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

Session 2011			221BL09
Corrigé BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 1/7	

BREVET PROFESSIONNEL BOUCHER

	Référentiel	Barème
Première partie : le contrat de travail	S42.7	7 points
Deuxième partie : le cadre juridique du droit du travail	S42.6	4 points
Troisième partie : organisations représentatives des salariés et employeurs	S42.8	9 points
Total		/ 20 points

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Session 2011			221BL09
Corrigé BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise		E4 – U42	
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 2/7	

Vous êtes actuellement salarié dans la S.A.R.L. BONBIF qui compte un effectif de 54 salariés. Votre employeur, Monsieur ROLAND souhaite vous consulter afin de l'éclairer sur quelques points de droit.

Première partie : le contrat de travail

7 points

A l'aide de vos connaissances et du document fourni en **annexe 1** répondre aux questions suivantes.

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

2 points

Le contrat de travail est un accord par lequel une personne <le salarié> s'engage moyennant une rémunération <le salaire> à réaliser un travail pour le compte et sous la direction d'une autre <l'employeur>. La caractéristique du contrat de travail est l'existence d'un lien de subordination.

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

1 point

Non, par exemple lorsqu'il s'agit d'un remplacement d'une personne absente, ou pour des emplois saisonniers, ou dans l'attente de l'embauche d'un salarié en CDI, ou pour les emplois pour lesquels les usages de la branche professionnelle excluent le recours au CDI.

3. **Vous devez employer une personne pour la saison. Pour quel type de CDD allez-vous opter ?**

(1 point)

L'entreprise optera pour un CDD sans terme précis autorisé pour les emplois saisonniers.

4. **Vous engagez une personne en CDD 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 point

Il est possible de renouveler une fois un CDD à terme précis sans dépasser la limite de 18 mois.

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

2 points

C'est la période entre la fin d'un contrat CDD et la possibilité d'avoir à nouveau recours au CDD pour un même poste.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Session 2011			221BL09
Corrigé BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 3/7	

Deuxième partie : Droit du travail

4 points

A partir de vos connaissances et du document fourni en annexe 2, répondre aux questions suivantes :

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.**

2 points

La juridiction compétente est le conseil des prud'hommes.

C'est une juridiction d'exception qui a pour rôle de régler les litiges individuels qui naissent à l'occasion du contrat de travail.

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

1 point

Section industrie

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

1 point

Cela veut dire que cette juridiction est composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs élus.

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Troisième partie : les représentants du personnel et syndicats

9 points

1. **Monsieur ROLAND vous demande de remplir le tableau suivant afin de prendre les bonnes décisions concernant la représentativité du personnel dans son entreprise.**

6 points

	Délégué du personnel	Délégué syndical	Comité d'entreprise	Comité d'hygiène de sécurité des conditions de travail
Nombre de salariés	Au moins 11 salariés	50 salariés	50 salariés	50 salariés
Rôle	- Présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application du code du travail dans l'entreprise et aux salaires. - Suggérer à l'employeur les mesures propres à améliorer les conditions de travail - Donner leur avis en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les entreprises de moins de 50 salariés.	- liaison entre section syndicale et confédération syndicale - animer la section - représenter et défendre les adhérents auprès du chef d'entreprise - négociation avec l'employeur quant aux modalités du droit d'expression dans l'entreprise	- assure l'expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts - rôle consultatif en matière économique - rôle délibératif en matière d'activités sociales et culturelles	- veiller à l'observation des règles législatives et règlementaires - Analyser les risques professionnels et mesures à prendre pour les prévenir - Procéder à des enquêtes et des inspections en cas de danger grave ou d'accident du travail

2. **Que signifient les sigles suivants ?**

2 points

- 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

Base Nationale des sujets d'examens de l'enseignement professionnel Réseau SCEREN

3. **Le licenciement des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux est-il soumis à condition ?**

1 point

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

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

Session 2011			221BL09
Corrigé BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 6/7	

ANNEXE 1

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE : UNE SOLUTION D'EMBAUCHE ENCADREE

Le contrat de travail à durée déterminée est très encadré par la loi et ne laisse pas place à l'improvisation ou à l'approximation.

Cas de recours autorisés au CDD qui doivent comporter un terme fixé à l'avance :
- remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail,
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- commande exceptionnelle,
- tâche occasionnelle précisément définie et non durable,
- travaux urgents pour des raisons de sécurité.

Cas de recours autorisés au CDD sans obligation de déterminer un terme :
- pour remplacer des personnes absentes ou des salariés à temps partiel dont le contrat est suspendu,
- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI,
- pour des emplois saisonniers,
- pour les emplois pour lesquels les usages de la branche professionnelle excluent le recours en CDI.

Renouvellement des CDD :
Le CDD à terme précis peut être prolongé une fois, même si la possibilité de renouvellement n'a pas été prévue au contrat initial. Cependant les conditions de renouvellement doivent faire l'objet d' un avenant soumis au salarié avant le terme prévu. La durée du contrat, compte tenu du renouvellement, ne doit pas dépasser la durée maximum autorisée (le plus souvent dix-huit mois).

Contrats successifs avec le même salarié :
Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, d'emploi saisonnier et d'emplois où l'usage exclut le recourt au CDI et en cas de remplacement d'un chef d'entreprise (ou collaborateur non salarié).

Contrats successifs sur le même poste :
Sauf exception , lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste de travail avant l'expiration du délai de carence.

La période de carence est égale :
- au 1/3 de la durée du CDD venu à expiration, si la durée, renouvellement inclus, était de quatorze jours et plus,
- à la moitié de la durée du CDD venu à expiration, si sa durée, (renouvellement inclus), était inférieure à quatorze jours.

Le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise.

Circonstances et types de contrats dans lesquels le délai de carence ne joue pas :
- nouvelle absence du salarié remplacé,
- remplacement d'un chef d'entreprise (ou collaborateur non salarié),
- emplois saisonniers,
- contrats «d'usage»,
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- rupture anticipée du fait du salarié,
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat,
- contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi.

Non respect du délai de carence :
En cas de non respect du délai de carence, le CDD peut être requalifié en CDI. L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire et à des sanctions pénales.

Source : La Boucherie Française - Juillet/Août 2009

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Session 2011			221BL09
Corrigé BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 7/7	

Annexe 2

Chaque conseil de prud'hommes est divisé en 5 sections spécialisées dans les principaux secteurs du monde du travail (encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses).

Chacune de ces sections comprennent au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement.

Le bureau de conciliation comprend 2 conseillers, 1 représentant des salariés et 1 représentant des employeurs ; Le bureau de jugement comprend théoriquement 2 représentants des salariés, 2 représentants des employeurs et 1 magistrat professionnel qui préside l'audience, lorsqu'il y a départage.

Une formation de référé commune au conseil de prud'hommes peut intervenir en cas d'urgence.

Le conseil de prud'hommes comprend également un greffe, composé de greffiers et personnels de greffe.

Source : Ministère de la Justice - Portail Conseil de prud'hommes

Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel
Réseau SCEREN

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.