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

BP Boucher

Gestion E4 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise U42

Session 2003 • Code sujet : **22106** • Durée : **1 h** • Coefficient : **1**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Production et consommation des viandes bovine et porcine** (4 questions) **Page 3**

2. **Contrats de travail, CDD et contrats aidés** (7 questions) **Page 5**

3. **Concurrence commerciale et clause de non-concurrence** (3 questions) **Page 8**

4. **Organisations professionnelles, syndicats et conseils de prud'hommes** (6 questions) **Page 10**

5. **Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) **Page 14**

Sujet officiel (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2003/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2003 - 2-Sujet.pdf

1. Production et consommation des viandes bovine et porcine

Cette partie mobilise un graphique de la production de viande bovine dans les pays de l'Union européenne en 2000. Elle porte aussi sur la consommation française de bœuf et de porc et sur l'évolution de la consommation de bœuf.

Question 11. À partir du document 1, comparez la production de viande bovine de la France à celle des autres pays de l'Union européenne et situez-la par rapport à la production totale de l'ensemble de l'Union.

En 2000, la France est le premier producteur de viande bovine de l'Union européenne. Sa production dépasse celle de l'Allemagne, deuxième, ainsi que celles de l'Italie et du Royaume-Uni. Les principaux repères du document sont :

Pays ou ensemble	Production (milliers de TEC)
France	1 755
Allemagne	1 363
Italie	894
Royaume-Uni	700
Union européenne	7 470

La production française représente environ 23,5 % du total européen, soit près d'un quart.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La France est le premier producteur de l'UE : 1 755 milliers de TEC, soit environ 23,5 % du total.

Question 12. Donnez la signification du sigle T.E.C.

T.E.C. signifie **tonne équivalent-carcasse**. Cette unité ramène les quantités de viande à un poids de carcasse de référence et permet de comparer les productions.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> T.E.C. signifie « tonne équivalent-carcasse », une unité de mesure des productions de viande.

Question 13. Précisez la consommation annuelle actuelle en France, en kilogrammes équivalent carcasse par habitant, pour la viande de bœuf puis pour la viande de porc.

La consommation annuelle indiquée pour la France, par habitant et en kilogrammes équivalent-carcasse, est d'environ :

Viande	Consommation annuelle par habitant
Bœuf	27 kg E.C.
Porc	36 kg E.C.

La consommation de porc est donc supérieure à celle de bœuf.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Bœuf : environ 27 kg E.C. par habitant et par an. Porc : environ 36 kg E.C. par habitant et par an.

Question 14. Indiquez comment la consommation de bœuf a évolué ces dernières années et expliquez les raisons de cette évolution.

La consommation de bœuf a diminué ces dernières années. Cette baisse s'explique principalement par les crises de la « vache folle » et de l'encéphalopathie spongiforme bovine (ESB). Les inquiétudes sur les risques sanitaires ont ébranlé la confiance des consommateurs et freiné leurs achats de viande bovine.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La consommation de bœuf a baissé, principalement à cause des crises de l'ESB et des craintes sanitaires des consommateurs.

2. Contrats de travail, CDD et contrats aidés

Cette partie aborde les types de contrats de travail, les sommes versées à la fin d'un CDD et la modification de l'indemnité de précarité en 2002. Elle interroge également sur les contrats aidés par l'État, leur fonctionnement et leurs objectifs.

Question 21. Donnez la signification du sigle CDD.

CDD signifie **contrat à durée déterminée**. Il est conclu pour une période limitée, avec une date de fin ou la réalisation d'un objet précis. Il répond à un besoin temporaire de l'employeur et ne peut pas servir à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. À la fin du contrat, le salarié cesse son activité, sauf renouvellement ou transformation du contrat selon les règles applicables.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> CDD : contrat à durée déterminée.

Question 22. Citez les deux autres types de contrats de travail les plus fréquents et donnez la signification des sigles éventuellement utilisés.

Les deux autres formes courantes de contrat de travail sont :

- **CDI** : contrat à durée indéterminée, sans date de fin fixée à l'avance ;
- **CTT** : contrat de travail temporaire, appelé aussi contrat d'intérim.

