière les démissions (43 %), les ruptures conventionnelles (12 %) et les fins de périodes d'essai (12 %).

Quelles alternatives à l'abandon de poste ?

D'autres alternatives sont également possibles, telles que la rupture conventionnelle, qui permet au salarié et à l'employeur de convenir de manière amiable de la rupture du contrat de travail. […]

Source : www.cci.fr

ANNEXE 3- L'emballement du nombre de ruptures conventionnelles

C'est un des effets paradoxaux de la crise, les demandes de ruptures conventionnelles s'emballent. En cumul de janvier à octobre 2021, le nombre d'homologations est largement en hausse par rapport à la même période en 2019. Cette année-là, le nombre de ruptures conventionnelles homologuées par le ministère du travail avait déjà progressé atteignant près de 444.000 personnes. Ce chiffre est considérable quand on considère que 25 447 600 personnes occupaient un emploi salarié en France en 2019.

Source : www.cadreaverti-saintsernin.fr

PARTIE ÉCONOMIQUE

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

1. Commentez l'évolution des dépenses publiques en France.
2. Distinguez la logique d'assistance de la logique d'assurance en présentant un exemple pour chacune d'elle.
3. Montrez que la hausse des prix a des conséquences inégales sur les ménages français.
4. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante :

Les politiques sociales sont-elles suffisantes pour lutter contre les inégalités ?

ANNEXES :

ANNEXE 1- Les chiffres clés des dépenses et recettes publiques françaises.

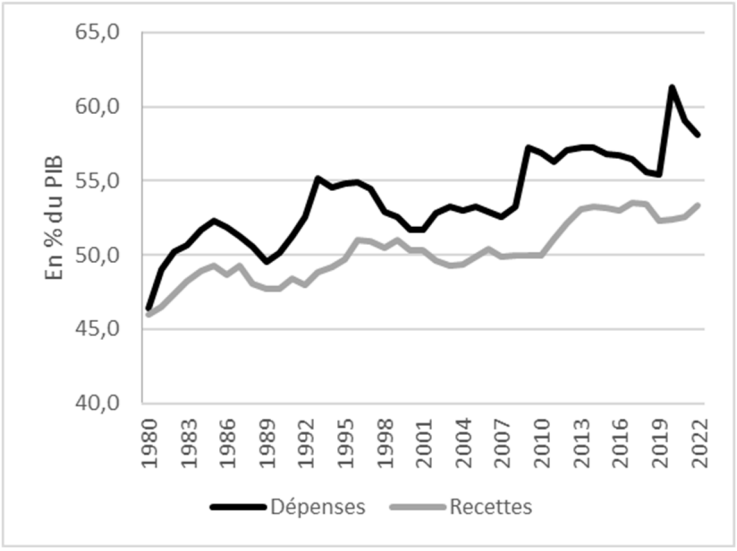
ANNEXE 2 - Réduction des inégalités : la redistribution est deux fois plus ample en intégrant les services publics.

ANNEXE 3- Hausse des prix : quel impact sur la pauvreté ?

ANNEXE 4- Classe, âge, origine : quand les inégalités se cumulent.

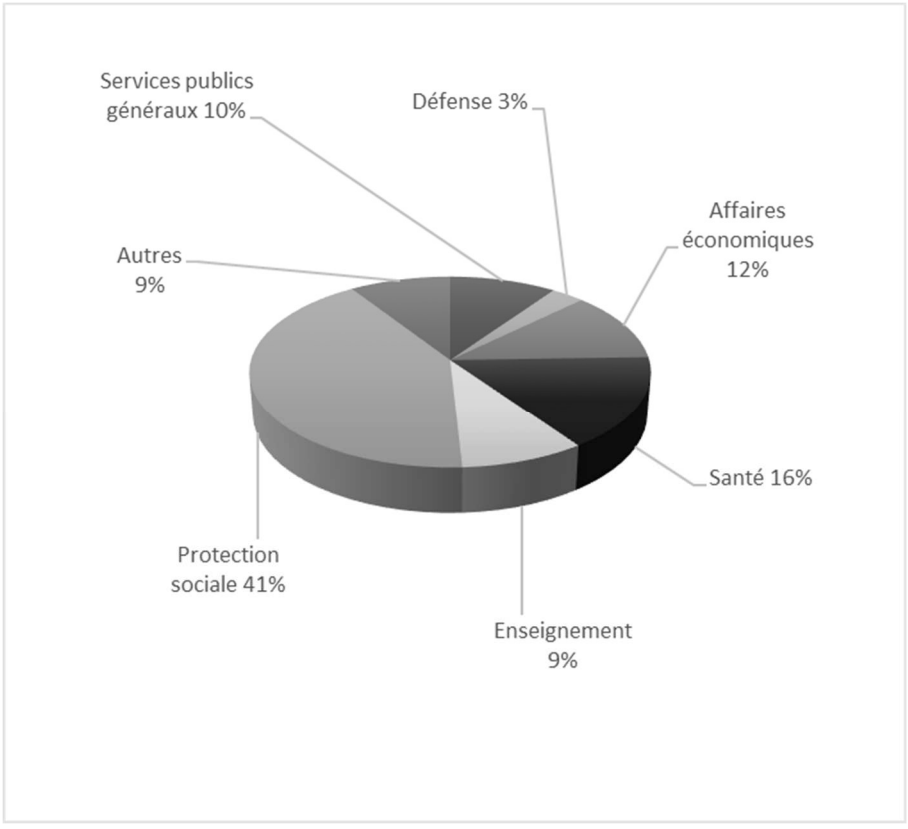
ANNEXE 1 - Les chiffres clés des dépenses et recettes publiques françaises.

