

BACCALAURÉAT SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LA GESTION

ÉPREUVE D'ÉCONOMIE – DROIT

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 6

INDICATIONS DE CORRECTION

La commission de choix de sujets a rédigé cette proposition de corrigé, à partir des enrichissements successifs apportés aux différents stades d'élaboration et de contrôle des sujets. Pour autant, ce document ne vise pas l'exhaustivité mais tente simplement d'apporter à chaque question, les éléments de réponse couramment admis par la communauté enseignante.

Il est donc tout à fait normal que certaines copies proposent des pistes voisines de celles du corrigé ou encore que des élèves aient choisi de développer certains points qui leur ont semblé correspondre à une compréhension plus large de la question posée. Il appartient aux correcteurs de ne pas se laisser « enfermer » par la proposition de corrigé et d'analyser les productions des candidats avec intelligence en n'hésitant pas à valoriser ceux qui font preuve de capacités d'analyse et de réflexion.

Par ailleurs, certaines questions peuvent aborder des sujets qui font débat ou pour lesquels les savoirs ne sont pas encore stabilisés. Il en est ainsi de certaines thématiques propres à l'économie, particulièrement sensibles au contexte social et politique, ou encore dans le domaine du droit, notamment lorsque la jurisprudence n'a pas encore tranché clairement. Les correcteurs doivent s'efforcer de faire abstraction de leurs propres positions et faire preuve d'ouverture d'esprit en cherchant avant tout à différencier les candidats en fonction de leur capacité à percevoir le sens d'une question et de la qualité de l'argumentation qu'ils développent.

En conclusion, les propositions de corrigés apportent des repères sur lesquels a été trouvé un large consensus. C'est ensuite à la commission de barème de les compléter par des éléments plus fins d'appréciation permettant de valoriser les candidats disposant d'un ensemble de connaissances organisé, d'un esprit d'analyse satisfaisant et capables de produire sous forme rédigée le résultat d'une réflexion. En tout dernier lieu, c'est au correcteur que revient la lourde responsabilité de prendre le recul nécessaire par rapport au corrigé et d'évaluer les travaux avec un souci d'objectivité en n'oubliant pas que le baccalauréat sanctionne le cycle terminal des études secondaires et que le niveau des candidats ne peut en aucune façon être comparé à celui, qui peut être visé par l'université dans le domaine des sciences économiques et juridiques.

Rappel : Critères d'évaluation d'après le BOEN n°10 du 9 mars 2006

L'épreuve vise à évaluer les connaissances du candidat et ses capacités à :

- analyser des phénomènes économiques ou des situations juridiques ;
- interpréter leur sens et mesurer leur portée ;
- mettre en œuvre les compétences méthodologiques acquises pour mener à bien cette analyse ;
- construire et présenter, sous forme rédigée, un raisonnement ou une argumentation, économique ou juridique, à partir d'une thématique donnée.

PARTIE RÉDACTIONNELLE (10 points)**La croissance économique suffit-elle à réduire le chômage ?**

Référence au programme

Première :

Thèmes	Notions et contenus à construire
2.1. L'entreprise et l'offre sur les marchés des produits	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La décision de production : la productivité et les gains de productivité ▪ La mesure de la production : le produit intérieur brut
2.4. Le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'offre et la demande de travail ▪ La formation des salaires

Terminale :

Thèmes	Notions et contenus à construire
2.4. L'hétérogénéité de l'économie mondiale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La croissance économique
3.2. La régulation de l'activité économique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le chômage

Depuis la rénovation STG, il n'est pas exigé du candidat, en terme de forme, de développement structuré. Il est demandé au candidat une argumentation, à savoir être capable d'organiser ses idées.

MÉTHODE RÉDACTIONNELLE :**- Définition des termes du sujet**

La croissance économique est l'augmentation soutenue, pendant une longue période, de la production d'un pays.

Le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un.