Dans le CTT, le salarié est employé par une entreprise de travail temporaire et effectue une mission dans une entreprise utilisatrice. Ces deux contrats se distinguent donc du CDD par leur durée ou leur cadre de mise à disposition.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> CDI : contrat à durée indéterminée. CTT : contrat de travail temporaire, ou intérim.

Question 23. Précisez ce qui est habituellement versé à une personne à l'issue d'un CDD, en plus de sa rémunération de base.

À la fin d'un CDD, le salarié reçoit habituellement une **indemnité de fin de contrat**, aussi appelée prime de précarité. Le document indique qu'elle est calculée en fonction de la rémunération perçue pendant le contrat. Le salarié reçoit également, le cas échéant, une **indemnité compensatrice de congés payés** pour les congés acquis qu'il n'a pas pu prendre. Ces indemnités s'ajoutent à la rémunération de base due au titre du travail effectué.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Prime de précarité et indemnité compensatrice de congés payés, si des congés restent dus.

Question 24. Pour l'un de ces suppléments de salaire, indiquez ce qui a été modifié en 2002.

Le document présente l'évolution de la prime de précarité. La loi du 17 janvier 2002 porte son taux à 10 %, avec une entrée en vigueur le 20 janvier 2002. Le calcul se fait sur la rémunération brute, prime comprise, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Avant la modification	Depuis 2002
6 % de la rémunération brute cumulée	10 % de la rémunération brute, prime comprise, hors indemnité compensatrice de congés payés

✓ RÉPONSE À RETENIR

La prime de précarité passe de 6 % à 10 % de la rémunération brute, prime comprise et hors indemnité de congés payés.

Question 25. Citez deux types de contrats aidés par l'État et donnez la signification des sigles utilisés.

Deux exemples de contrats aidés en vigueur à l'époque sont :

1. **CES** : contrat emploi-solidarité ;
2. **CIE** : contrat initiative-emploi.

Ces dispositifs s'adressaient notamment à des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Le CES concernait principalement le secteur non marchand, tandis que le CIE encourageait l'embauche dans le secteur marchand. Il suffit de citer deux dispositifs et de développer correctement leurs sigles.

✓ RÉPONSE À RETENIR

CES : contrat emploi-solidarité. CIE : contrat initiative-emploi.

Question 26. Expliquez en quoi ces contrats sont « aidés par l'État ».

Ces contrats sont « aidés par l'État » parce que leur mise en place bénéficie d'un soutien public qui réduit le coût de l'embauche pour l'employeur. Selon le dispositif et la situation du salarié, l'aide peut prendre la forme d'une participation au financement du salaire ou d'allègements ou d'exonérations de cotisations sociales. Le soutien vise à inciter l'employeur à recruter des personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle.

✓ RÉPONSE À RETENIR

L'État aide l'employeur en réduisant le coût du salaire ou des cotisations sociales.

Question 27. Donnez au moins deux objectifs de ces contrats aidés.

Les contrats aidés visent à faciliter l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées et à soutenir leur insertion professionnelle. Ils incitent les employeurs à les recruter grâce à une réduction du coût de l'embauche. Ils peuvent aussi permettre d'acquérir une première expérience et des compétences utiles pour accéder ensuite à un emploi durable. Ainsi, ils contribuent à la lutte contre le chômage et l'exclusion professionnelle.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Favoriser l'emploi des personnes en difficulté et faciliter leur insertion professionnelle.

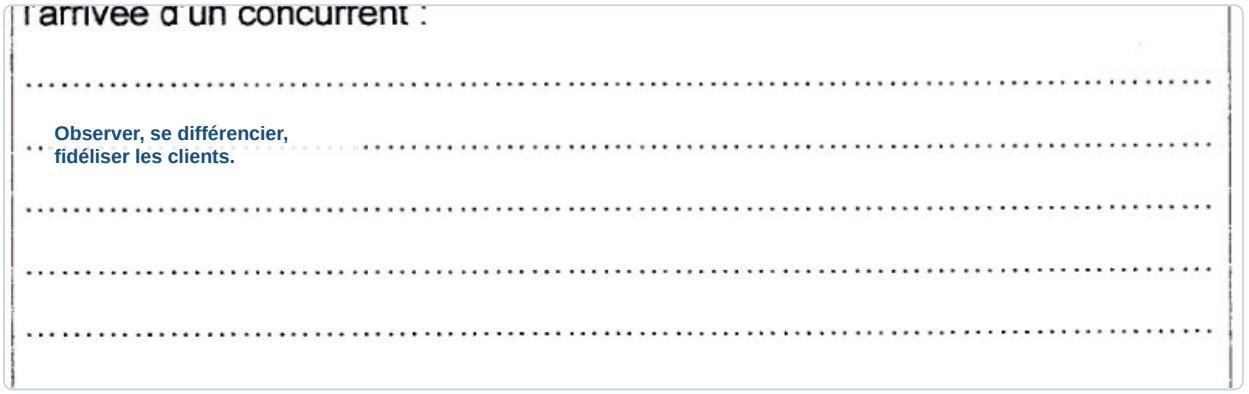
3. Concurrence commerciale et clause de non-concurrence

