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 syndicats (3 questions) **Page 6**

4. Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 9**

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 - 2-Sujet.pdf

1. Le contrat de travail

Le candidat est salarié de la S.A.R.L. BONBIF, qui compte 54 salariés, et son employeur, Monsieur ROLAND, lui demande des conseils en droit du travail. Les questions portent sur le contrat de travail et les règles encadrant le recours au CDD, à partir des connaissances du candidat et de l'annexe 1.

Question 1. Donner la définition générale du contrat de travail.

Le contrat de travail est un accord par lequel le salarié s'engage, contre rémunération, à effectuer un travail pour le compte de l'employeur et sous sa direction. Son élément caractéristique est le lien de subordination : l'employeur dirige le travail du salarié.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Un salarié effectue un travail rémunéré pour un employeur, sous sa direction et dans un lien de subordination.

Question 2. Indiquer si le CDD comporte toujours un terme précis et expliquer la réponse en donnant deux exemples.

Non. Certains CDD peuvent être conclus sans terme précis : leur fin dépend alors de la réalisation de l'événement prévu au contrat. Par exemple :

- le remplacement d'un salarié absent, jusqu'à son retour ;
- un emploi saisonnier, jusqu'à la fin de la saison.

Le contrat comporte alors une durée minimale.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Non : le remplacement d'un salarié absent et l'emploi saisonnier peuvent relever d'un CDD sans terme précis.

Question 3. Pour embaucher une personne pour la saison, indiquer le type de CDD à choisir.

Pour embaucher une personne afin de répondre à un besoin saisonnier, l'entreprise choisit un CDD sans terme précis. Ce type de contrat est autorisé pour les emplois saisonniers ; il prend fin à l'achèvement de la saison concernée. La date exacte de fin n'a donc pas à être fixée à l'avance.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Choisir un CDD sans terme précis, autorisé pour les emplois saisonniers et prenant fin à l'achèvement de la saison.

Question 4. Pour un CDD à terme précis, indiquer s'il est possible de le renouveler et préciser les règles concernant le renouvellement et la durée.

Oui, le CDD à terme précis peut être renouvelé une fois. Le renouvellement peut être prévu dès le contrat initial ou décidé ensuite par avenant, soumis au salarié avant le terme prévu. La durée du contrat, renouvellement compris, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée, le plus souvent 18 mois selon l'annexe 1.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Renouvellement possible une fois, par avenant avant le terme, dans la limite maximale autorisée, le plus souvent 18 mois.

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

Le délai de carence est la période d'attente entre la fin d'un CDD et la conclusion d'un nouveau CDD sur le même poste. Selon l'annexe 1, sa durée est égale au tiers de la durée du contrat, renouvellement compris, si celle-ci atteint au moins 14 jours ; elle est égale à la moitié si elle est inférieure à 14 jours. Le délai se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Une période d'attente à respecter avant un nouveau CDD sur le même poste, selon la durée du contrat précédent.

2. Droit du travail

Un salarié de la S.A.R.L. BONBIF est en conflit avec l'entreprise au sujet de ses congés payés. Le candidat doit déterminer la juridiction compétente, la section chargée de l'affaire et le sens du caractère paritaire de cette juridiction, en s'appuyant sur ses connaissances et l'annexe 2.

Question 1. Indiquer quelle juridiction le salarié doit saisir pour son litige au sujet des congés payés et préciser le rôle de cette juridiction.

Le litige oppose un salarié à son employeur au sujet de l'exécution du contrat de travail. Le salarié saisit le **conseil de prud'hommes**, juridiction d'exception compétente pour régler les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail. Il peut notamment examiner les différends portant sur les congés payés et trancher le litige entre les parties.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le salarié saisit le conseil de prud'hommes, juridiction d'exception chargée de régler les litiges individuels liés au contrat de travail.

Question 2. Préciser la section du conseil de prud'hommes qui traitera l'affaire.

