

# BACCALAURÉATS PROFESSIONNELS

ACCUEIL – RELATION CLIENTS – USAGERS  
COMMERCE  
GESTION - ADMINISTRATION  
LOGISTIQUE  
TRANSPORT  
VENTE  
MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ

Session : 2019

## Épreuve d'économie et droit

Durée : 2h30

Coefficient : 1

## DOSSIER SUJET

Le sujet comprend deux parties

Ce dossier comprend 10 pages numérotées de DS 1/10 à DS 10/10

**Les annexes dûment remplies sont à joindre à votre copie.**

*Les calculatrices ne sont pas admises lors de cette épreuve.*

## BARÈME

<b>PARTIE .I. : ANALYSE DOCUMENTAIRE</b>	<b>/12 points</b>
<b>PARTIE .II. : RÉDACTION DE L'ÉTUDE</b>	<b>/08 points</b>
<b>TOTAL DE L'ÉPREUVE :</b>	<b>/20 points</b>

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1909- ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 1/10

## L'égalité salariale entre hommes et femmes

Vous effectuez votre période de formation en milieu professionnel sous la responsabilité de Monsieur PINOT, Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise ARTIFLEX. L'entreprise compte 500 salariés dont 60 % de femmes.

Monsieur PINOT a constaté lors des bilans annuels avec les salariés, que de plus en plus de femmes se plaignent des différences de salaire qu'elles constatent avec leurs collègues masculins.

Monsieur PINOT souhaite s'assurer de bien respecter le cadre juridique et vous demande de l'assister dans l'étude de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Vous êtes chargé(e) d'analyser le dossier documentaire qu'il vous a fourni afin de l'aider à prendre des décisions appropriées.

### Récapitulatif des documents et annexes :

<b>Document 1</b>	Code du travail -Article L140-2	Page 4
<b>Document 2</b>	À travail égal, salaires différents ?	Page 5
<b>Document 3</b>	10 actions pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés	Page 6
<b>Document 4</b>	Discrimination hommes-femmes : six employées obtiennent un rappel de salaire	Page 7
<b>Document 5</b>	L'ascension inégale	Page 8
<b>Document 6</b>	Une profession, deux salaires	Page 9
<b>Annexe A</b>	Fiche d'analyse du document 1 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 10
<b>Annexe B</b>	Fiche d'analyse du document 2 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 10
<b>Annexe C</b>	Fiche d'analyse du document 3 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 11
<b>Annexe D</b>	Fiche de choix des documents 5 et 6 <b>(À compléter et à rendre avec la copie)</b>	Page 11

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1909- ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 2/10

## PARTIE I : ANALYSE DOCUMENTAIRE

### TRAVAIL À FAIRE

- 1.1. Analyser les documents 1 à 3 en complétant **les annexes A, B, et C (à rendre avec la copie).**
- 1.2. **Sur votre copie,** résumer les idées du document 4 (en 6 à 10 lignes maximum).
- 1.3. **Sur la copie,** à l'aide de vos connaissances et des documents, expliquer les mots ou expressions soulignés :
  - « À travail égal, salaire égal » (**document 2**)
  - « le conseil des prud'hommes de Caen avait déjà donné gain de cause aux plaignantes mais l'AFPA avait fait appel. ». (**document 4**)
- 1.4. Pour approfondir la recherche, deux documents sont fournis (documents 5 et 6). A l'aide de **l'annexe D (à rendre avec la copie)**, expliquer pourquoi vous retenez un document et pourquoi vous ne retenez pas l'autre.

## PARTIE II : RÉDACTION DE L'ÉTUDE

À l'aide de vos **connaissances**, du travail effectué en première partie, de vos observations du monde socio-économique et en veillant à **illustrer vos propos avec des situations vécues au cours de vos différentes périodes de formation en milieu professionnel**, vous rédigez une étude structurée et argumentée de deux pages maximum, avec plan apparent (introduction, deux parties d'au moins 15 lignes chacune et une conclusion), vous permettant de répondre à la problématique suivante :

### **La discrimination salariale homme / femme est-elle toujours d'actualité ?**

Dans une **introduction**, présenter la problématique et expliciter ses concepts essentiels. Puis suivre les axes suivants :

- 1** : Exposer la situation actuelle dans les entreprises en matière de discrimination salariale et les raisons des différences observées.
- 2** : Développer ce qu'impose la loi et présenter les moyens à venir pour atteindre l'égalité salariale (homme/femme).