Des articles de presse proposent des pistes pour analyser l'arrivée d'un concurrent et renforcer la politique commerciale d'un artisan ou d'un commerçant. Un autre document présente les conditions de validité d'une clause de non-concurrence et la contrepartie financière prévue pour le salarié.

Question 31. Expliquez comment un artisan ou un commerçant peut tirer profit de l'arrivée d'un concurrent.

L'arrivée d'un concurrent peut inciter l'artisan ou le commerçant à mieux connaître son marché et à améliorer son offre. Il observe le concurrent et recueille l'avis de ses clients pour repérer leurs attentes et d'éventuelles complémentarités. Il évalue ensuite son commerce selon la proximité, les prix, les horaires, l'assortiment et la qualité. Il choisit au plus deux critères dominants pour se différencier, renforce ses points forts et fidélise sa clientèle. Il évite de dénigrer ou d'imiter son concurrent, ainsi que de s'éparpiller.

Réponse 31



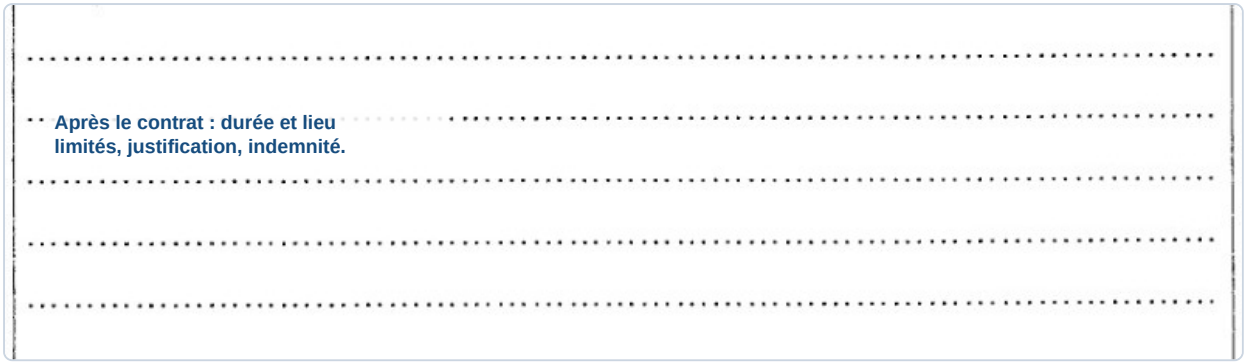
✓ RÉPONSE À RETENIR

Observer le concurrent et les attentes des clients, puis renforcer ses points forts pour se différencier et fidéliser sa clientèle.

Question 32. Précisez ce qu'est une clause de non-concurrence qu'un employeur peut inclure dans un contrat de travail et indiquez les limites que cette clause doit comporter.

Une clause de non-concurrence est une disposition du contrat de travail qui limite la possibilité, pour le salarié, d'exercer une activité concurrente après la fin de son contrat. Selon le document, elle n'est valable que si elle est limitée dans le temps et dans l'espace, justifiée par la nature de l'activité exercée et assortie d'une contrepartie financière au bénéfice du salarié. Ces conditions sont cumulatives : si l'une d'elles n'est pas respectée, la clause est nulle et inopposable au salarié.

