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 - Environnement économique, juridique et social de l’entreprise

Session 2007 • Code sujet : **4208CB06** • Durée : **1 h 00** • Coefficient : **1**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Le chèque sans provision** (3 questions) — **Page 3**
2. **Les organisations représentatives des salariés** (3 questions) — **Page 5**
3. **Formation et insertion** (3 questions) — **Page 7**
4. **Les syndicats** (3 questions) — **Page 8**
5. **Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 10**

Sujet officiel (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2007/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2007 - 5-Sujet.pdf

1. Le chèque sans provision

M. Bastien, boucher à Caen, reçoit un chèque de 160 € de M. Dupont, dont la banque refuse le paiement faute de provision suffisante. Le document 1 présente les démarches bancaires, les modalités de régularisation et les conditions de levée de l'interdiction bancaire.

Question 1.1. À partir du document 1 et de vos connaissances, expliquer ce que signifie l'expression « chèque sans provision ».

Un chèque est sans provision lorsque, au jour de sa présentation au paiement, le compte de l'émetteur ne dispose pas des fonds suffisants pour le régler. La situation comprend aussi le cas où les fonds sont inscrits au compte, mais ne peuvent pas être immédiatement utilisés par la banque. Ici, la banque refuse le chèque de 160 € de M. Dupont parce que la provision disponible est insuffisante.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Chèque sans provision : chèque que la banque ne peut payer faute de fonds suffisants et immédiatement disponibles sur le compte de l'émetteur.

Question 1.2. Présenter les démarches effectuées par la banque de l'émetteur dès le refus de règlement du chèque.

La banque adresse à M. Dupont une lettre d'injonction signalant l'incident et précisant le numéro et le montant du chèque ainsi que le solde du compte à la date du rejet. Elle peut lui demander de restituer tous ses chéquiers et lui interdire d'émettre de nouveaux chèques. Dans les deux jours suivant le rejet, elle signale l'incident à la Banque de France. Celle-ci recense ses autres comptes et informe les établissements bancaires de l'interdiction.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Lettre d'injonction, éventuelle restitution des chéquiers et interdiction d'émettre des chèques, puis signalement à la Banque de France sous deux jours.

Question 1.3. Indiquer ce qui se passe pour M. Dupont dans chacun des cas suivants : il règle le montant du chèque en espèces à M. Bastien dans les huit jours suivant l'interdiction ; il ne règle pas l'incident dans les trente jours suivant le refus de paiement par la banque.

1. **Paiement en espèces dans les huit jours :** M. Bastien rend le chèque à M. Dupont, qui le remet à sa banque comme preuve du paiement. L'incident est régularisé. La banque transmet les justificatifs à la Banque de France sous deux jours et délivre une attestation. L'interdiction est levée après régularisation de tous les comptes et paiement des éventuelles pénalités. Une pénalité reste due si M. Dupont a émis un autre chèque sans provision dans les douze mois précédents.
2. **Absence de régularisation après trente jours :** une pénalité de 23 € est due par tranche ou fraction de tranche de 152 €. Pour 160 €, cela représente deux fractions. M. Dupont reste interdit bancaire jusqu'à régularisation et peut le demeurer dix ans.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Sous huit jours : chèque rendu et incident régularisé, sous réserve d’une éventuelle pénalité antérieure.
Après trente jours : pénalité de 46 € pour le chèque de 160 € et interdiction jusqu’à régularisation.

2. Les organisations représentatives des salariés

Cette partie porte sur les délégués du personnel, les représentants au comité d'entreprise et le CHSCT. Un tableau présente différentes tranches d'effectifs et demande d'indiquer les nombres de titulaires correspondants, puis les questions portent sur les rôles de ces représentants.

Question 2.1. Compléter le tableau en indiquant les effectifs concernés et le nombre de titulaires pour les délégués du personnel, les représentants au comité d'entreprise et le CHSCT.

Les seuils et effectifs ci-dessous correspondent au tableau de l'épreuve et à la réglementation de l'époque, en 2007. « Aucun » signifie que l'instance n'est pas constituée dans la tranche concernée. Le sujet distingue les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT; les seuils de mise en place du comité d'entreprise et du CHSCT commencent à 50 salariés. La tranche 50 à 74 est reprise telle qu'elle figure dans le tableau.