Dans une **conclusion**, faire une synthèse et donner votre position personnelle sur la problématique.

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1909- ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 3/10

**DOCUMENT 1****CODE DU TRAVAIL - ARTICLE L140-2**

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2008

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

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.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Code du travail

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1909- ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 4/10

## DOCUMENT 2

**"À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRES DIFFÉRENTS" ?**

La formule « à travail égal, salaire égal » exprime le principe de l'égalité salariale, pourtant, il existe des cas, où pour un même travail, deux salariés toucheront des sommes différentes.

[...] Attention : cette formule ne signifie pas que l'employeur doit rémunérer de la même manière deux salariés effectuant le même travail.

Cette règle, désormais codifiée à l'article L. 2271-1, 8° du Code du travail, protège, certes, contre les différences de traitement en raison du sexe, de l'ethnie, de la nationalité, ou de la race. Mais l'employeur n'est donc tenu d'assurer l'égalité de la rémunération entre les salariés, qu'à condition qu'ils soient placés dans une situation identique. ...

[...] C'est là toute la question. À quel moment une différence de rémunération est-elle justifiée et à quel moment elle ne l'est pas ? Où se situe la frontière ?

Ce sont les juges qui, au fil des décisions, ont dessiné les contours de l'inégalité salariale.

**Les raisons qui peuvent justifier une différence de rémunération entre deux salariés :**

- Du diplôme : les deux diplômes doivent être d'un degré différent. Une différence de diplôme de niveau équivalent ne peut en principe pas justifier une différence de rémunération, sauf si l'employeur démontre que le salarié qu'il rémunère mieux possède un diplôme qui comporte des « connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ».
- L'expérience professionnelle : qu'elle ait été acquise auprès de l'employeur en question ou d'un autre employeur.
- L'ancienneté : à condition qu'elle ne soit pas prise en compte dans une prime spéciale mais qu'elle soit intégrée dans le salaire de base.
- La nature du travail effectué : des tâches différentes ou des responsabilités particulières peuvent justifier des salaires différents.
- La qualité du travail : mais qui doit alors être mesurée avec des critères objectifs et mesurables.
- Le marché du travail : la pénurie de candidat peut autoriser l'employeur à mieux payer certains salariés que d'autres.
- La situation familiale : le nombre d'enfants à charge peut par exemple donner lieu à l'instauration d'un avantage.

www.lecoindusalarie.fr consulté le 04 juillet 2018

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1909- ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 5/10

## DOCUMENT 3

**10 ACTIONS POUR EN FINIR AVEC LES ÉCARTS DE SALAIRES INJUSTIFIÉS**

**(9% au niveau national) et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Appliquer enfin le principe “ à travail égal, salaire égal ”** inscrit dans la loi depuis 45 ans, en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats (aujourd'hui à poste et âge équivalents, **le taux d'écart de salaire est de 9 %**).

[...] **En cas de non-conformité persistante en 2022**, la sanction décidée par l'inspection du travail ne sera plus seulement sur l'obligation de moyens comme aujourd'hui, mais aussi sur l'obligation de résultat. La mesure des écarts de salaire inexpliqués au niveau national fera l'objet d'une analyse d'experts à l'occasion des Rendez-vous de Grenelle du 12 juin 2018.

**Fixer une obligation de transparence** aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale [...].

**Davantage de droits à formation** pour les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes. Tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein. Les femmes représentent aujourd'hui 80 % des salariés à temps partiel : elles seront donc les premières bénéficiaires de ces nouveaux droits [...].