ARGUMENTATION

Le candidat devra être capable de :

- Faire le lien entre la croissance économique et la création d'emplois.
 - Quels ont les effets de la croissance sur l'emploi ?
 - Notion de chômage conjoncturel.
- Présenter les limites de cette relation croissance/emploi.
 - Notion de gains de productivité.
 - Quels sont les effets des gains de productivité sur l'emploi ?
- Présenter la composante structurelle du chômage.
 - Notions de marché du travail, de chômage structurel.

- Énoncer plusieurs facteurs structurels du chômage, certains liés à l'offre de travail, d'autres à la demande de travail.

LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE PERMET DANS UNE CERTAINE MESURE DE RÉDUIRE LE CHOMAGE

- **Il est possible d'établir une relation entre la variation du PIB et la variation de l'emploi.**

Lorsque le rythme de croissance du PIB ralentit, celui de l'emploi salarié ralentit ; inversement en cas d'accélération du PIB, l'emploi salarié s'accélère aussi.

Une croissance économique soutenue va ainsi avoir un impact favorable sur l'emploi. L'augmentation du PIB signifie en effet que les entreprises ont produit plus de biens et services et donc créé plus de richesses qui leur ont permis d'investir et d'embaucher.

Et inversement, un ralentissement de l'activité économique aura un impact défavorable sur l'emploi.

→ Notion de chômage conjoncturel : chômage résultant d'un ralentissement de l'activité économique (fonctionnement du marché des biens et services).

- **La croissance économique peut être plus ou moins riche en emplois.**

Pour produire plus, l'entreprise peut créer des nouveaux emplois. L'augmentation de la production est alors riche en emplois. Ceci est d'autant plus vrai que les emplois se créent dans des activités à faibles gains de productivité comme les services.

Exemple de transition

La création d'emplois dépend donc également d'éléments structurels qui caractérisent telle ou telle branche d'activité.

Le chômage a une composante structurelle qui persiste au-delà des fluctuations conjoncturelles.

MAIS LA RÉDUCTION DU CHOMAGE NE DÉPEND PAS UNIQUEMENT DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Le marché du travail est le lieu de rencontre entre une offre de travail (ensemble de la population active) et une demande de travail qui émane des entreprises. Le chômage résulte alors d'un excédent de l'offre de travail par rapport à la demande.

Notion de chômage structurel : chômage qui résulte de l'inadaptation de l'offre de travail (des salariés) à la demande de travail (des entreprises). Ce type de chômage est souvent de longue durée.

Un certain nombre d'imperfections entravent le fonctionnement du marché du travail concernant :

- Des raisons démographiques :
Si les créations d'emplois sont insuffisantes pour absorber l'augmentation de la population active, le taux de chômage augmente.

- L'influence du taux d'activité.
L'effet d'annonce d'une reprise économique peut inciter des personnes supplémentaires à se présenter sur le marché du travail (augmentation de la population active), et donc la création d'emplois ne veut pas dire nécessairement diminution du chômage
- L'inadéquation des offres de travail sur le plan géographique et sur le plan des compétences.
Insuffisante mobilité géographique.
Inadaptation des qualifications de la main d'œuvre. Prise en compte également du progrès technique et de son influence sur les personnes les moins qualifiées.
- Le coût du travail jugé trop élevé par les employeurs, particulièrement pour les travailleurs les moins qualifiés et les activités les moins capitalistiques.
Transfert massif des emplois de certains secteurs (textile, électronique, jouet par exemple) à destination des pays à bas salaires.
- Les transformations des structures de la production.
Des secteurs nouveaux se développent, tandis que d'autres déclinent. Dans les secteurs en déclin, des entreprises cessent leur activité et licencient leurs salariés qui n'ont pas nécessairement les compétences requises pour travailler dans les secteurs en expansion.
- Les rigidités de salaires ou des défaillances du marché qui expliquent le maintien du chômage.
Existence et rôle des institutions intervenant sur le marché du travail (code du travail, législation du salaire minimum, organisations syndicales,...).

