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

Vendredi 9 septembre 2022

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 annexes numérotées de 1 à 4, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

Madame SIMON, mariée et mère de deux adolescents scolarisés au collège de Guillestre, dans le département des Hautes-Alpes, a été engagée en contrat à durée indéterminée à temps plein par la société SécuritéPlus le 12 mai 2018 en qualité d'agent de sécurité. Elle exerce ses fonctions à Guillestre dans le centre commercial situé sur cette commune.

La société SécuritéPlus est informée en janvier 2021, par lettre recommandée avec avis de réception, par le centre commercial de Guillestre que, faute de budget suffisant, le centre commercial n'est plus en mesure de poursuivre sa relation contractuelle avec la société SécuritéPlus.

Suite à la perte de ce contrat, la société SécuritéPlus, dont l'activité s'étend sur tout le territoire national, propose à Madame SIMON par lettre recommandée avec avis de réception en date du 21 février 2021, un poste de nature équivalente sur la zone commerciale de Marseille, située à 230 km de Guillestre. La société SécuritéPlus informe également Madame SIMON qu'elle prendra en charge les frais de déplacement et d'hébergement liés à cette mutation.

Madame SIMON refuse cette mutation et adresse une longue lettre à la société SécuritéPlus dans laquelle elle explique que ce changement de lieu de travail la contraindra à déménager puisqu'un aller-retour quotidien est exclu, la durée du simple transport aller étant de l'ordre de 2 heures 30 à 3 heures. Elle ajoute également que l'état de son conjoint agriculteur en situation de handicap partiel la contraint à le suppléer quotidiennement pour certaines tâches liées à l'exploitation. Enfin, elle signale qu'il y a d'autres centres commerciaux plus proches dans lesquels la Société SécuritéPlus pourrait l'affecter.

La société SécuritéPlus comprend son point de vue mais estime qu'elle n'a pas d'autre secteur à proposer. Elle lui notifie donc son licenciement.

Répondre aux questions 1, 2 et 3.

1. Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.

2. Développez l'argumentation juridique que Madame SIMON peut avancer pour contester son licenciement.

3. Développez l'argumentation juridique que la société SécuritéPlus peut lui opposer.

Répondre au choix à la question 4a ou 4b.

4a. Expliquez pour quelles raisons le législateur impose des limites à la liberté contractuelle de l'employeur.

4b. Justifiez le principe de la force obligatoire des contrats.

Annexe 1 : extraits du contrat de travail à durée indéterminée en date du 12 mai 2018 signé entre Madame SIMON et la société SécuritéPlus.

Article 1 : madame SIMON est engagée en contrat à durée indéterminée à temps plein par la société SécuritéPlus en qualité d'agent de sécurité. La durée hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine.

(…)

Article 6 : clause de mobilité

La zone d'activité de la société est tout le territoire national. Compte tenu du caractère de la profession, il est expressément convenu que le lieu de travail du salarié n'a aucun caractère de fixité et pourra être déplacé en fonction des besoins de la clientèle, de la nature des conventions ou de l'organisation générale de la société. Le refus du changement du lieu de travail de la part du salarié pourra être considéré comme fautif et entraîner la rupture du présent contrat de travail.

Annexe 2 : extraits du Code du travail

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 L1221-1 : « Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. »

Annexe 3 : extraits du Code civil

Article 1103 (anciennement article 1134) : « Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits. »

Article 1104 : « Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public. »

Article 1193 : « Les contrats ne peuvent être modifiés ou révoqués que du consentement mutuel des parties, ou pour les causes que la loi autorise. »

Annexe 4 : arrêt de la Cour de cassation du 14 février 2018

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 29 juin 2016), que Mme X... a été engagée le 18 janvier 2010, suivant contrat à durée indéterminée, par la société Mind, […] en qualité de technicienne nomenclatures, [...] ; que, suite au refus de la salariée de rejoindre le site de Toulouse, l'employeur l'a licenciée pour faute grave ; que, contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

[…] Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et de la débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la clause

de mobilité est rédigée en ces termes : « .....Néanmoins, il est convenu que la société Mind peut être amenée à modifier le lieu de travail de Mme Sophie X... pour des raisons touchant à la nature de l'activité, à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise ou à l'évolution de son activité. Mme Sophie X.… pourrait ainsi être mutée dans l'un de nos établissements actuels et/ou futurs en France (Belfort, Bourges, Colomiers, Figeac, Rennes, Paris, Saint-Nazaire…). Le refus de Mme Sophie X... d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement, éventuellement pour faute grave..... » et a décidé que la salariée ne peut se prévaloir de la nullité de la clause au motif que cette clause prévoyait sa possible mutation en France et qu'en tout état de cause cette clause a été mise en œuvre en vue de sa mutation vers un établissement figurant sur la liste des établissements dits "actuels" de la société Excent qui y était annexée à savoir Colomiers ; qu'en statuant ainsi, […], la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail, et l'article 1134* du Code civil […] ;