**Chaque branche devra rendre compte de son action en matière d'égalité professionnelle** dans le cadre de son bilan annuel, notamment sur les classifications, la promotion de la mixité et les certificats de qualification professionnelle pour qu'ils soient au service des parcours professionnels des femmes. [...].

**Multiplier par 4 les contrôles et interventions de l'inspection du travail, en passant de 1 730 à 7 000 contrôles par an** sur le seul sujet de l'égalité professionnelle et salariale, qui est l'une des 4 priorités de l'inspection.

**Pour les sociétés cotées, responsabiliser les instances dirigeantes** sur le principe “appliquer (l'égalité) ou expliquer ”, grâce à une délibération du comité des rémunérations et du conseil d'administration sur les résultats en matière d'égalité salariale.

**Pour les sociétés cotées, rendre obligatoire l'information annuelle** du conseil d'administration sur la mixité dans le top management de l'entreprise.

**Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche**, en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises, des branches, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

**Favoriser un meilleur équilibre des temps** en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail) et en examinant les modalités de prise des droits à congés maternité, paternité et parental sur la base des travaux d'expertise en cours.

**Au niveau européen, soutenir le projet de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** des parents et des aidants, pour une Europe sociale forte et active en faveur de l'égalité professionnelle.

[www.travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/15-actions-pour-en-finir-avec-les-inegalites-salariales-et-lutter-contre-les](http://www.travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/15-actions-pour-en-finir-avec-les-inegalites-salariales-et-lutter-contre-les) -11 Mai 2018

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1909- ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 6/10

## DOCUMENT 4

**DISCRIMINATION HOMMES-FEMMES :  
SIX EMPLOYÉES OBTIENNENT UN RAPPEL DE SALAIRE, À CAEN**

La cour d'appel de Caen (Calvados) a condamné la direction régionale de l'AFPA pour discrimination homme -femme: six salariées ont obtenu notamment un rappel de salaire.

Six employées qui demandaient une égalité de salaire avec leurs homologues masculins ont obtenu gain de cause devant le tribunal à Caen (Calvados).

Alors que la loi l'interdit depuis plus de 45 ans, l'écart salarial atteint 9 % entre les hommes et les femmes pour le même travail. Lassés d'attendre un rattrapage, six femmes salariées de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) travaillant au sein de la délégation régionale (ex Basse-Normandie) à Caen (Calvados) ont en avril 2015 saisi les prud'hommes.

Objectif : obtenir un rappel de salaire à hauteur du salaire moyen des hommes occupant le même poste.

Le 7 octobre 2016, le conseil des prud'hommes de Caen avait déjà donné gain de cause aux plaignantes mais l'AFPA avait fait appel. ...

Ainsi une femme embauchée le 1er septembre 2002 en tant qu'assistant technique percevait en 2010 un salaire brut de 1 663 € alors que les appointements moyens d'un homme au même poste atteignaient 1 875 €. Un écart de 11,26 %.

Sur cette base, l'assistante technique a obtenu 14 506 € bruts de rappel de salaire, pour la période du 2 avril 2010 au 31 décembre 2015 plus 1 339 € de congés payés. Son salaire de base a ainsi été fixé à 1 897 €. S'y sont ajoutés 1 500 € de dommages et intérêts et 600 € de frais de justice.

Pour les autres plaignantes qui occupaient des postes d'assistante technico-pédagogique, secrétaire ou assistante technique avec des anciennetés variant selon la date de l'embauche, les rappels de salaires vont de 2 716 € à 19 559 €, les rappels de congés payés de 251 € à 1 473 € et les dommages et intérêts de 1 800 € à 3 800 €. Toutes ont obtenu un relèvement de leur salaire de base.

www.actu.fr - Louis Laroque - Publié le 22 Juin 2018

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1909- ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 7/10

