

ÉCONOMIE-DROIT

PRÉSENTATION DE L'ÉPREUVE	4
CONSEILS MÉTHODOLOGIQUES POUR PRÉPARER L'ÉPREUVE D'ÉCONOMIE-DROIT.....	5

SUJET 1 Pondichéry-avril 2016

Droit.....	7
Économie.....	9
CORRIGÉ	11

SUJET 2 France métropolitaine-juin 2016

Droit.....	18
Économie.....	21
CORRIGÉ	24

SUJET 3 Pondichéry-avril 2015

Droit.....	32
Économie.....	34
CORRIGÉ	37

SUJET 4 France métropolitaine-juin 2015

Droit.....	44
Économie.....	46
CORRIGÉ	49

SUJET 5

Droit.....	55
Économie.....	59
CORRIGÉ	62

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.

Durée indicative de résolution	
Première partie : droit	90 min
Seconde partie : économie	90 min

PARTIE 1 : DROIT

10 points

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

I Situation juridique

Depuis janvier 2010, Lilly STEL est employée par la société SOCOMPTA située à Sélestat en Alsace. Depuis la naissance de son deuxième enfant, Lilly STEL travaille à 80 %. Cependant, sa charge de travail n'a pas beaucoup diminué. Elle a du mal à terminer les tâches qui lui sont confiées dans les temps, ce qui lui est régulièrement reproché par son supérieur, Gilles ANDRÉ.

Un soir, particulièrement excédée par les remarques répétées de son supérieur, elle partage sa colère sur son mur Facebook, accessible à ses seuls « amis ». Elle y décrit sa surcharge de travail, en prenant soin de ne pas citer nommément son employeur ou son responsable.

Dès le lendemain, Gilles ANDRÉ la convoque à un entretien préalable à une procédure de sanction disciplinaire. En effet, un client « ami sur Facebook de Lilly STEL » vient de lui téléphoner pour lui annoncer qu'il souhaitait rompre toute relation commerciale avec la société SOCOMPTA à la suite de la lecture des propos tenus par Lilly STEL sur son mur Facebook.

Pendant l'entretien, Gilles ANDRÉ reproche à Lilly STEL d'avoir critiqué SOCOMPTA, remis en cause ses qualités personnelles de manager et de l'avoir injurié.

II Questions

- 1 Qualifiez juridiquement les faits et les parties au litige.
- 2 Énoncez le problème juridique.
- 3 Présentez les arguments juridiques que Lilly STEL peut mettre en avant afin d'éviter une sanction disciplinaire.

- 4 Présentez les arguments juridiques que peut mettre en avant la société SOCOMPTA afin de justifier la sanction disciplinaire présentée lors de l'entretien.

ANNEXE 1

Articles 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 L1222-1

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

ANNEXE 2

Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (extrait)

Article 29

Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même [...] si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés. Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.

ANNEXE 3

Arrêt de la cour d'appel Besançon, Chambre sociale, arrêt du 15 novembre 2011 (résumé)

En 2009, la société Y licencie Madame X, vendeuse caissière, lui reprochant de ne pas avoir informé la direction de disparitions fréquentes de produits dans le magasin, mais également d'avoir tenu des propos injurieux envers la société sur Facebook. Madame X avait en effet publié les propos suivants sur le « mur » Facebook d'un ancien salarié, licencié pour faute grave : « C'est clair, cette boîte me dégoûte ! Ils méritent juste qu'on leur mette le feu à cette boîte de m... ! » Les propos tenus par Madame X ont par la suite été rapportés à l'employeur par un ami du propriétaire du « mur » Facebook. [...] La cour d'appel de Besançon a confirmé ce jugement le 15 novembre 2011. Les juges ont invoqué le fait que le réseau social Facebook « doit être nécessairement considéré au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public. De plus, Madame X qui ne pouvait ignorer le fonctionnement du site Facebook n'est pas fondée à soutenir que son dialogue [...] constituait une conversation privée, que pour ce faire elle disposait en effet de la faculté de s'entretenir en particulier avec lui en utilisant sa fonctionnalité adéquate [message privé] proposée par le site ». La cour a ainsi démontré le comportement imprudent de la salariée, qui même sans le désigner par son nom, a permis l'identification de son employeur, nommé par un autre participant. Enfin l'arrêt précise que « le caractère violent et injurieux des propos caractérise un abus incontestable de la liberté d'expression reconnue à tout salarié, motif réel et sérieux du licenciement ».

<http://www.olfeo.com>

I. Questions méthodologiques

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

- 1 Définissez la croissance économique.
- 2 Décrivez l'évolution de la dette publique dans les différents États présentés.
- 3 Déterminez comment les États pourraient réduire la dette publique.

