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 2011 • Code sujet : **221BL09** • Durée : **1 h 00** • Coefficient : **1**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Le contrat de travail (5 questions) **Page 3**

2. Droit du travail (3 questions) **Page 5**

3. Les représentants du personnel et les syndicats (3 questions) **Page 7**

4. 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/2011/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2011 - 1-Sujet.pdf

1. Le contrat de travail

Vous êtes salarié de la S.A.R.L. BONBIF, qui compte 54 salariés, et votre employeur, Monsieur ROLAND, vous consulte sur des questions de droit du travail. L'annexe 1 présente les règles encadrant le recours au contrat à durée déterminée, son renouvellement et sa succession.

Question 1. À l'aide de vos connaissances et du document fourni en annexe 1, donner la définition générale du contrat de travail.

Le contrat de travail est une convention par laquelle un salarié s'engage à fournir un travail à un employeur, sous son autorité, en contrepartie d'une rémunération. Il réunit donc trois éléments : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique. Ce dernier signifie que l'employeur peut donner des directives, contrôler leur exécution et sanctionner les manquements, dans le cadre du travail convenu.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Un salarié fournit un travail rémunéré sous l'autorité d'un employeur.

Question 2. Le C.D.D. comporte-t-il toujours un terme précis ? Expliquer en donnant deux exemples.

Non. Le CDD comporte en principe un terme précis, mais certains cas autorisés permettent de fixer sa fin par un événement plutôt que par une date exacte. Le contrat doit alors prévoir une durée minimale. Deux exemples figurent dans l'annexe :

- remplacer un salarié absent, le contrat prenant fin à son retour ;
- occuper un emploi saisonnier, le contrat prenant fin avec la saison.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Non : le CDD peut être à terme imprécis, par exemple pour remplacer un salarié absent ou pour un emploi saisonnier.

Question 3. Vous devez employer une personne pour la saison. Pour quel type de C.D.D. allez-vous opter ?

Il faut opter pour un **CDD saisonnier sans terme précis**. Le contrat prend fin à la fin de la saison concernée, dont la date exacte peut ne pas être connue lors de l'embauche. Il doit toutefois mentionner une durée minimale. Ce recours convient à un emploi dont les tâches se répètent chaque année à une période à peu près fixe et qui est lié au rythme des saisons.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Un CDD saisonnier à terme imprécis, avec une durée minimale prévue au contrat.

Question 4. Vous engagez une personne en C.D.D. à terme précis. Est-il possible de renouveler ce type de contrat ? Existe-t-il des précisions concernant la durée lors d'un renouvellement ?

1. Oui, le CDD à terme précis peut être renouvelé une fois.
2. Si le renouvellement n'est pas prévu au contrat initial, ses conditions doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme prévu. La durée totale, renouvellement compris, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée. L'annexe indique que cette limite est le plus souvent de dix-huit mois, sous réserve des règles applicables au contrat.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Oui, une fois, avec un avenant proposé avant le terme si nécessaire et dans la limite de durée applicable.

Question 5. Expliquer ce qu'est un délai de carence.

Le délai de carence est la période d'attente à respecter avant de conclure un nouveau CDD sur le même poste après la fin du précédent, sauf exceptions prévues par l'annexe. Il se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise. Sa durée dépend de celle du CDD arrivé à échéance, renouvellement inclus :

- un tiers de la durée si le CDD a duré au moins quatorze jours ;
- la moitié de la durée s'il a duré moins de quatorze jours.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Période d'attente avant un nouveau CDD sur le même poste, calculée en jours d'ouverture et selon la durée du contrat terminé.

2. Droit du travail

Un salarié de la S.A.R.L. BONBIF est en conflit avec l'entreprise au sujet de congés payés. À partir de vos connaissances et de l'annexe 2, vous devez identifier la juridiction compétente, la section qui traitera l'affaire et le sens du terme « paritaire ».

Question 1. L'un des salariés de la S.A.R.L. BONBIF est en conflit avec l'entreprise au sujet des congés payés. Quelle juridiction doit-il saisir ? Préciser le rôle de cette juridiction.