Barème indicatif

Voir préconisations concernant l'utilisation du barème. Le nombre d'arguments est indicatif. Certains candidats ont pu retenir un nombre d'arguments moins important, mais les développer de façon plus approfondie

Méthode rédactionnelle	4 points
- Logique globale, enchaînement des arguments	3
- Formulation d'une réponse cohérente à la question, conclusion.	1
Concepts → arguments	6 points
- Argument n°1 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	1
- Argument n°2 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	1
- Argument n°3 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	1
- Argument n°4 (validité, arguments, précision et éventuellement exemple)	1
- Définition et utilisation pertinente des concepts importants	2

PARTIE ANALYTIQUE 10 points**1. Qualifiez juridiquement les faits.****2 points**

M. X., *salarié*, a été surpris en train de fumer pendant son travail dans les locaux de son employeur. Il a été licencié pour faute grave. Il conteste son licenciement devant le conseil des prud'hommes.

2. Indiquez les différentes étapes de la procédure antérieure.**2 points**Conseil des prud'hommes

- Demandeur : M. Patrick X...
- Défendeur : société Cartonneries de Gondardennes SA
- Décision : licenciement injustifié

Cour d'appel

- Appelant : société Cartonneries de Gondardennes SA
- Intimé : M. Patrick X...

Il s'agit d'une déduction « vraisemblable » compte tenu de la décision de première instance. Mais d'une manière générale un demandeur qui obtient gain de cause peut aussi faire appel pour obtenir, par exemple, une indemnisation supplémentaire. On ne pénalisera donc pas les élèves qui ne préciseront pas l'appelant et l'intimé.

- Décision : arrêt infirmatif : licenciement pour faute grave

3. Présentez les arguments invoqués par les parties devant les juges du fond. 3 points

M. X. conteste son licenciement pour faute grave devant le Conseil des Prud'hommes et demande le paiement d'indemnités de licenciement. Ses arguments sont les suivants :

- Fumeur depuis 25 ans, M. Patrick X. est dépendant et son employeur n'a pas pris de mesures d'aide, d'accompagnement pour l'aider à arrêter
- Atteinte aux libertés individuelles : sans prendre en compte la situation de dépendance tabagique de son salarié, l'employeur a commis une faute

La société Cartonneries de Gondardennes souhaite voir écarter sa responsabilité. Ses arguments sont les suivants :

- le salarié a violé une interdiction générale de fumer conformément au règlement intérieur (pouvoir réglementaire)
- obligation de sécurité des personnes, des biens : employeur est responsable du fait de ses salariés (ex : si incendie)

4. Indiquez le problème de droit soulevé devant la Cour de cassation 1 point

Le problème porte sur la qualification de faute grave justifiant un licenciement.

5. Présentez la solution de la Cour de cassation et ses motifs.**2 points**

La cour de cassation rejette le pourvoi de M. Patrick X. c'est-à-dire qu'elle approuve la décision de la cour d'appel. La Cour de cassation confirme la qualification de faute grave justifiant le licenciement du salarié.

À noter que la Cour de cassation se comporte ici comme un 3^{ème} degré de juridiction en apportant un contrôle sur la qualification juridique de la faute.

La Cour d'appel relève que le salarié avait fumé une cigarette dans un local au sein de l'entreprise affecté aux pauses en violation d'une interdiction générale de fumer

- justifiée par la sécurité des personnes et des biens,
- imposée en raison du risque d'incendie par l'arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée et figurant au règlement intérieur,
- portée à sa connaissance tant par l'affichage de ce règlement que par les nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note interne de rappel mentionnant les sanctions encourues

Le salarié a donc commis une faute, qui peut ainsi être qualifiée de faute grave et ce comportement rend impossible son maintien dans l'entreprise