[…] 3°/ que 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 ; qu'en se contentant d'énoncer que la salariée en faisant valoir que son époux travaillait à La Rochelle et qu'elle avait deux enfants adolescents âgés de 12 et 17 ans, présentait des circonstances parfaitement ordinaires pour une femme de 43 ans ne pouvant conduire à considérer que sa mutation à une distance d'environ 400 kilomètres aurait porté atteinte à sa vie personnelle et familiale, au motif que cette notion ne pouvait s'entendre de tout événement ayant pour effet de modifier l'organisation de la vie en famille, sans rechercher concrètement les conditions de vie de la salariée et les conséquences de la mutation sur sa vie familiale, et si l'atteinte était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard l'article L. 1121-1 du Code du travail, et l'article 1134* du Code civil, […]

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que le contrat de travail comportait une clause de mobilité dans les établissements situés en France, dont il se déduisait une définition précise de la zone géographique d'application, la cour d'appel en a exactement déduit que la clause était valable ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que l'employeur justifiait de la nécessité de procéder à la mutation de la salariée en raison de la réduction considérable et durable de l'activité à laquelle elle était affectée, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'atteinte à la vie familiale de l'intéressée était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi ; […]

* nouvellement article 1103 du Code civil

PARTIE ÉCONOMIQUE

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

1. Distinguez les notions de déficit public et de dette publique.
2. Commentez l'évolution de la dette publique en France entre 2010 et 2020.
3. Montrez l'importance de la protection sociale dans les dépenses publiques.
4. Identifiez les mesures récentes engagées par l'État pour lutter contre les risques auxquels sont confrontés les ménages.

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

5a. Le système de protection sociale français est-il efficace pour lutter contre les risques sociaux ?

OU

5b. L'État doit-il lutter contre les monopoles ?

Annexes :

Annexe 1 : L'évolution de la dette publique en France (en milliards d'Euros).

Annexe 2 : Les dépenses publiques en 2019.

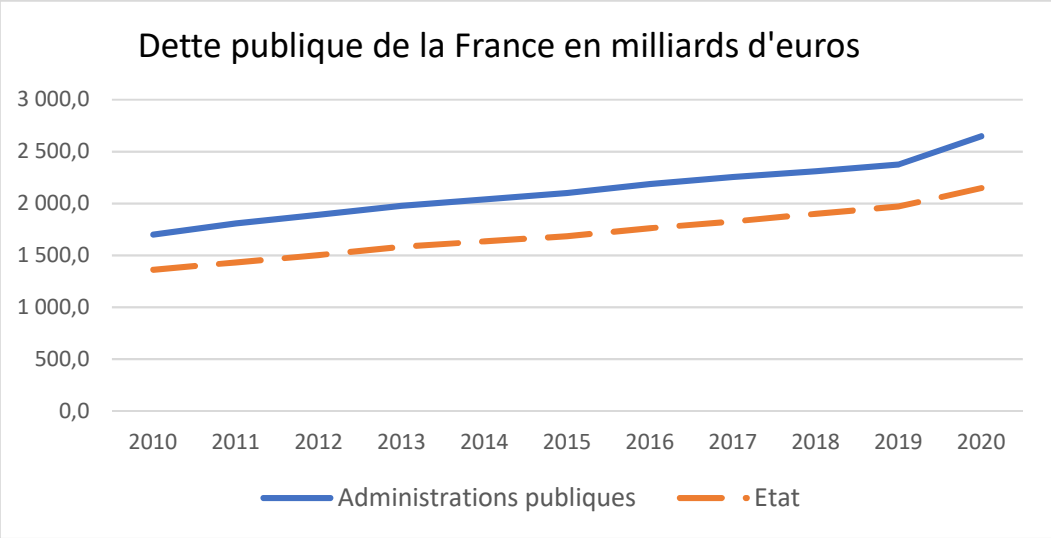
Annexe 3 : Allocation de soutien familial : une allocation parent isolé.

Annexe 4 : Mal-emploi : près de huit millions de personnes fragilisées.

Annexe 5 : Aides pour l'emploi des jeunes.

Annexe 6 : Un Français sur cinq concerné par la pauvreté.

<u>Annexe 1</u> : L'évolution de la dette publique en France (en milliards d'Euros).



Source : d'après Insee, comptes nationaux, base 2014.

<u>Annexe 2</u> : Les dépenses publiques en 2019.

Répartition des dépenses pour 1000 € d'argent public pour 2019

Charge de la dette	28 €
Dépenses sectorielles	156 €
Éducation	95 €
Protection sociale	572 €
Recherche	23 €
Justice et sécurité	60 €
Fonctionnement des administrations publiques	66 €

La répartition des dépenses pour 572 euros de protection sociale en 2019

Aide au logement	15 €
Chômage	33 €
Famille	41 €
Retraites	262 €
Santé	195 €
Autre solidarité	26 €

Source : www.economie.gouv.fr

<u>Annexe 3</u> : Allocation de soutien familial : une allocation parent isolé.

Il existe une Allocation de Soutien Familial depuis le 1er avril 2021versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) pour les parents isolés. Celle-ci dépend de votre situation en matière de pension alimentaire.