Le litige oppose un salarié à son employeur au sujet des congés payés, donc d'un droit lié au contrat de travail. Le salarié doit saisir le **conseil de prud'hommes**, compétent pour les différends individuels entre salariés et employeurs. Selon l'annexe 2, cette juridiction comprend notamment un bureau de conciliation et un bureau de jugement. Elle cherche d'abord à rapprocher les parties ; si elles ne trouvent pas d'accord, le bureau de jugement tranche le litige.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le salarié saisit le conseil de prud'hommes, qui tente d'abord de concilier les parties puis juge l'affaire en l'absence d'accord.

Question 2. Préciser la section qui traitera l'affaire.

Entreprise	Secteur d'activité	Section compétente
S.A.R.L. BONBIF	Boucherie, commerce	Commerce et services commerciaux

L'annexe 2 précise que le conseil de prud'hommes comporte cinq sections spécialisées selon les principaux secteurs d'activité. La section se détermine donc d'après l'activité de l'entreprise, et non selon le sujet du litige. BONBIF étant une boucherie, l'affaire relève de la section du commerce et des services commerciaux.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> L'affaire relève de la section du commerce et des services commerciaux, compte tenu de l'activité de boucherie de BONBIF.

Question 3. Le conseil de prud'hommes est une juridiction élective paritaire. Expliquer le terme « paritaire ».

« Paritaire » signifie que les salariés et les employeurs sont représentés en nombre égal au sein des formations prud'homales. Selon l'annexe 2, le bureau de conciliation comprend un conseiller représentant les salariés et un conseiller représentant les employeurs. Le bureau de jugement comprend deux représentants de chaque catégorie. En cas de partage des voix, un magistrat professionnel préside l'audience : cette intervention ne change pas l'égalité des représentants salariés et employeurs.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

La représentation des salariés et celle des employeurs sont en nombre égal au conseil de prud’hommes.

3. Les représentants du personnel et les syndicats

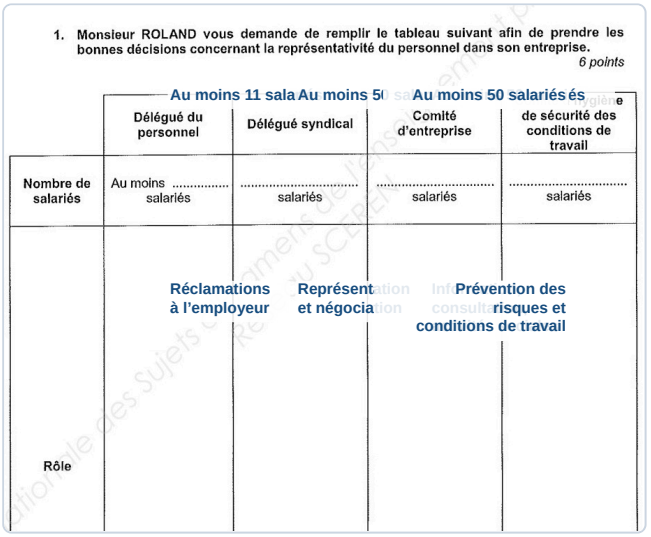
Dans la S.A.R.L. BONBIF, qui compte 54 salariés, Monsieur ROLAND demande des informations pour prendre des décisions concernant la représentativité du personnel. Les tâches portent sur les seuils d'effectif et les rôles des instances, la signification de sigles syndicaux et les conditions de licenciement des représentants.

Question 1. Remplir le tableau afin d'aider Monsieur ROLAND à prendre les bonnes décisions concernant la représentativité du personnel dans son entreprise : indiquer le nombre de salariés requis et le rôle du délégué du personnel, du délégué syndical, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

À 54 salariés, BONBIF dépasse les quatre seuils. Les délégués du personnel transmettent les réclamations à l'employeur. Le délégué syndical représente son syndicat et négocie les accords collectifs. Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions économiques et sociales; il gère aussi les activités sociales et culturelles. Le CHSCT contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail.

Instance	Effectif requis	Rôle principal
Délégué du personnel	Au moins 11 salariés	Présenter les réclamations à l'employeur
Délégué syndical	Au moins 50 salariés	Représenter le syndicat et négocier
Comité d'entreprise	Au moins 50 salariés	Informer, consulter et gérer les activités sociales et culturelles
CHSCT	Au moins 50 salariés	Prévenir les risques et améliorer les conditions de travail

Tableau des représentants complété



✓ RÉPONSE À RETENIR

Les quatre seuils sont atteints à BONBIF : 11 salariés pour les délégués du personnel, 50 pour les trois autres instances.

