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 Libraire, veuillez visiter :
bplibraire.fr/annales-sujets-et-corriges

BP LIBRAIRE • CORRIGÉ DÉTAILLÉ

Environnement économique, juridique et social de l’entreprise

Session 2006 • Code sujet : **E4, sous-épreuve U40** • Durée : **1 h 30** • Coefficient : **2**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Droit du travail : contrat, transaction, prud’hommes, licenciement et CDD (10 questions) **Page 3**

2. Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 7**

Sujet officiel (PDF) : https://bplibraire.fr/assets/annales/bp-libraire/U40 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2006/BP Libraire - U40 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2006 - 1-Sujet.pdf

1. Droit du travail : contrat, transaction, prud'hommes, licenciement et CDD

La société « Plaisir de lire » ferme sa librairie de Versailles et propose aux trois salariés une mutation à Paris ; Madame Verlaine refuse et conteste son licenciement pour faute. Après le litige prud'homal, le sujet aborde la transaction, la procédure de licenciement et le recours au CDD pour embaucher un vendeur.

Question 1. Indiquer dans quel cas un salarié est obligé d'accepter une modification de son contrat de travail.

Un salarié n'est pas obligé d'accepter une véritable modification de son contrat, par exemple une baisse de salaire ou un changement de qualification : l'employeur doit obtenir son accord. En revanche, il doit en principe accepter un simple changement de ses conditions de travail décidé dans le cadre du pouvoir de direction. La mutation dépend notamment de la portée du changement de lieu de travail et du secteur géographique concerné ; la seule distance de 20 km ne suffit pas à trancher.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Une modification du contrat exige l'accord du salarié. Un simple changement des conditions de travail relève en principe du pouvoir de direction et doit être accepté.

Question 2. Définir une modification de l'organisation du contrat de travail et donner un exemple.

La modification de l'organisation du travail est un changement de ses modalités pratiques d'exécution qui ne touche pas un élément essentiel du contrat. Elle relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur. Par exemple, celui-ci peut réorganiser la répartition quotidienne des horaires sans modifier la durée du travail prévue au contrat. Un changement de lieu peut également relever de cette catégorie lorsqu'il reste dans le même secteur géographique, apprécié selon les circonstances.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Elle concerne les modalités d'exécution du travail sans modifier un élément essentiel du contrat, par exemple la répartition quotidienne des horaires.

Transaction

Question 3.a. Préciser ce que permet la transaction et à quel moment elle peut être envisagée.

La transaction est un accord écrit par lequel les parties, au moyen de concessions réciproques, mettent fin à un différend né ou préviennent sa poursuite. Elle peut être envisagée après la naissance du litige. Dans ce cas, le licenciement a déjà été contesté et le Conseil de prud'hommes a statué ; l'employeur a fait appel. Mme Verlaine peut donc négocier avec son ancien employeur pendant cette procédure pour régler le différend relatif au licenciement.

✓ RÉPONSE À RETENIR

La transaction règle un différend né grâce à des concessions réciproques. Elle peut être envisagée après le licenciement contesté, y compris pendant l'appel.

Question 3.b. Expliquer précisément la différence entre une transaction et un départ négocié.

Le départ négocié est un accord par lequel l'employeur et le salarié conviennent de mettre fin au contrat de travail. La transaction, elle, règle un différend déjà né au moyen de concessions réciproques ; dans ce cas, elle porte sur le litige lié au licenciement. Le départ négocié organise donc la rupture, tandis que la transaction règle ses conséquences contentieuses. Elle ne permet pas de renoncer à l'avance à des droits futurs.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Le départ négocié organise la rupture du contrat ; la transaction règle un litige déjà né, par des concessions réciproques.

Question 3.c. Expliquer l'intérêt, pour Madame Verlaine, d'entamer une transaction avec son ancien employeur.

En transigeant, Mme Verlaine peut obtenir une indemnisation ou d'autres concessions en échange du règlement définitif du litige lié à son licenciement. Elle peut ainsi éviter l'incertitude, les délais et les frais liés à l'appel. L'accord doit comporter de véritables concessions réciproques et préciser les différends qu'il règle. La transaction ne garantit pas, à elle seule, un montant déterminé et ne signifie pas que Mme Verlaine reconnaît avoir commis une faute.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Elle peut obtenir des concessions et clore le litige sans attendre l'issue de l'appel.

Conseil de prud'hommes

Question 4.a. Nommer la première étape obligatoire qui réunit les deux parties avant que l'affaire soit portée devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes.

Cette étape est la tentative de conciliation devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes. Elle intervient avant l'examen de l'affaire par le bureau de jugement et vise à rapprocher les positions des parties. Les conseillers prud'homaux entendent celles-ci et recherchent un accord. Si la conciliation aboutit, les engagements sont consignés ; si elle échoue, l'affaire est orientée vers le jugement.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Il s'agit de la tentative de conciliation devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes.

Question 4.b. Indiquer l'issue de cette première étape dans le cas de Madame Verlaine et de la société « Plaisir de lire ».