Ainsi, chaque personne en situation d'élever seule un enfant ou plusieurs enfants est en droit de formuler une demande d'Allocation de Soutien Familial (ASF). Il n'est pas obligatoire d'avoir un lien de parenté avec l'enfant. De plus, l'attribution de l'ASF ne prend pas en compte les ressources du demandeur. Lors des simulations de pension alimentaire, la CAF étudie en parallèle les droits à l'ASF.

L'aide pour les mères célibataires ou les pères célibataires est attribuée pour compenser un déficit de pension alimentaire. […]

Le montant mensuel de l'allocation est de 115,64 euros par mois par enfant. Lorsqu'un enfant est recueilli et qu'il est donc privé de ses deux parents, le montant est plus important et passe à 154,16 euros par mois.

Source : www.aide-sociale.fr, 2021

<u>Annexe 4</u> : Mal-emploi : près de huit millions de personnes fragilisées.

Chômeurs, travailleurs précaires et découragés du travail : en France, près de huit millions de personnes, soit un quart du total des actifs, sont fragilisées face à l'emploi.

La France comptait 2,4 millions de chômeurs en 2020 selon les données de l'Insee, soit 8 % de la population active. À lui seul, ce chiffre reflète mal l'état du marché du travail. Selon nos calculs, on peut estimer le nombre de personnes en situation de ce que nous appelons le « mal-emploi » à 7,6 millions au total. Ce chiffre comprend les chômeurs, mais aussi les salariés précaires et les personnes qui souhaitent travailler mais qui ne sont pas comptées comme chômeuses par l'Insee.

En plus des chômeurs, la France compte 3,3 millions de travailleurs précaires : principalement des personnes en intérim ou en contrat à durée déterminée, dans le secteur privé ou public. On recense aussi 1,9 million de personnes découragées qui ne recherchent plus activement un travail tant la situation du marché de l'emploi est dégradée. Elles ne sont donc plus comptées parmi les chômeurs, mais considérées comme « inactives ». […] On trouve notamment parmi elles des mères de famille monoparentale qui n'ont aucun mode de garde pour leurs enfants, des adultes très peu qualifiés qui baissent les bras devant le type d'emploi et les rémunérations qu'on leur propose. S'ajoutent en 2020 les personnes qui souhaitaient travailler dans des secteurs fortement ralentis ou mis à l'arrêt par la situation sanitaire où il n'était guère possible de candidater. En additionnant les chômeurs, les travailleurs précaires et les inactifs qui voudraient travailler, on aboutit à un total de près de 7,6 millions de personnes en situation de mal-emploi, soit un quart du total des actifs. […]

Source : www.inegalites.fr, 08 août 2021

<u>Annexe 5</u> : Aides pour l'emploi des jeunes.

Dans le contexte de la crise sanitaire du coronavirus COVID-19, le gouvernement a présenté le 23 juillet 2020 un plan de soutien massif à l'emploi des jeunes. Ce plan, doté d'une enveloppe de 6,5 milliards d'euros, comprend notamment une aide de 4 000 € en termes de compensation de charges pour tout jeune recruté entre août 2020 et janvier 2021. [… Ce plan comprend également] une prime pour favoriser l'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Il s'agit d'une aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € par contrat préparant à un diplôme ou un titre de niveau master ou inférieur, signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, sans condition sur le nombre d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés, et sous conditions pour celles de 250 salariés ou plus, d'absence d'assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Source : www.economie.gouv.fr, 24 juillet 2020

<u>Annexe 6</u> : Un Français sur cinq concerné par la pauvreté.

En 2019, en France métropolitaine, une personne sur cinq était en situation de pauvreté monétaire ou de privation matérielle et sociale, selon une étude de l'Insee. Les familles monoparentales ou frappées par le chômage sont particulièrement touchées.

En 2019, 13,6 % des Français vivant en métropole étaient considérés « à risque de pauvreté monétaire » et disposaient d'un revenu inférieur à 1 063 euros pour une personne seule. […]. Par ailleurs, indicateur moins suivi, 13,1 % étaient confrontés à des difficultés de paiement, de logement, de consommation. Et étaient donc pauvres au sens non monétaire (ou en condition de vie). […]

Une enquête de France Stratégie publiée [début septembre 2021] apporte un éclairage complémentaire sur ce sujet sensible. L'organisme […] s'est intéressé aux dépenses dites « pré-engagées » des ménages - c'est-à-dire « engagées par contrat et difficilement renégociables à court terme », comme le loyer, les assurances, les abonnements au téléphone et à Internet, les remboursements d'emprunts. L'étude montre qu'elles sont passées de 27 % de la dépense totale des ménages en 2001 à 32 % en 2017, tirées vers le haut par l'alourdissement du budget logement (loyer, charges, remboursement d'emprunts). Elle révèle aussi que leur poids s'est surtout alourdi pour les ménages modestes. Pour eux, les dépenses pré-engagées représentaient 41 % de la dépense totale en 2017, contre 28 % pour les foyers aisés.

« Les inégalités en termes de revenu arbitrable, c'est-à-dire en termes de budget disponible après paiement des dépenses pré-engagées, sont presque deux fois plus fortes que les inégalités en termes de niveau de vie », souligne France Stratégie.

Source : lesechos.fr, 1er septembre 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.