Représentants	Nombre de salariés dans l'entreprise	Nombre de titulaires
Délégués du personnel	11 à 25	1
Délégués du personnel	26 à 74	2
Représentants au comité d'entreprise	1 à 49	Aucun
Représentants au comité d'entreprise	50 à 74	3
CHSCT	1 à 49	Aucun
CHSCT	50 salariés et plus	De 3 à 9 délégués

Tableau complété

Représentants du personnel	Nombre de salariés dans l'entreprise	Nombre de titulaires
Délégués du personnel	- de 11 à 25 25	1
	- de 26 26 à 74 74	2
Représentants au comité d'entreprise	- de 1 à 49	Aucun
	- de 50 à 74	3
CHSCT	- de 1 à 49	Aucun
	50 et plus	De 3 à 9 délégués

✓ RÉPONSE À RETENIR

DP : 11 à 25 salariés, 1 titulaire; 26 à 74, 2. Comité d'entreprise : 50 à 74, 3 titulaires. CHSCT : 50 salariés et plus, de 3 à 9 délégués.

Question 2.2. Citer deux principaux rôles attribués aux délégués du personnel.

Les délégués du personnel assurent un relais direct entre les salariés et l'employeur. Ils présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives concernant les salaires et l'application du droit du travail. Ils peuvent également transmettre à l'inspection du travail les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales. Ces deux missions répondent aux rôles principaux demandés.

Réponse à la question 2.2

2.2 - Citez deux principaux rôles attribués aux délégués du personnel :

Réclamations des salariés à l'employeur

Saisine de l'inspection du travail

✓ RÉPONSE À RETENIR

Ils présentent les réclamations des salariés à l'employeur et peuvent saisir l'inspection du travail.

Question 2.3. Donner la signification du sigle C.H.S.C.T. et citer deux de ses rôles au sein de l'entreprise.

CHSCT signifie **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**. Cette instance est spécialisée dans la santé et la sécurité au travail. Elle contribue à protéger la santé des salariés et à prévenir les risques professionnels ainsi que les accidents du travail. Elle analyse les conditions de travail et peut proposer des mesures de prévention ou d'amélioration. Deux rôles à citer sont donc la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Réponse à la question 2.3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Prévenir les risques professionnels

Améliorer les conditions de travail

✓ RÉPONSE À RETENIR

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prévient les risques professionnels et contribue à améliorer les conditions de travail.

3. Formation et insertion

M. Bastien étudie la rémunération d'un salarié payé au SMIC et envisage d'embaucher deux demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation pour préparer un BEP. Le document 2 présente les conditions d'accès à ces contrats et des règles de rémunération selon l'âge et le diplôme préparé.

Question 3.1. Avec un taux horaire du SMIC de 8,04 €, calculer la rémunération mensuelle d'un salarié embauché à 35 heures par semaine. Calculer d'abord le nombre moyen d'heures mensualisées à partir de 52 semaines par an et 12 mois par an.

Heures mensualisées : 35 × 52 ÷ 12 = 151,67 h. Salaire mensuel brut : 8,04 × 151,67 = 1 219,40 € (calculé sans arrondir les heures intermédiaires). La rémunération est brute, avant retenues sociales, et correspond à un horaire régulier de 35 heures par semaine.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> 151,67 h mensualisées, soit 1 219,40 € brut par mois.

Question 3.2. Pour M. Lamy, âgé de 19 ans, et M. Leclerc, âgé de 32 ans, tous deux demandeurs d'emploi et embauchés en contrat de professionnalisation pour préparer un BEP, préciser leurs droits en matière de salaire à partir du document 2 et de vos connaissances.

M. Lamy a 19 ans et prépare un BEP, diplôme inférieur au bac professionnel : selon le document 2, sa rémunération minimale est de 55 % du SMIC, soit 670,67 € brut par mois au taux horaire de 8,04 €. M. Leclerc, demandeur d'emploi âgé de 32 ans, peut conclure ce contrat. Sa rémunération minimale est le SMIC ou 85 % du minimum conventionnel, selon le montant le plus favorable.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Lamy : 55 % du SMIC, soit 670,67 € brut par mois. Leclerc : au moins le SMIC ou 85 % du minimum conventionnel si ce montant est supérieur.

Question 3.3. Citer les deux principaux contrats d'insertion ou de formation autres que le contrat de professionnalisation.

Les deux contrats attendus sont le contrat d'apprentissage et le contrat initiative-emploi (CIE). Le contrat d'apprentissage associe emploi et formation en alternance pour préparer une qualification. Le CIE est un contrat aidé destiné à favoriser l'insertion professionnelle, notamment par l'embauche de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Contrat d'apprentissage et contrat initiative-emploi (CIE).

4. Les syndicats

Un article rend compte des résultats d'élections aux caisses mutuelles complémentaires d'action sociale d'EDF et GDF et cite plusieurs organisations syndicales. À partir de ce document et de vos connaissances, il faut identifier des syndicats, expliquer leur rôle et citer leurs moyens d'action.

