Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BP Boucher, veuillez visiter :
bpboucher.fr/annales-sujets-et-corriges

Académie de Lyon	Session 2003	Code(s) examen(s)	Tirages
Sujet **B.P. Boucher**		22106	
Épreuve : **Gestion** Environnement économique, juridique et social de l'entreprise		E4 U42	
Coefficient : 1	Durée : 1 h	Feuillet : 1 / 8	

N°	Questions	Réf	Notation
1	11 – D'après le **document** ① vous comparerez la production de viande bovine par rapport à celle des autres pays de l'Union Européenne, et vous la situerez par rapport à la production totale de l'ensemble de l'UE : .... 12 – Donnez la signification du sigle T.E.C ? .... 13 – Précisez quelle est actuellement en France la consommation de : - viande de bœuf par an et par habitant (en kg E.C) : ..... - viande de porc par an et par habitant (en kg E.C) : ..... 14 – Comment a évolué la consommation du bœuf ces dernières années ? Pour quelles raisons ?	S 42- 12	2 0,5 0,5 1

2 Vous pouvez vous aider du **document** ② pour répondre à certaines des questions qui suivent : — S 42 - 7

21 – Donnez la signification du sigle CDD ? — 0,5

.....

22 – Citez les deux autres types de contrats de travail les plus fréquents (donnez la signification des sigles éventuellement utilisés) — 1

.....

.....

23 – Précisez ce qui est versé habituellement à une personne à l'issue d'un CDD en plus de sa rémunération de base : — 1

.....

.....

24 - Donnez pour un de ces suppléments de salaire ce qui a été modifié en 2002 : — 0,5

.....

.....

25 - Citez 2 types de contrats aidés par l'Etat (donnez la signification des sigles) : — 1

.....

.....

26 – Expliquez en quoi ces contrats sont « aidés par l'Etat » : — 1

.....

.....

.....

27- Donnez au moins 2 objectifs de ces contrats aidés : 1

.....

.....

.....

---

3 Répondre aux questions qui suivent en vous aidant des **documents** ③ **et** ④ **:** S 42 . 3

31 – Expliquez comment un artisan ou un commerçant peut tirer profit de l'arrivée d'un concurrent : 1,5

.....

.....

.....

.....

.....

32 – Précisez ce qu'est « une clause de non concurrence » (qu'un employeur peut inclure dans un contrat de travail) et les limites que doit comporter cette clause : 1

.....

.....

.....

.....

.....

33 – Donnez la nouvelle mesure concernant cette clause de non concurrence qui est en faveur du salarié : 1

.....

.....

.....

4

Vous pouvez répondre aux questions qui suivent en vous aidant **du document ⑤ :**

S 42 - 8

41 – Donnez la signification des sigles :

- CGPME : 2

.....

UPA : .....

MEDEF : .....

.....

FNSEA : .....

.....

42 – Dites ce que ces différents syndicats ont en commun : 0,5

.....

.....

.....

43 – Précisez quelles organisations syndicales peuvent être amenés à négocier avec les précédents ; Citez en deux (en donnant la signification des sigles éventuellement utilisés) 1,5

.....

.....

.....

.....

44 – Quel est le but des syndicats ? 1

.....

.....

.....

45 – Expliquez le sens du slogan choisi pour les élections prud'homales de décembre 2002 : « Employeurs, mêlez – vous de vos oignons » : 0,5

.....

.....

.....

.....

46 – Précisez en quoi les Conseils des Prud'hommes constituent « une exception française » : 1

.....

.....

.....

.....

.....

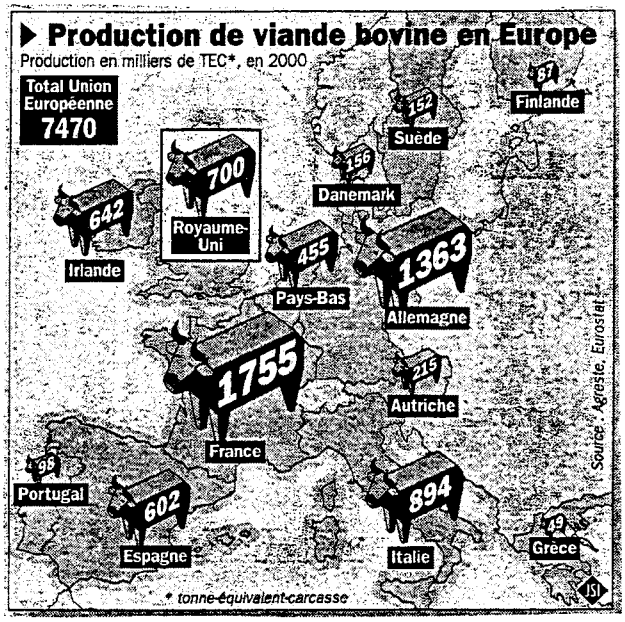
.....

.....