## L'ASCENSION INÉGALE

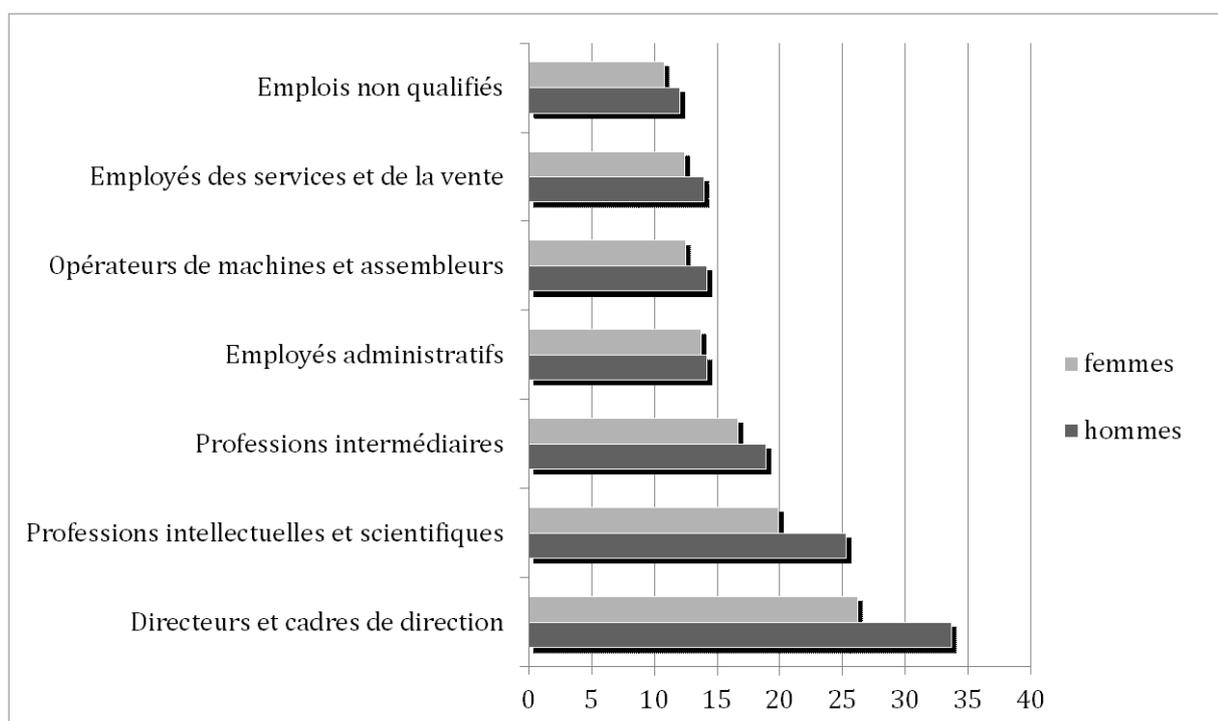


[www.inegalités-hommes-femmes-entreprise.blog](http://www.inegalités-hommes-femmes-entreprise.blog)

## DOCUMENT 6

<b>UNE PROFESSION, DEUX SALAIRES</b>
--------------------------------------

Salaire horaire moyen des hommes et des femmes par type de profession en France, en euros



EurostatStatista - Données 2014 - Nomenclature des professions de l'OIT

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	AP 1909-ECODROI	Session 2019	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 8/10

**ANNEXE A**

À compléter et à remettre avec la copie.

FICHE D'ANALYSE DU DOCUMENT 1	
Source du document	
Date du document	
Titre du document	
Idées fortes	

**ANNEXE B**

À compléter et à remettre avec la copie.

FICHE D'ANALYSE DU DOCUMENT 2	
Source du document	
Date du document	
Titre du document	
Idées fortes	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1909- ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 9/10

**ANNEXE C**

À compléter et à remettre avec la copie.

FICHE D'ANALYSE DU DOCUMENT 3	
Source du document	
Date du document	
Titre du document	
Idées fortes	

**ANNEXE D**

À compléter et à remettre avec la copie.

Je justifie mon choix de manière rédigée	
Je retiens le document N° ...	
Je ne retiens pas le document N° ...	

<b>Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire</b>	AP 1909- ECODROI	<b>Session 2019</b>	<b>DS</b>
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 10/10