Réponse 32



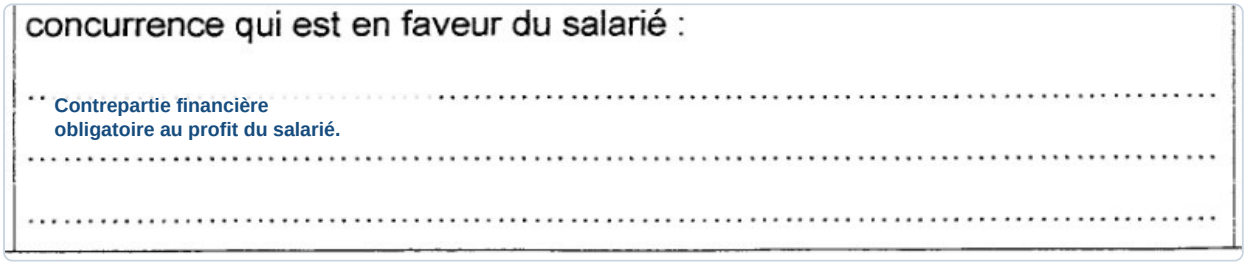
✓ RÉPONSE À RETENIR

Clause postérieure au contrat, limitée dans le temps et l'espace, justifiée par l'activité et assortie d'une contrepartie financière.

Question 33. Donnez la nouvelle mesure concernant la clause de non-concurrence qui est en faveur du salarié.

La mesure favorable au salarié est l'obligation de prévoir une contrepartie financière à la clause de non-concurrence. Elle compense la restriction des possibilités de nouvel emploi imposée au salarié par cette clause. Le document mentionne la décision de la Cour de cassation du 10 juillet 2002 et précise que la clause doit prévoir cette indemnité au profit du salarié.

Réponse 33



✓ RÉPONSE À RETENIR

L'employeur doit prévoir et verser au salarié une contrepartie financière pour la clause de non-concurrence.

4. Organisations professionnelles, syndicats et conseils de prud'hommes

Un article de presse traite de la campagne des organisations d'employeurs pour les élections prud'homales de décembre 2002. Les questions portent sur ces organisations, les syndicats, leur rôle et la particularité des conseils de prud'hommes.

Question 41. Donnez la signification des sigles CGPME, UPA, MEDEF et FNSEA.

Sigle	Signification
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
UPA	Union professionnelle artisanale
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

Ces développements correspondent aux appellations utilisées dans le document de 2002. La CGPME, l'UPA, le MEDEF et la FNSEA sont les quatre organisations demandées. L'article cite aussi l'UNAPL, qui représente les professions libérales, mais ce sigle ne figure pas dans la question.

Réponse à la question 41



✓ RÉPONSE À RETENIR

CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises ; UPA : Union professionnelle artisanale ; MEDEF : Mouvement des entreprises de France ; FNSEA : Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

Question 42. Indiquez ce que ces différentes organisations ont en commun.

Ces organisations ont en commun de représenter les employeurs et de défendre leurs intérêts professionnels. Elles appartiennent au camp patronal, contrairement aux syndicats de salariés. L'article les réunit dans la liste d'union des employeurs constituée pour les élections prud'homales de décembre 2002. Elles cherchent ainsi à faire entendre la voix des employeurs dans la représentation liée aux relations de travail.

Réponse à la question 42

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

Des organisations patronales représentant les employeurs

Elles défendent leurs intérêts professionnels.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Ce sont des organisations patronales qui représentent les employeurs et défendent leurs intérêts professionnels.

Question 43. Précisez quelles organisations syndicales peuvent être amenées à négocier avec les organisations précédentes, puis citez-en deux et développez les sigles éventuellement utilisés.

Les organisations patronales peuvent négocier avec des syndicats de salariés, qui représentent les travailleurs dans le dialogue social. Ces échanges peuvent porter sur les salaires, les conditions de travail ou les accords collectifs. Deux exemples de syndicats de salariés sont la **CGT**, Confédération générale du travail, et la **CFDT**, Confédération française démocratique du travail.

Réponse à la question 43

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

Syndicats de salariés : CGT, Confédération générale du travail

CFDT : Confédération française démocratique du travail

44 – Quel est le but des syndicats ?

✓ RÉPONSE À RETENIR

Syndicats de salariés : CGT, Confédération générale du travail ; CFDT, Confédération française démocratique du travail.

Question 44. Indiquez quel est le but des syndicats.