Litige	Section compétente
Congés payés d'un salarié de la S.A.R.L. BONBIF	Industrie

La section industrie traite l'affaire, conformément à la réponse attendue dans le corrigé et à la spécialisation des sections du conseil de prud'hommes par secteur d'activité.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> L'affaire relève de la section industrie du conseil de prud'hommes.

Question 3. Expliquer ce que signifie le fait que le conseil de prud'hommes soit une juridiction élective paritaire.

1. **Élective** signifie que les conseillers prud'hommes sont élus.
2. **Paritaire** signifie que la juridiction comprend un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs.

La parité concerne les représentants des deux parties du monde du travail. L'annexe 2 l'illustre pour le bureau de conciliation, qui comprend un conseiller salarié et un conseiller employeur.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La juridiction comprend un nombre égal de représentants élus des salariés et des employeurs.

3. Les représentants du personnel et syndicats

Monsieur ROLAND demande conseil pour prendre des décisions concernant la représentativité du personnel dans son entreprise. Le candidat doit comparer les seuils d'effectif et les rôles de plusieurs instances, développer des sigles syndicaux et préciser la condition applicable au licenciement de représentants du personnel.

Question 1. Compléter le tableau pour le délégué du personnel, le délégué syndical, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : indiquer le nombre de salariés requis et le rôle de chaque instance.

Le tableau du corrigé fixe les seuils à 11 salariés pour le délégué du personnel et à 50 salariés pour les trois autres instances. Les missions couvrent les réclamations et les conditions de travail, la représentation syndicale, la consultation des salariés et la prévention des risques.

Instance	Nombre de salariés requis	Rôle
Délégué du personnel	Au moins 11	Présenter les réclamations liées au code du travail et aux salaires, suggérer des améliorations des conditions de travail et donner un avis sur certains licenciements économiques dans les entreprises de moins de 50 salariés.
Délégué syndical	50	Assurer la liaison avec le syndicat, animer la section, représenter et défendre les adhérents, négocier avec l'employeur.
Comité d'entreprise	50	Assurer l'expression collective des salariés, être consulté sur les questions économiques et décider des activités sociales et culturelles.
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50	Veiller au respect des règles, analyser les risques professionnels et mener des enquêtes en cas de danger grave ou d'accident.

Avec 54 salariés, l'entreprise atteint chacun des seuils indiqués dans le corrigé.

Seuils et rôles des instances représentatives

Instance	Effectif requis	Rôle principal
Délégué du personnel	Au moins 11 salariés	Présenter les réclamations, suggérer des améliorations et donner un avis sur certains licenciements économiques
Délégué syndical	50 salariés	Assurer la liaison syndicale, représenter les adhérents et négocier avec l'employeur
Comité d'entreprise	50 salariés	Expression collective, consultation économique et activités sociales et culturelles
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50 salariés	Respect des règles, analyse des risques et enquêtes en cas de danger grave ou d'accident

Seuils et missions relevés dans le tableau du corrigé, page physique 5.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Délégué du personnel : au moins 11 salariés. Délégué syndical, comité d'entreprise et CHSCT : 50 salariés. Les rôles détaillés sont indiqués dans le tableau.

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

Les sigles demandés désignent quatre organisations syndicales. Leur développement exact, tel qu'il figure dans le corrigé, est le suivant :

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.

Veiller à restituer l'intitulé complet associé à chaque sigle.

Signification des sigles syndicaux

Sigle	Signification
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

Intitulés reproduits d'après le corrigé, page physique 5.

✓ 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.