Dépenses et recettes publiques



Source : Insee, comptes nationaux - France Base 2014 - Dépenses et recettes publiques

La structure des dépenses publiques en 2021

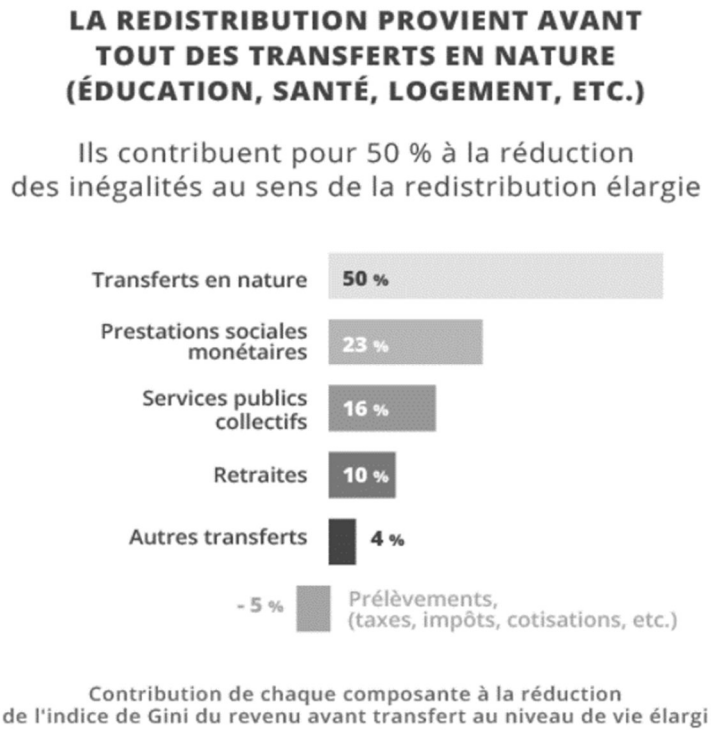


Source : D'après INSEE, Les dépenses publiques en 2021

ANNEXE 2 - Réduction des inégalités redistribution est deux fois plus ample en intégrant les services publics.

Le niveau de vie des ménages est affecté par les transferts publics, positivement à travers les prestations qu'ils reçoivent et négativement par les prélèvements dont ils s'acquittent […].

En 2018, […] les deux tiers des individus reçoivent en moyenne davantage, en prestations et en services publics, qu'ils ne versent en impôts, taxes et contributions sociales […]. Les inégalités avant transferts, c'est-à-dire calculées à partir du revenu primaire dit « élargi* », sont marquées. Le revenu primaire élargi moyen des 10 % des individus les plus aisés est 13 fois plus élevé que celui des 10 % des individus les plus modestes.



[…] Le caractère redistributif du système socio-fiscal français provient avant tout des transferts en nature, comme l'éducation, la santé et le logement, qui contribuent pour 50 % à la réduction des inégalités au sens de la redistribution élargie ; viennent ensuite les prestations sociales monétaires (23 %), les dépenses de consommation collective (16 %) et les retraites (10 %).[…]

* Le revenu primaire élargi intègre non seulement les revenus de transferts, mais également les services publics collectifs

Source : Insee Références – 2021 – Dossiers – Réduction des inégalités

ANNEXE 3- Hausse des prix : quel impact sur la pauvreté ?

La hausse des prix réduit le budget des ménages les plus pauvres. L'indexation des prestations sociales et du salaire minimum auront un rôle essentiel pour préserver les niveaux de vie des populations les moins favorisées.

[…] En moyenne, l'Insee prévoit une hausse des prix de l'ordre de 5 % pour 2022, du jamais vu depuis 40 ans. Tous ceux dont les revenus ne sont pas augmentés vont donc perdre, en moyenne, 5 % de pouvoir d'achat. Avec le même revenu, ils pourront acheter moins de biens et de services.

[…] La hausse des prix peut ralentir. En revanche, on voit mal comment les prix pourraient redescendre […]. Une baisse du coût de l'énergie à long terme n'est d'ailleurs même pas souhaitable pour les générations futures. Si l'on veut préserver l'environnement, il faut payer

plus cher nos déplacements et notre chauffage et réduire nos consommations. Un raisonnement très éloigné des difficultés concrètes des personnes à bas revenus contraintes, par exemple, de prendre leur voiture pour aller travailler. Il n'empêche que dans les décennies qui viennent, le problème se posera.