Un syndicat a pour but de défendre les intérêts professionnels, économiques et sociaux des personnes qu'il représente. Pour un syndicat de salariés, cela concerne notamment les rémunérations, l'emploi et les conditions de travail. Il porte les revendications des travailleurs auprès des employeurs et peut participer au dialogue social ainsi qu'à la négociation d'accords collectifs.

Réponse à la question 44

Défendre les intérêts des salariés

Les représenter auprès des employeurs

✓ RÉPONSE À RETENIR

Défendre et représenter les intérêts professionnels, économiques et sociaux des salariés.

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

« Mêlez-vous de vos oignons » signifie habituellement « occupez-vous de vos affaires ». Le slogan détourne cette expression pour inciter les employeurs à s'intéresser au scrutin prud'homal et à y participer. La campagne cherche à mobiliser des employeurs souvent peu concernés par les élections, afin qu'ils votent et soient représentés dans les conseils de prud'hommes.

Réponse à la question 45

S'intéresser au scrutin et participer aux élections prud'homales

1

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

✓ RÉPONSE À RETENIR

Le slogan incite les employeurs à se mobiliser et à voter aux élections prud'homales.

Question 46. Précisez en quoi les conseils de prud'hommes constituent une « exception française ».

Le document qualifie les conseils de prud’hommes d’« exception française » parce que les conflits du travail y sont traités par des personnes issues du monde du travail, qui en connaissent les réalités. Ils sont composés de représentants des salariés et des employeurs élus en nombre égal. Cette composition paritaire distingue leur mode de jugement des litiges du travail.

Réponse à la question 46



✓ RÉPONSE À RETENIR

Les conflits du travail sont jugés par des conseillers élus en nombre égal par les salariés et les employeurs, proches des réalités du terrain.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2003)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve de Gestion E4 du BP Boucher, session 2003, porte le code 22106, dure 1 h et a un coefficient 1. Elle étudie la production et la consommation des viandes, les contrats de travail, la concurrence commerciale, les organisations syndicales et les conseils de prud'hommes. Elle évalue l'analyse de documents et la mobilisation de connaissances économiques et juridiques en contexte professionnel.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Le graphique indique la production bovine en milliers de tonnes équivalent carcasse (TEC) et permet une comparaison avec le total de l'Union européenne.
- Le document sur le CDD indique que l'indemnité de précarité passe de 6 % à 10 % de la rémunération brute selon la disposition de 2002.
- Le document de 2002 cite trois conditions cumulatives pour la clause de non-concurrence : limite dans le temps et l'espace, justification et contrepartie financière.
- Selon l'article fourni, les conseils de prud'hommes traitent les conflits du travail avec des personnes connaissant les réalités du terrain.

Points de vigilance & attentes du jury

- Distinguez les valeurs de production des pays du total de l'Union et vérifiez l'unité TEC sur le graphique.
- Développez les sigles demandés et différenciez les contrats de travail des contrats aidés.
- Pour la clause de non-concurrence, restituez toutes les conditions mentionnées dans le document, notamment la contrepartie financière.
- Appuyez les réponses sur les documents désignés et répondez précisément à chaque partie de la consigne.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment comparer la production française de viande bovine à celle de l'Union européenne ?

Relevez la valeur de la France sur le graphique, comparez-la à celles des autres pays, puis rapportez-la au total de l'Union. Vérifiez que les données sont exprimées dans la même unité, en milliers de tonnes équivalent carcasse.

Q : Quelles conditions le document indique-t-il pour une clause de non-concurrence ?

Le document exige une limitation dans le temps et l'espace, une justification liée à la nature de l'activité exercée et une contrepartie financière au profit du salarié. Il précise que ces conditions sont cumulatives.

Q : Comment organiser son temps pour cette épreuve d'une heure ?

Le sujet totalise 20 points sur quatre parties. Répartissez le temps en fonction des points attribués, répondez à chaque question et gardez quelques minutes pour vérifier les unités, les sigles et les consignes à plusieurs éléments.

Q : Quels critères faut-il respecter pour les réponses fondées sur les documents ?

Les points attribués figurent à côté des questions et varient selon leur importance. Répondez à toutes les composantes de la consigne, exploitez les documents indiqués et développez les sigles lorsqu'on vous le demande.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2003/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2003 - 2-Sujet.pdf
Ressources BP Boucher : Toutes les annales & corrigés • Fiches de révision complètes • Simulateur de notes d'examen

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

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.