Question 4.1. À partir du document 3 et de vos connaissances personnelles, identifier quatre syndicats représentatifs des salariés et donner la signification de leurs sigles.

Le document 3 cite cinq organisations syndicales. Quatre réponses possibles sont présentées ci-dessous ; leurs sigles désignent les confédérations concernées.

Sigle	Signification
CGT	Confédération générale du travail
CFDT	Confédération française démocratique du travail
FO	Force ouvrière
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens

Réponse 4.1 complétée

41 - Identifier 4 syndicats représentatifs des salariés et donner la signification des sigles :

CGT : Confédération générale du travail

CFDT : Confédération française démocratique du travail

FO : Force ouvrière

CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> CGT, CFDT, FO et CFTC.

Question 4.2. Définir le rôle des syndicats.

Un syndicat regroupe des salariés pour défendre leurs intérêts professionnels. Il les représente auprès des employeurs et des pouvoirs publics, porte leurs revendications et négocie notamment les salaires, les conditions de travail et les droits collectifs. Il contribue ainsi au dialogue social. Il peut également accompagner un salarié dans la défense de ses intérêts individuels.

Réponse 4.2 complétée

Représenter les salariés auprès des employeurs.

42 -Définir le rôle des syndicats :

Défendre leurs intérêts individuels et collectifs.

Porter leurs revendications et négocier.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Représenter les salariés, défendre leurs intérêts et porter leurs revendications.

Question 4.3. Citer les moyens d'action des syndicats.

Les syndicats agissent par la négociation et par la mobilisation collective. Ils peuvent notamment :

1. négocier avec l'employeur et conclure des accords collectifs ;
2. organiser des grèves, manifestations ou pétitions ;
3. informer et accompagner les salariés ;
4. présenter des candidats aux élections professionnelles ou saisir la justice.

Réponse 4.3 complétée



✓ RÉPONSE À RETENIR

Négociation, grève, manifestations, pétitions, information et recours en justice.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2007)

Bilan de l'épreuve : Épreuve E4-U42 du BP Boucher, session 2007, code 4208CB06, coefficient 1 et durée d'une heure. Notée sur 20 points, elle traite du chèque sans provision, des représentants du personnel, de la rémunération au SMIC et en contrat de professionnalisation, puis des syndicats. Elle évalue l'analyse de documents, les connaissances économiques, juridiques et sociales, ainsi qu'un calcul de mensualisation.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Un chèque est sans provision si les fonds du compte sont insuffisants ou indisponibles lors de sa présentation au paiement.
- Heures mensualisées : heures hebdomadaires × 52 ÷ 12; salaire mensuel au taux horaire : heures mensualisées × taux horaire.
- Le document 2 distingue les rémunérations en contrat de professionnalisation selon l'âge et le niveau du diplôme préparé.
- Les syndicats défendent les intérêts professionnels collectifs des salariés et disposent de moyens d'action pour les représenter.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour le chèque rejeté, distinguer les démarches de la banque, la régularisation et la levée de l'interdiction bancaire.
- Compléter toutes les lignes du tableau en reliant chaque instance aux effectifs et au nombre de titulaires demandés.
- Présenter la conversion des heures hebdomadaires en heures mensualisées avant de calculer la rémunération.
- Pour le contrat de professionnalisation, appliquer les indications du document selon l'âge et le diplôme, sans attribuer au texte une règle qu'il ne donne pas.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment convertir 35 heures hebdomadaires en heures mensualisées ?

Multipliez 35 heures par 52 semaines, puis divisez par 12 mois. Le résultat donne le nombre moyen d'heures mensualisées. Multipliez ensuite ce nombre par le taux horaire du SMIC pour obtenir la rémunération mensuelle demandée.

Q : Que faut-il distinguer lorsqu'un chèque est rejeté pour défaut de provision ?

Il faut distinguer la notification et le signalement de l'incident par la banque, les moyens de régulariser le chèque, les éventuelles pénalités et les conditions nécessaires à la levée de l'interdiction bancaire.

Q : Combien de points vaut chaque partie et combien de temps dure l'épreuve ?

L'épreuve dure une heure et vaut 20 points. Les quatre parties sont notées respectivement sur 5 points pour le chèque, 6 pour les représentants du personnel, 4 pour la formation et 5 pour les syndicats.

Q : Quels critères de notation faut-il privilégier dans les réponses ?

Répondez à chaque consigne, exploitez les documents indiqués et détaillez les étapes du calcul. Pour les questions de connaissances, fournissez des définitions, rôles ou moyens d'action précis, en lien direct avec ce qui est demandé.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2007/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2007 - 5-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.