Question 2. Donner la signification des sigles C.G.T., C.F.D.T., C.F.T.C. et C.G.C.

Ces quatre sigles désignent des confédérations syndicales françaises. Il faut en donner le nom complet, sans les confondre avec les fonctions des représentants du personnel. Dans l'ordre demandé :

1. **C.G.T.** : Confédération générale du travail.
2. **C.F.D.T.** : Confédération française démocratique du travail.
3. **C.F.T.C.** : Confédération française des travailleurs chrétiens.
4. **C.G.C.** : Confédération générale des cadres.

Ce sont les appellations correspondant aux sigles utilisés dans le sujet.

Signification des sigles complétée


2. Que signifient les sigles suivants ?

2 poir

- C.G.T. : ..... Confédération générale du travail .....
- C.F.D.T : ..... Confédération française démocratique du travail .....
- C.F.T.C. : ..... Confédération française des travailleurs chrétiens .....
- C.G.C. : ..... Confédération générale des cadres .....

✓ RÉPONSE À RETENIR

C.G.T. : Confédération générale du travail; C.F.D.T. : Confédération française démocratique du travail; C.F.T.C. : Confédération française des travailleurs chrétiens; C.G.C. : Confédération générale des cadres.

Question 3. Le licenciement des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux est-il soumis à condition ? Si oui, préciser par qui.

Oui. Les représentants élus du personnel et les délégués syndicaux bénéficient d'un statut protecteur. L'employeur doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail avant leur licenciement. Pour les représentants élus, une consultation préalable du comité d'entreprise s'ajoute dans les cas prévus; elle ne remplace pas l'autorisation administrative. La décision d'autoriser ou non le licenciement revient à l'inspecteur du travail.

Réponse sur le licenciement complétée

3. Le licenciement des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux est-i soumis à condition ? Si oui, par qui ?

1 poin

Oui. Autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

.....

.....

.....

.....

✓ RÉPONSE À RETENIR

Oui : l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est nécessaire.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2011)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve de Brevet professionnel boucher, session 2011, porte le code 221BL09 et dure 1 h 00, avec un coefficient 1. Notée sur 20 points, elle traite du contrat de travail, du droit du travail et des représentants du personnel et syndicats. Elle évalue l'application des règles du CDD, l'identification des juridictions prud'homales et la compréhension des instances représentatives.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Le sujet demande de définir le contrat de travail et d'examiner le terme, le renouvellement et les règles de succession des CDD.
- Selon l'annexe 1, le délai de carence dépend de la durée du CDD, renouvellement compris, et se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise.
- Le conseil de prud'hommes traite le litige individuel lié aux congés payés et l'annexe distingue ses sections et bureaux.
- Le tableau porte sur les seuils d'effectif et les rôles des délégués du personnel et syndicaux, du comité d'entreprise et du CHSCT.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour le CDD, distinguer le terme précis du terme imprécis et donner deux exemples comme demandé.
- Pour le renouvellement et la carence, s'appuyer sur l'annexe 1 et reprendre ses conditions et durées.
- Ne pas confondre la juridiction compétente, la section qui traite l'affaire et la composition paritaire.
- Compléter toutes les colonnes du tableau, puis développer chacun des quatre sigles syndicaux.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Quels éléments faut-il mobiliser pour définir un contrat de travail ?

Présentez une prestation de travail réalisée pour un employeur, une rémunération et un lien de subordination. Ce dernier caractérise le pouvoir de l'employeur de donner des directives, d'en contrôler l'exécution et, le cas échéant, de sanctionner.

Q : Comment déterminer le délai de carence entre deux CDD selon l'annexe ?

L'annexe prévoit un tiers de la durée du CDD, renouvellement inclus, si cette durée est d'au moins quatorze jours, et la moitié si elle est inférieure. Le délai se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise.

Q : Comment gérer le temps et le barème de cette épreuve ?

L'épreuve dure une heure et totalise 20 points : 7 pour le contrat de travail, 4 pour le droit du travail et 9 pour les représentants du personnel et syndicats. Répartissez le temps selon ces pondérations.

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

Le sujet attribue des points aux trois parties et à certaines questions. Répondez à chaque élément demandé, utilisez les annexes lorsque cela est indiqué et renseignez les seuils, les rôles et les sigles sans laisser de partie du tableau vide.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2011/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2011 - 1-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.