La tentative de conciliation n'a pas permis de régler le différend : l'affaire a ensuite été portée devant le bureau de jugement. Le Conseil de prud'hommes a débouté la société « Plaisir de lire », qui a décidé de faire appel. L'issue à retenir pour la première étape est donc l'absence d'accord amiable, suivie de l'examen du litige et d'une décision favorable à Mme Verlaine en première instance.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> La conciliation a échoué ; le Conseil de prud'hommes a ensuite débouté l'employeur en première instance.

Question 4.c. Expliquer pourquoi cette première étape a abouti à cette issue dans le cas de Madame Verlaine et de la société « Plaisir de lire ».

La conciliation a échoué parce que les parties n'ont pas trouvé d'accord permettant de régler le différend ; le dossier ne précise pas davantage leurs échanges lors de cette étape. Le litige concernait le refus de Mme Verlaine de rejoindre Paris et son licenciement pour faute. Faute d'accord, l'affaire a donc été soumise au bureau de jugement, qui a débouté l'employeur.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Les parties n'ont pas trouvé d'accord sur le litige lié à la mutation et au licenciement ; l'affaire a été jugée.

Question 5. Rappeler les différentes étapes de la procédure de licenciement.

1. Convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, en précisant l'objet, la date, l'heure, le lieu et la possibilité d'assistance. Respecter au moins cinq jours ouvrables entre la remise ou la présentation de la convocation et l'entretien.
2. Lors de l'entretien, exposer les motifs envisagés et recueillir les explications du salarié.
3. Notifier le licenciement par lettre motivée, au moins deux jours ouvrables après l'entretien. Pour un licenciement disciplinaire, la notification doit intervenir au plus tard un mois après celui-ci.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Convocation à l'entretien préalable, entretien avec recueil des explications, puis notification écrite et motivée dans les délais légaux.

Question 6. Présenter les conditions exigées par la loi pour recourir au CDD et donner des exemples.

Le CDD doit répondre à un besoin temporaire autorisé par la loi : il ne peut pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il peut notamment être conclu pour remplacer un salarié absent ou faire face à un accroissement temporaire d'activité ; les emplois saisonniers constituent aussi un motif admis.

Le contrat doit être écrit et préciser le motif de recours, ainsi que sa durée ou son terme. L’augmentation de fréquentation peut justifier le CDD de trois mois si elle est temporaire et mentionnée précisément au contrat.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Le CDD exige un motif temporaire légal, précisé dans un contrat écrit, par exemple un remplacement ou un accroissement temporaire d’activité.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2006)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve du Brevet professionnel Libraire, session 2006, correspond à E4, sous-épreuve U40. Elle dure 1 h 30 et son coefficient est 2. À partir d'un litige provoqué par la fermeture d'une librairie et la mutation d'une salariée, elle évalue les connaissances en droit du travail : contrat, transaction, prud'hommes, licenciement et CDD.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Distinguer une modification du contrat de travail d'un changement des conditions de travail pour déterminer si l'accord du salarié est requis.
- La transaction règle un différend par un accord entre les parties, selon les conditions et le moment prévus par le droit applicable.
- La procédure de licenciement comporte des étapes formelles à restituer dans leur ordre.
- Le recours au CDD doit correspondre à un motif autorisé par la loi et être justifié.

Points de vigilance & attentes du jury

- Distinguer clairement modification du contrat et changement des conditions de travail.
- Traiter séparément l'objet, le moment et l'intérêt de la transaction, puis la comparer au départ négocié.
- Pour la procédure prud'homale, nommer l'étape préalable, préciser son issue et expliquer pourquoi.
- Présenter les étapes du licenciement dans l'ordre et illustrer les motifs légaux du CDD.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment distinguer une modification du contrat d'un changement des conditions de travail ?

Il faut déterminer si le changement touche un élément du contrat ou relève des modalités d'exécution du travail. Cette qualification permet de préciser si l'accord du salarié est nécessaire dans la situation présentée.

Q : À quoi sert une transaction dans un litige de travail ?

Elle permet aux parties de régler un différend par un accord. Pour répondre à la question, précisez le moment où elle peut être envisagée et distinguez-la du départ négocié, qui concerne la rupture du contrat.

Q : Comment organiser le temps pour répondre à cette épreuve ?

L'épreuve dure 1 h 30 et comprend six questions principales avec des sous-questions. Tenez compte des points indiqués, répartissez le temps entre les thèmes et gardez quelques minutes pour vérifier que chaque sous-question a reçu une réponse.

Q : Quels éléments sont évalués dans les réponses sur le licenciement et le CDD ?

Le sujet attribue trois points à chacune de ces questions. Il faut restituer les étapes de la procédure de licenciement et présenter les conditions légales du CDD en les illustrant par des exemples pertinents.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bplibraire.fr/assets/annales/bp-libraire/U40 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2006/BP Libraire - U40 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2006 - 1-Sujet.pdf
Ressources BP Libraire : 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.