

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

ÉPREUVE DU MERCREDI 18 JUIN 2014

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 5

<p>DROIT et ÉCONOMIE</p>

Le sujet comporte 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

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.

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.

Situation juridique

Marie Dupond est titulaire du BTS Assistant de manager. Tout juste diplômée, elle a été embauchée en tant qu'Assistante ressources humaines dans une PME, Flexitube SA, sous-traitante de l'industrie automobile. Elle a signé son contrat le 10 août 2012.

Un collègue de Marie Dupond, également Assistant ressources humaines, embauché un mois après elle, perçoit une rémunération supérieure à la sienne de 30%. Le contrat de travail de ce collègue, embauché au même échelon, à un niveau d'agent de maîtrise, mentionne des tâches et des responsabilités comparables à celles qui sont confiées à Marie. Cette dernière s'étonne d'être moins rémunérée pour un travail équivalent.

En qualité d'Assistante ressources humaines, Marie a accès aux fiches de poste et rien dans celle de son collègue ne semble justifier une telle différence. Outrée de cette inégalité de traitement, elle décide de se défendre.

Questions

1. Qualifiez la relation juridique qui lie Marie Dupond à Flexitube – SA.
2. Identifiez le(s) problème(s) juridique(s) qui se pose(nt).
3. Présentez et expliquez les conditions dans lesquelles l'employeur de Marie serait fondé juridiquement à pratiquer des différences de salaires entre Marie et son collègue.
4. Identifiez les arguments juridiques qui permettront à Marie de faire valoir ses droits auprès de son employeur.
5. Déterminez à quelle partie incomberait la charge de la preuve.

Annexe 1 : Extrait du contrat de travail de Marie Dupond

Entre d'une part l'entreprise Flexitube – SA, dont le siège social est situé 3 rue des moulins – 31000 TOULOUSE

Et d'autre part Marie Dupond, domiciliée 22 rue Maréchal Brune – 31000 TOULOUSE

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Engagement : Marie Dupond exercera ses fonctions sous l'autorité et selon les directives de Paul Dubois – Directeur des Ressources Humaines - auquel elle rendra compte de son activité. Elle est engagée en qualité d'Assistante Ressources Humaines à compter du 10 août 2012. Elle effectuera les tâches suivantes :

- Accueil des candidats lors des entretiens de recrutement, réception/tri des curriculum vitae, aide au traitement administratif et à la sélection des candidats
- Contribution à la conception et à l'évolution du plan de formation, et à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion
- Tenue de planning / prise de rendez-vous / organisation des déplacements du manager
- Prise en charge du système de Gestion Électronique de Documents (GED) et de la sécurité informatique du service (distribution des droits d'accès et gestion de la confidentialité).

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée [...]. Marie Dupond occupera cet emploi à temps plein.

[...]

Article 5 - Classement : Le poste d'assistante ressources humaines est un poste d'agent de maîtrise, échelon 20 (cf. Convention collective).

Article 6 – Rémunération : En rémunération de son activité, Marie Dupond percevra une rémunération brute mensuelle de 1816€ correspondant à 35 heures hebdomadaires (échelon 20). [...]

Article 9 - Dispositions diverses : La convention collective applicable à l'entreprise est la Convention collective nationale des services de l'automobile. [...]

Annexe 2 : Extraits de la Convention collective nationale des services de l'automobile

Article 1.16 - [...] Le salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié.[...] Les salaires minima mensuels garantis correspondant à la durée légale de travail sont indiqués dans un barème[...]. Ce barème concerne tous les salariés à temps plein. [...]

Échelons	Minimum garanti pour 35 heures pour le personnel de maîtrise (dont les assistant(e)s de direction)
21	1 875 €
20	1 816€
19	1 767€

Annexe 3 : Extraits du Code du travail

Article L1132-1: Aucun salarié ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération [...], en raison [...] de son sexe [...].

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné [...] présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Article L1133-1 : Ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Annexe 4 : Discrimination ou inégalités ? Une frontière floue

En théorie, la distinction juridique entre inégalité et discrimination est claire. Fondée sur l'une des dix-neuf distinctions illégales listées à l'article L.1132-1 du Code du travail (exemples : sexe, grossesse), une pratique discriminatoire porte atteinte aux fondements de notre République. Elle fait l'objet d'une lourde répression pénale (trois ans de prison, 45 000 euros d'amende). [...]

Le régime probatoire (la charge de l'apport de la preuve) est très favorable à la supposée victime puisque c'est à la partie défenderesse qu'il appartient "*de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination*". [...]

Partant de textes du code du travail évoquant "*l'égalité de traitement*" entre hommes et femmes, mais en réalité l'interdiction de toute discrimination – confusion aggravée

dans les textes communautaires, qui considèrent même depuis 2006 un harcèlement comme une discrimination, la Cour de cassation a, dans une affaire de différenciation salariale entre deux secrétaires administratives, créé une règle générale d'égalité de rémunération le 29 octobre 1996 : *"La règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes étant une application de la règle plus générale à travail égal, salaire égal, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique."*

À l'employeur alors de *"justifier par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale"* (Chambre sociale, 17 février 2010).

S'agissant d'égalité entre un homme et une femme, la frontière est parfois floue. Ainsi d'une directrice des ressources humaines appartenant au même comité de direction que des collègues tous masculins, mais gagnant 20 % de moins qu'eux : discrimination en tant que femme (Chambre sociale, 20 octobre 2011), ou différence de traitement pouvant être justifiée *"par une ancienneté, des connaissances professionnelles, une expérience ou des responsabilités différentes"* ?