Académie de Lyon	Session 2003	Code(s) examen(s)	Tirages
Sujet **B.P. Boucher**		22106	
Épreuve : **Gestion** Environnement économique, juridique et social de l'entreprise		E4 U42	
Coefficient : 1	Durée : 1 h	Feuillet : 6 / 8	

Document ①

Source :
Journal « Le Télégramme »
Du samedi 21 septembre 2002



Document ②

Source : « Ouest France »
Du 13 – 14 avril 2002

J'y ai droit

CDD : prime de précarité en hausse

A la fin d'un CDD, un contrat à durée déterminée, un salarié a droit à une prime de précarité. Prévue par le code du travail, elle est payée par l'employeur. Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération perçue et de la durée du contrat.

Depuis 1990, ce taux était fixé par décret à 6 % de la rémunération brute cumulée sur toute la durée du contrat. Désormais, ce taux est fixé à 10 % de la rémunération brute, prime comprise mais à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congé payé.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 porte ainsi la prime de précarité versée aux CDD au même niveau que celle qui est réglée aux intérimaires.

Cette nouvelle disposition financière, plus avantageuse pour les salariés en contrat à durée déterminée, est entrée en vigueur depuis le 20 janvier 2002.

Document ③

Source :
« Commerce Magazine »
N° 42 d'octobre 2002

Analysez la situation

Demandez-vous quelles peuvent être les complémentarités avec votre concurrent. En effet, il ne s'agit pas de diaboliser l'autre, mais de profiter de son arrivée pour se remettre en cause. D'ailleurs, si vous redoutez l'arrivée d'un concurrent, sans doute est-ce parce que, au fond, vous vous savez un peu "faible" sur certains points !

Il s'agit donc, pour commencer, d'analyser votre politique commerciale afin de savoir exactement quels leviers actionner pour vous démarquer. À commencer par la fidélisation, qui est, bien sûr, le nerf de la guerre. Parallèlement à cette analyse, vous devrez réaliser une étude de votre concurrence sur la base de vos observations ou de celles de vos clients (vous pouvez administrer un questionnaire).

Une fois les deux profils établis, vous serez en mesure de comparer et d'ajuster.

Diverses méthodes existent. Jean-Luc Pinson a, par exemple, développé "l'étoile du commerce", une analyse basée sur six critères : la proximité, le prix, la disponibilité (horaires, mode de présentation et délais), la largeur et la profondeur de l'assortiment, la qualité (emplacement, décor, etc.). À vous, ou à vos clients, d'attribuer une note de un à cinq. « *Un commerçant ne devrait jamais définir plus de deux critères dominants*, explique Jean-Luc Pinson. *Sinon, c'est signe qu'il n'a pas de véritable politique commerciale, qu'il s'éparpille. Lorsque son analyse est faite, c'est sur ces deux leviers qu'il doit jouer pour se démarquer.* »

Jean-Jacques Melot poursuit : « *Le commerçant doit travailler et développer ses points forts. Inutile de s'éparpiller en essayant de jouer sur tous les tableaux.* » ■

À faire

- Se faire connaître du concurrent
- Travailler ses points forts

À éviter

- Dénigrer le concurrent
- Imiter ses actions
- Trop jouer sur les marges
- S'éparpiller

Document ④

Source :
« Charcuterie et Gastronomie »
Octobre 2002 page 22

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : CONTREPARTIE FINANCIÈRE OBLIGATOIRE

À ce jour, la clause de non-concurrence n'est valable que si les conditions suivantes sont respectées :

- limitation de la clause de non-concurrence dans le temps et dans l'espace ;
- justification de la clause de non-concurrence quant à la nature de l'activité exercée ;
- contrepartie financière prévue dans le contrat de travail au profit du salarié : c'est dire qu'en contrepartie de l'existence d'une clause de non-concurrence, l'employeur doit prévoir un dédommagement financier au salarié, dont les possibilités de nouvel emploi sont restreintes, en lui versant une indemnité compensatrice (Cass. Soc. 10 juillet 2002).

La clause de non-concurrence, qui ne respecte pas l'ensemble de ces conditions cumulatives, est nulle et inopposable au salarié.

Document ⑤

Source :
« Ouest France »
Du Vendredi 11 octobre 2002

« Employeurs, mêlez vous de vos oignons »

« Employeurs, mêlez – vous de vos oignons » : c'est le slogan de la campagne nationale lancée par la liste d'union des employeurs pour l'élections prud'homale du 11 décembre. Cette liste rassemble cinq organisations : le Medef, la CGPME, les artisans de l'UPA, la FNSEA (Syndicats d'exploitants agricoles) et l'UNAPL (professions libérales). Elle tente de mobiliser les employeurs habituellement peu concernés par ce scrutin. Ainsi Denis Gautier – Sauvagnac , chargé des « relations de travail » au Medef, souligne que les conseils de prud'hommes constituent une « exception française dont il faut se féliciter » , car « les conflits du travail y sont traités par des personnes qui connaissent les réalités du terrain »

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.