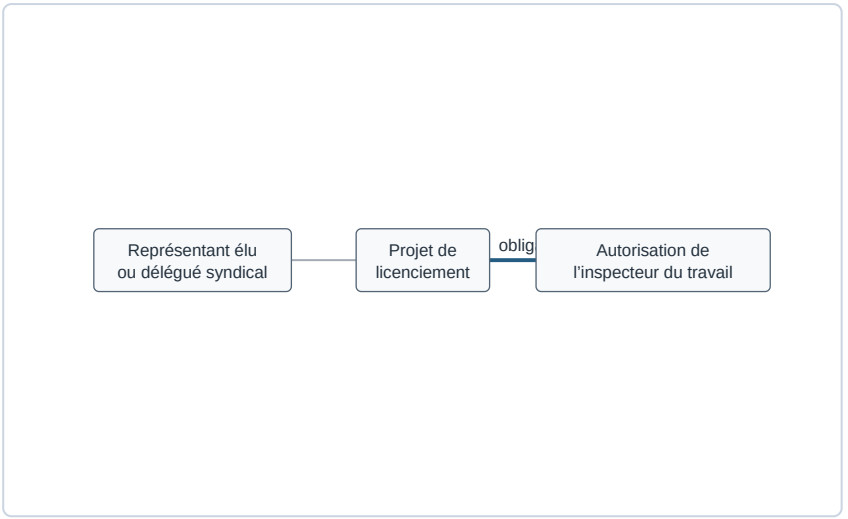
Question 3. Indiquer si le licenciement des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux est soumis à une condition et préciser laquelle.

Oui. Les représentants élus du personnel et les délégués syndicaux bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. La règle indiquée dans le corrigé soumet leur licenciement à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Personnes concernées : représentants élus du personnel et délégués syndicaux.
- Condition : obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit donc obtenir cette autorisation avant de licencier un représentant protégé.

Condition de licenciement d’un représentant protégé



Le licenciement des représentants concernés requiert l’autorisation de l’inspecteur du travail, conformément au corrigé, page physique 6.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Oui. Le licenciement d’un représentant élu du personnel ou d’un délégué syndical est soumis à l’autorisation de l’inspecteur du travail.

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

Bilan de l'épreuve : Épreuve du BP Boucher, session 2011, code 221BL09, d'une durée d'une heure et de coefficient 1. Notée sur 20 points, elle traite du droit du travail dans le contexte d'une entreprise de boucherie. Les trois parties évaluent les connaissances sur le contrat de travail et le CDD, le conseil de prud'hommes, les instances représentatives, les syndicats et la protection des représentants.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Le contrat de travail associe un travail rémunéré et un lien de subordination entre salarié et employeur.
- Le CDD peut avoir un terme imprécis dans certains cas autorisés, notamment pour les emplois saisonniers.
- Le conseil de prud'hommes règle les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail.
- La parité prud'homale désigne une représentation égale des salariés et des employeurs élus.

Points de vigilance & attentes du jury

- Distinguer les cas de CDD à terme précis de ceux autorisant un terme imprécis, notamment les emplois saisonniers.
- Pour un renouvellement de CDD, vérifier les conditions de renouvellement et la durée maximale indiquées dans l'annexe.
- Associer le litige individuel lié au contrat de travail au conseil de prud'hommes et identifier la section adaptée.
- Distinguer les seuils d'effectif, les missions des instances, les sigles syndicaux et l'autorisation de licenciement.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment expliquer simplement le lien de subordination dans un contrat de travail ?

Le salarié effectue un travail rémunéré pour un employeur qui dirige son activité. Ce lien de subordination, associé à la rémunération, caractérise le contrat de travail dans la définition attendue par le sujet.

Q : Qu'est-ce que le délai de carence entre deux CDD ?

C'est la période qui doit séparer la fin d'un CDD et la possibilité de recourir de nouveau à un CDD pour le même poste, lorsque les règles l'exigent. L'annexe précise son calcul et les cas où il ne s'applique pas.

Q : Comment répartir son temps dans cette épreuve d'une heure ?

Les trois parties valent respectivement 7, 4 et 9 points, sur un total de 20. On peut donc consacrer davantage de temps à la troisième partie, tout en réservant quelques minutes pour vérifier que chaque question est traitée.

Q : Que faut-il expliquer pour justifier le caractère paritaire du conseil de prud'hommes ?

Il faut préciser que la juridiction comprend un nombre égal de représentants élus des salariés et des employeurs. Pour la question sur la section, l'annexe présente les secteurs spécialisés et le sujet attend la section industrie.

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 - 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.