Ce flou provoque une avalanche de contentieux dans un pays où *"les citoyens sont animés par deux passions : le désir du privilège et le goût de l'égalité"*, comme l'affirmait Charles de Gaulle.

Source : Le Monde, 14 octobre 2013

ÉCONOMIE (10 points)

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

1. Décrivez l'évolution récente du taux de la croissance économique en France.
2. Déterminez, à l'aide d'exemples, si le coût horaire de la main d'œuvre est la seule explication du taux de chômage des pays européens.
3. Recherchez les principales causes du chômage dans les pays européens.
4. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante :

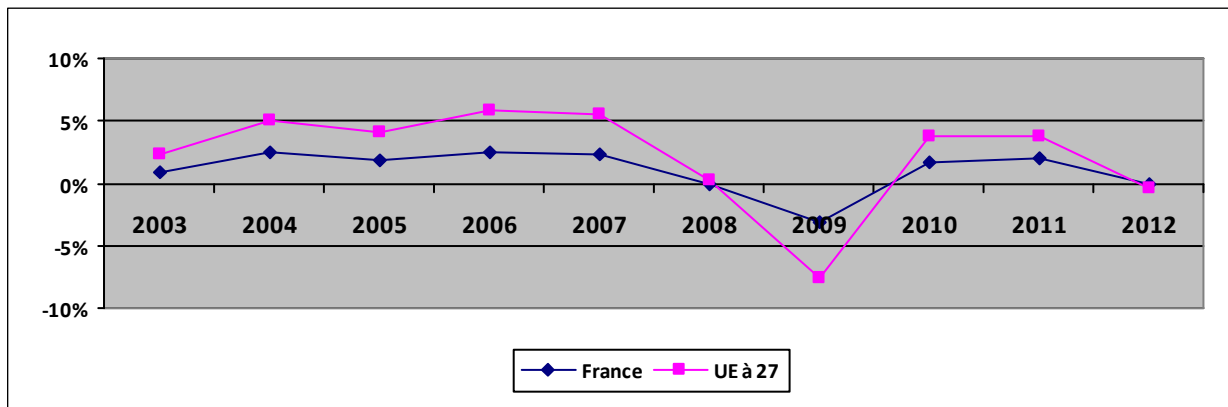
Un niveau élevé de chômage peut-il s'expliquer par une faible croissance ?

Annexes :

- Annexe 1 : Taux de croissance annuel du PIB réel en volume pour la France et l'Union européenne
- Annexe 2 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT en France
- Annexe 3 : Taux de chômage et caractéristiques du chômage dans les pays de l'OCDE
- Annexe 4 : Coûts horaires de la main d'œuvre en 2008

Annexe 1 : Taux de croissance annuel du PIB réel en volume pour la France et l'Union européenne

Eurostat



Annexe 2 : Évolution du taux de chômage au sens du BIT en France

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Taux de chômage (en %)	8,5	8,9	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8

Insee, enquête emploi 2012

Annexe 3 : Taux de chômage et caractéristiques du chômage dans les pays de l'OCDE

Le chômage devrait rester élevé dans les pays de l'OCDE en 2014, notamment chez les jeunes et les travailleurs peu qualifiés

D'après les [perspectives], les taux de chômage ne devraient reculer que légèrement au cours des 18 prochains mois, passant de 8,0 % en mai 2013 à 7,8 % fin 2014, ce qui représente environ 48 millions de chômeurs dans les 34 pays membres de l'OCDE.

Le rapport met en évidence des écarts importants et croissants entre les pays. [...] En Allemagne, le taux de chômage devrait diminuer de 5,3 % à moins de 5 % [fin 2014]. Mais dans le reste de l'Europe, il restera stable, voire augmentera dans de nombreux pays. D'ici fin 2014, le chômage devrait tout juste dépasser les 11 % en France, être d'environ 12,5 % en Italie, et s'approcher des 28 % en Espagne et en Grèce.

La crise ne touche pas tout le monde de la même façon, selon le rapport :

- Dans de nombreux pays de l'OCDE, les pertes d'emploi et de revenus concernent plus souvent les ménages modestes et peu qualifiés que ceux à hauts revenus et hautes qualifications. Dans les grandes économies émergentes, l'emploi a été moins affecté par la crise mais de nombreux travailleurs restent piégés dans des emplois précaires et faiblement rémunérés, avec une protection sociale faible.
- Le taux de chômage des jeunes se situe toujours à des niveaux sans précédent dans de nombreux pays : il dépasse 60 % en Grèce, [...] 55 % en Espagne et 40 % environ en Italie et au Portugal.

- Les personnes en contrat précaire et de courte durée, en particulier les jeunes et les travailleurs peu qualifiés, ont souvent été les premiers à être licenciés lorsque la crise a débuté et ont depuis de sérieuses difficultés à retrouver un emploi.
- Les travailleurs plus âgés s'en sortent mieux pendant la crise, puisque leur taux d'emploi augmente ou ne baisse que légèrement. Ils sont nombreux à partir plus tardivement à la retraite pour de multiples raisons, notamment un meilleur état de santé, la fin des plans de préretraite, mais aussi pour des motifs financiers.

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013

Annexe 4 : Coûts horaires de la main d'œuvre en 2008

Champs : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière et services marchands, apprentis exclus.

Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.