II. Question analytique

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

La réduction de la dette publique peut-elle contribuer à la relance de l'économie ?

Liste des annexes

Annexe 1 : Taux de croissance du PIB réel.

Annexe 2 : Dette publique brute en % du PIB.

Annexe 3 : Trop de dette [...] tue la croissance.

Annexe 4 : Parfois, dette et croissance vont de pair.

Annexe 5 : Austérité ou relance, comment choisir ?

ANNEXE 1

Taux de croissance du PIB réel

En %	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Allemagne	0,7	3,7	3,3	1,1	- 5,6	4,1	3,7	0,4	0,3	1,6
France	1,6	2,4	2,4	0,2	- 2,9	2,0	2,1	0,2	0,7	0,2
Italie	0,9	2,0	1,5	- 1,0	- 5,5	1,7	0,6	- 2,8	- 1,7	- 0,4
Royaume-Uni	3,0	2,7	2,6	- 0,5	- 4,2	1,5	2,0	1,2	2,2	2,9

Source : FMI

MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

PRÉSENTATION DE L'ÉPREUVE	68
---------------------------------	----

CONSEILS MÉTHODOLOGIQUES

POUR PRÉPARER L'ÉPREUVE DE MANAGEMENT DES ORGANISATIONS	69
---	----

SUJET 1 Pondichéry-avril 2016

Dans un environnement économique instable, associer une exigence de qualité à la mise en œuvre d'un système d'information performant peut permettre à une organisation d'asseoir son développement	71
CORRIGÉ	77

SUJET 2 France métropolitaine-juin 2016

Dans un environnement très concurrentiel, les organisations doivent être capables de se démarquer sur leur marché. Les ressources humaines sont des éléments indispensables voire primordiaux dans cette démarche	81
CORRIGÉ	88

SUJET 3 Pondichéry-avril 2015

Face aux modifications de l'environnement, l'innovation permet à l'organisation de perdurer en répondant à la demande de clients de plus en plus exigeants	93
CORRIGÉ	100

SUJET 4 France métropolitaine-juin 2015

Dans un environnement économique difficile, la réactivité et l'innovation, associées à la prise en compte de sa responsabilité sociale, peuvent s'avérer déterminantes pour permettre à une organisation de réaliser sa finalité économique	105
CORRIGÉ	111

SUJET 5 France métropolitaine-juin 2014

La qualité « made in France » comme source d'avantage concurrentiel	115
CORRIGÉ	121

PRÉSENTATION DE L'ÉPREUVE DE MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

Cadre réglementaire de l'épreuve

L'épreuve de Management des organisations est une épreuve écrite (durée : 3 heures, coefficient : 5). Elle porte sur le programme de Management des organisations de Première et Terminale STMG. Elle vise à évaluer la connaissance des notions fondamentales de management par le candidat et sa capacité à les mobiliser pour l'analyse des organisations et des pratiques de management. L'épreuve permet en outre de vérifier les acquis méthodologiques du candidat.

Présentation de l'épreuve

L'épreuve prend la forme d'un cas pratique composé de travaux qui permettent l'analyse d'une ou plusieurs situations de management des organisations présentées dans un dossier documentaire composé d'annexes.

La première page du dossier présente une liste de travaux à effectuer ainsi qu'une liste des annexes. Les pages suivantes regroupent les annexes du dossier. En aucun cas, les seules notions de Première ou les seules notions de Terminale ne peuvent suffire pour aborder l'épreuve. Les travaux à effectuer portent toujours sur des notions et des méthodes acquises en Première et en Terminale.

Critères d'évaluation

L'épreuve n'est pas un exercice théorique, mais un exercice pratique qui doit permettre au jury de vérifier les capacités du candidat à :

- analyser et à exploiter une documentation concernant une ou plusieurs organisations ;
- analyser une organisation : identifier ses finalités et ses caractéristiques, étudier son fonctionnement, examiner ses pratiques de management et son évolution ;
- identifier une situation ou un problème de management ;
- procéder à une analyse ou à un diagnostic raisonné et argumenté de la situation ou du problème de management.

Apprendre votre cours est bien sûr impératif... puisque vous savez que plusieurs questions porteront sur vos connaissances. S'entraîner à analyser des données chiffrées et des situations juridiques, ainsi qu'à rédiger des commentaires structurés est tout aussi important, car ce type d'exercice obéit à une méthode qui reste toujours la même, quel que soit le document présenté : si vous connaissez par cœur les étapes de l'analyse d'un graphique, vous aurez toutes les chances de savoir analyser celui qui pourra se présenter à l'épreuve.