

Sujet du bac STMG – Droit et économie – Session 2018

Métropole remplacement (septembre)

Partie DROIT (10 points)

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe numérotées de 1 à 3, répondez aux questions posées.

Situation juridique

Lucie Bourdon travaille depuis deux ans dans l'entreprise CELETAT qui fabrique et commercialise des téléphones portables à Paris. Elle est responsable commerciale adjointe auprès du responsable commercial France qui doit partir à la retraite et auquel elle succèdera prochainement. Philippe Neveau travaille également chez CELETAT en tant qu'adjoint du responsable commercial Export. Lucie et Philippe ont le même profil, la même ancienneté et pour l'instant les mêmes responsabilités.

Les salariés de l'entreprise disposent d'un système de primes destiné à récompenser leurs résultats.

Depuis le départ à la retraite de son supérieur, Lucie gère seule et brillamment le service commercial France. Philippe, quant à lui, est devenu responsable commercial du service Export.

Au détour d'une discussion, Lucie apprend que Philippe a reçu une prime de résultats de 2 000 € alors que ses résultats étaient moins performants que les siens. Christophe Lenoir, directeur de l'entreprise, justifie cette décision par le fait que Philippe n'a pas été absent depuis son recrutement contrairement à Lucie qui s'est arrêtée 16 semaines à l'occasion d'un congé maternité.

Mécontente de cette différence de rémunération, elle vous demande conseil.

Questions

- 1. Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.**
- 2. Formulez le problème juridique.**
- 3. Présentez l'argumentation juridique sur laquelle Lucie peut s'appuyer pour obtenir le versement d'une prime identique à celle de Philippe.**
- 4. Indiquez quelle(s) action(s) juridique(s) peut mettre en œuvre Lucie si son employeur refuse de lui verser la prime de résultats.**

ANNEXES

Annexe 1 : 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 [...].

Article L1133-1 : L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article L1134-1 : Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1142-1 : Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché [...];

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe [...];

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1146-1 : Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

Article L 3221-2 : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Annexe 2 : article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou religion déterminée.

Annexe 3 : extrait de l'arrêt de la Cour de cassation du 6 juillet 2010

[...]

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3221-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

que selon l'article L. 3221-4 du même code, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;

Et attendu qu'appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé entre les fonctions exercées d'une part, par Mme X... et d'autre part, par les collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, avec lesquels elle se comparait, une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ;

qu'en l'état de ses constatations caractérisant l'exécution par les salariés d'un travail de valeur égale, elle en a exactement déduit que Mme X... qui, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues masculins, avait été victime d'une inégalité de traitement dès lors que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'éléments étrangers à toute discrimination justifiant cette inégalité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Partie ÉCONOMIE (10 points)

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

- 1. Distinguez chômage structurel et chômage conjoncturel.**
- 2. Décrivez l'évolution du taux de chômage en France entre 2003 et 2017.**
- 3. Déterminez le lien entre taux de chômage et le niveau de diplôme.**
- 4. Rédigez une argumentation qui vous permette de répondre à la question suivante :**

L'état peut-il agir efficacement contre le chômage structurel ?

Annexes :

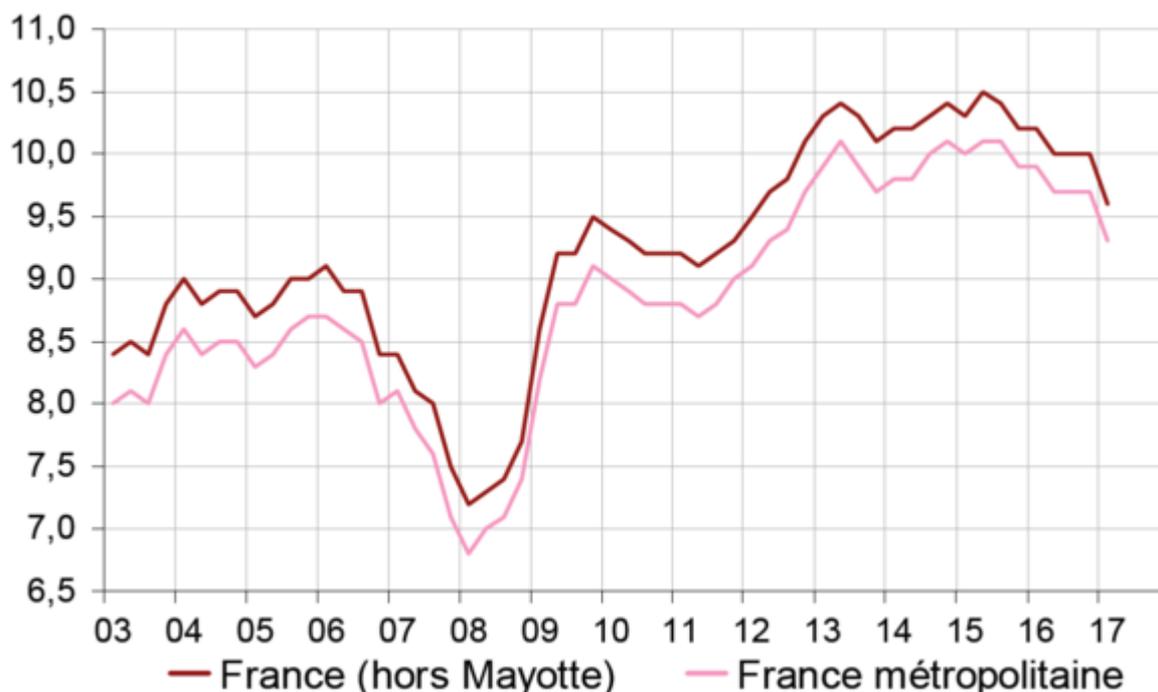
- Annexe 1 : Le chômage en France.
- Annexe 2 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2016 en %.
- Annexe 3 : 30 ans de chômage de masse en France... Pourquoi ?
- Annexe 4 : Faciliter la mobilité géographique, un enjeu pour l'emploi !
- Annexe 5 : L'insertion professionnelle des jeunes.