Ensuite, tout est question d'ajustement : tous ceux dont les ressources sont indexées[1] sur les prix sont en principe protégés. C'est le cas, par exemple, des allocataires des minima sociaux, des retraités, ou des smicards. À condition que leurs prestations et salaires soient revalorisés régulièrement. Si ce n'est pas le cas, alors la situation sera grave. Les plus pauvres deviendraient encore plus pauvres.

[…] Le problème de l'inflation[2] se pose pour plusieurs catégories. D'abord pour celles dont les très bas revenus ne suivront pas la hausse des prix. Par exemple, les personnes qui ne vivent que de soutiens d'associations caritatives ou d'amis, qui travaillent à temps partiel dans des entreprises qui n'ont pas les moyens d'augmenter les salaires ou dont les patrons préfèrent engranger les dividendes de l'inflation en augmentant leurs profits.

Ensuite, pour ceux dont le mode de consommation est éloigné du « panier moyen » qui sert à établir l'indice des prix. L'Insee prévoit une hausse de 23,1 % des prix de l'énergie en 2022 et de 9,7 % du poste « transports ».
Tous ceux qui doivent faire face à des dépenses de carburant importantes pour aller travailler et, surtout, ceux dont le logement est mal isolé et difficile à chauffer sans dépenser une fortune, vont subir de lourdes pertes de pouvoir d'achat même si leurs revenus augmentent autant que la moyenne des prix. Il faut noter au passage que les personnes qui vivent dans un logement social risquent de voir leurs charges locatives augmenter plus fortement que les autres car les bailleurs ne disposent pas du même bouclier tarifaire sur les prix de l'énergie que les particuliers. Tout dépendra de la manière dont les bailleurs sociaux répercuteront ces hausses de prix dans les charges des locataires.

L'impact de l'inflation sur la population et sur la pauvreté reste complexe à évaluer, tant se conjuguent de paramètres. Si le smic et les prestations sociales suivent la hausse des prix, le taux de pauvreté pourrait peu évoluer en 2022, alors que certaines catégories de population, pas nécessairement les plus pauvres, pourraient subir d'importantes pertes de pouvoir d'achat.
Comme les crises économiques, le chômage et bien d'autres phénomènes, l'inflation ne pèse pas de la même façon sur tous. Protéger l'ensemble de la population, par exemple en réduisant les prix des carburants à la pompe ou en subventionnant les tarifs de l'énergie, revient à favoriser la consommation des catégories aisées parce qu'elles se déplacent plus et chauffent des logements plus grands notamment. L'argent ainsi perdu devrait plutôt être économisé pour soutenir ceux qui en ont vraiment besoin.

Source : Observatoire des inégalités, 6 décembre 2022

[1] C'est-à-dire augmentées en fonction de la hausse des prix.

[2] Hausse durable du niveau général des prix.

ANNEXE 4- Classe, âge, origine : quand les inégalités se cumulent.

Fracture sociale, sexisme, discriminations : les inégalités constituent un système dans lequel les facteurs se combinent. […]

La fracture sociale est vive en France. Comme le montrent de très nombreuses données, ouvriers et employés sont le plus souvent en position dominée, avec de bas niveau de revenus et des conditions de travail difficiles. Ils sont aussi en moins bonne santé, dans des conditions de logement défavorables, avec un accès restreint aux loisirs. Ces écarts, isolés quand on observe la situation d'une catégorie sociale par rapport à une autre, sont inscrits dans un ensemble d'autres inégalités. […]

En moyenne, le taux de chômage était de 8 % pour l'année 2020. Dès qu'on entre dans le détail, on mesure comment la réalité des uns est éloignée de celle des autres. Entre les cadres âgés de 30 à 49 ans et nés en France et les jeunes employés immigrés, le taux varie de 3,2 % à 19,6 %, soit six fois plus. Nos trois facteurs se combinent : la catégorie sociale (le taux de chômage des cadres supérieurs est de 3,7 %, alors que celui des ouvriers atteint 11,4 %). L'âge (15,9 % des jeunes actifs sont au chômage alors que 5,5 % des 50 ans ou plus sont dans ce cas. Le fait d'être immigré ou non (le taux de chômage des uns est 12,9 % contre 7,4 % pour autres).

Pour être plus complet, nous aurions pu ajouter d'autres éléments, comme le genre, le handicap, la situation familiale, le territoire ou la couleur de peau par exemple : on aurait alors obtenu des écarts encore plus importants. Le taux de chômage des jeunes femmes immigrées est, par exemple, supérieur à celui des jeunes hommes immigrés (21,9 % contre 17,3 %).**[…]**

Source : Observatoire des inégalités, 14 avril 2023

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.