ANNEXES

Annexe 1 : Le chômage en France

Le chômage en France a atteint des records [...]. Le gouvernement table d'ici 2022 sur une réduction à 7% du taux de chômage, tout en confiant à la ministre du Travail Muriel Pénicaud son projet de réforme de Code du Travail. D'après les statisticiens de l'INSEE, la baisse devrait se poursuivre à court terme.

Taux de chômage en France (en %) depuis 2003



Source : enquête Emploi, Insee

Annexe 2 : Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2016 en %

Niveau de diplôme	Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale	Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale	Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale	Ensemble
Sans diplôme, CEP, brevet	52,4	36,1	14,7	17,9
Bac, CAP, BEP	25,5	16,0	8,0	10,7
Bac + 2 ou plus	11,0	5,5	4,3	5,7
Ensemble	19,8	12,5	8,0	10,1

Lecture : en 2016, 11,0 % des personnes actives âgées de 15 ans ou plus, ayant un diplôme de niveau bac + 2 ou plus et ayant achevé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage.

Source : enquête Emploi, Insee.

Annexe 3 : 30 ans de chômage de masse en France... Pourquoi ?

[...] Le taux de chômage structurel (appelé aussi taux de chômage de long terme) est celui qui ne peut pas s'expliquer par une insuffisance de l'activité économique. Il était de 2 % au début des années 1970 [...] il est à plus de 9 % désormais.

« On comprend cette hausse en observant la hausse des cotisations sociales des entreprises, du milieu des années 1970 au milieu des années 1980, et depuis 2008 ; la hausse continue du niveau de salaire minimum (SMIC) ; la dégradation de la qualité du système éducatif ; et l'absence de flexibilité du marché du travail » résume le directeur de la recherche et des études de Natixis, [Patrick Artus]. Par ailleurs, depuis les années 1990, le chômage structurel augmente en même temps que les employeurs ne parviennent pas à pourvoir les postes vacants, parce que les chômeurs ne possèdent pas les qualifications requises pour les nouveaux emplois créés.

Le chômage structurel en France étant estimé dans une fourchette large entre 7 et 10 %, le chômage conjoncturel (celui qui dépend de la conjoncture économique) ne s'élève donc qu'entre 0 et 3 %. Autrement dit, les politiques conjoncturelles ne peuvent avoir qu'un peu d'efficacité, sinon aucune. Cela suggère que les améliorations en France seront avant tout le fruit de réformes structurelles du fonctionnement global de l'économie (fiscalité, redistribution, politiques de l'emploi, de la concurrence, de l'éducation, de la formation professionnelle...) [...]

Source : Le Figaro, 27 janvier 2016, Marine Rabreau

Annexe 4 : Faciliter la mobilité géographique, un enjeu pour l'emploi !

[...] Les difficultés d'accès à la mobilité peuvent constituer une barrière aussi importante dans la recherche d'emploi que le manque de qualification ou les discriminations. Ainsi, d'après une récente étude [...], 23 % des Français ont déjà renoncé à un travail ou à une formation faute de pouvoir s'y rendre. Nous entendons par freins à la mobilité géographique l'ensemble des difficultés éprouvées par les demandeurs d'emploi à se rendre à un entretien d'embauche, sur un lieu de formation ou sur un lieu de travail potentiel. Ces difficultés peuvent être de deux ordres :

1. Des difficultés financières : en lien avec le coût des transports en commun, l'obtention du permis B ou d'un véhicule, la garde d'enfant, voire un éventuel déménagement.
2. Des difficultés structurelles et organisationnelles : une offre insuffisante de transports en commun, un nombre réduit de places en crèche, etc.

Source : Pôle emploi, février 2017

Annexe 5 : L'insertion professionnelle des jeunes

C'est un fait, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est dégradée. [...] S'ils ont bien des difficultés spécifiques en commun, notamment une plus grande exposition aux crises, les jeunes sont loin de former un groupe homogène face à l'emploi. La qualification joue même un rôle encore plus déterminant que la tranche d'âge. Les jeunes les moins diplômés connaissent en l'espèce un taux de chômage trois fois supérieur à celui des diplômés de l'enseignement supérieur. Et les non-diplômés mettent en moyenne un an pour accéder à leur premier emploi en CDI, contre 3,3 mois pour les diplômés du supérieur. La spécialité du diplôme, voire sa filière d'accès (voie scolaire *versus* apprentissage) joue également un rôle croissant dans la qualité de l'insertion dans l'emploi.

Source : Stratégie.gouv.fr, janvier 2017