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 Gemmologue, veuillez visiter :
bpgemmologue.fr/annales-sujets-et-corriges

# Epreuve E3 U30 : Droit

**Session 2006** • Code sujet : **E3 U30** • Durée : **1 heure** • Coefficient : **2**

## Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

**1. Droit du travail et contrat à durée déterminée** (11 questions) **Page 3**

**2. Analyse d'un bail commercial** (4 questions) **Page 7**

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

**Sujet officiel (PDF) :** https://bpgemmologue.fr/assets/annales/bp-gemmologue/U30 - Droit/2006/BP Gemmologue - U30 - Droit - Session 2006 - 1-Sujet.pdf

# 1. Droit du travail et contrat à durée déterminée

M. Butty a repris la bijouterie CORLOU à Brest et doit remplacer Mme Talendier, vendeuse absente pour congé de maternité. À l'aide de l'annexe 1, il faut étudier les règles du contrat de travail et du CDD, notamment son recours, sa durée, son contenu et sa rupture.

**Question 1. Définir ce qu'est un contrat de travail.**

Le contrat de travail est une convention par laquelle un salarié s'engage à effectuer un travail pour un employeur, sous son autorité, en contrepartie d'une rémunération. Il repose donc sur trois éléments : une prestation de travail, un salaire et un lien de subordination. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

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

## Question 2

**Question 2.1. Dans le contexte du remplacement de Mme Talendier, préciser les conditions de recours à un contrat de travail à durée déterminée.**

Le remplacement de Mme Talendier pendant son congé de maternité est un motif légal de recours au CDD. Le contrat doit correspondre à une tâche précise et temporaire, sans pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- Il doit être écrit et préciser son motif.
- Il ne peut remplacer une salariée dont le contrat est suspendu à la suite d'un conflit collectif, ni servir à effectuer des travaux particulièrement dangereux.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le CDD peut remplacer Mme Talendier pendant son absence, pour une tâche temporaire et sans emploi permanent.

**Question 2.2. Indiquer une autre forme de contrat de travail.**

Une autre forme de contrat de travail est le contrat à durée indéterminée (CDI). Il n'est pas conclu pour une échéance fixée à l'avance et convient notamment aux emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD, à l'inverse, est réservé à des situations temporaires autorisées par la loi, comme le remplacement d'une salariée absente.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le contrat à durée indéterminée (CDI).

**Question 3. Préciser à M. Butty la durée maximale d'un contrat de travail à durée déterminée.**

L'annexe 1 indique que la durée totale du CDD, renouvellement compris, ne peut dépasser dix-huit mois. Pour remplacer une salariée absente, le contrat peut ne pas comporter de terme précis : il doit alors fixer une durée minimale et prend fin au retour de la salariée remplacée. Cette possibilité ne modifie pas la durée maximale indiquée dans l'annexe.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Dix-huit mois au maximum, renouvellement compris.

**Question 4. Indiquer à quelles conditions un contrat de travail à durée déterminée peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.**

Le CDD peut être requalifié en CDI lorsqu'il ne respecte pas les règles légales qui encadrent ce contrat. L'annexe précise explicitement que l'absence d'écrit ou de définition précise du motif entraîne cette requalification. Elle rappelle aussi que le CDD ne doit pas servir à pourvoir durablement un emploi permanent et qu'il n'est autorisé que pour une tâche temporaire et un motif prévu par la loi.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Notamment, absence d'écrit ou de motif précis, recours injustifié au CDD ou emploi permanent pourvu durablement.

**Question 5. Citer au moins quatre mentions obligatoires à préciser dans un contrat de travail à durée déterminée.**

Le contrat doit être écrit et définir précisément son motif. Il doit aussi comporter plusieurs mentions obligatoires, parmi lesquelles :

| Mention | Précision |
|---|---|
| Salariée remplacée | Nom et qualification |
| Terme | Date d'échéance et, si applicable, clause de renouvellement |
| Emploi | Désignation du poste |
| Rémunération | Montant et composantes |
| Convention collective | Intitulé applicable |

Sans terme précis, il faut indiquer la durée minimale du contrat.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Écrit et motif précis, nom et qualification de la salariée remplacée, poste, terme et rémunération.

**Question 6. Citer les parties liées par le contrat de travail et préciser les obligations de chacune.**

Le contrat lie l'employeur et le salarié. Chacun doit exécuter ses obligations de bonne foi.

- **L'employeur** fournit le travail convenu, verse la rémunération et respecte les conditions de travail applicables.
- **Le salarié** effectue le travail prévu, respecte les consignes et les horaires, et agit avec loyauté.

Ces obligations s'appliquent pendant toute la durée du contrat.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> L'employeur fournit le travail et paie le salaire ; le salarié exécute le travail et respecte les consignes.

**Question 7. Définir la période d'essai.**

La période d'essai est la période initiale du contrat pendant laquelle l'employeur peut apprécier les compétences du salarié dans son travail. Le salarié peut également vérifier que l'emploi et les conditions de travail lui conviennent. Elle doit être prévue au contrat et sa durée respecte les règles légales ou conventionnelles applicables. Elle ne doit pas être confondue avec une période de formation.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La période initiale permettant à l'employeur d'évaluer le salarié et au salarié d'apprécier l'emploi.

**Question 8. Pour l'embauche d'une personne afin de remplacer Mme Talendier pendant ses 16 semaines d'absence, indiquer la durée de la période d'essai.**

Pour une durée initiale de seize semaines, le calcul d'un jour par semaine donne seize jours. Toutefois, le contrat étant prévu pour moins de six mois, l'annexe limite la période d'essai à deux semaines. En l'absence d'usage ou de disposition conventionnelle prévoyant une durée moindre, la durée maximale est donc de quatorze jours.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Deux semaines au maximum, soit quatorze jours.

**Question 9. Citer les causes de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée.**

Le CDD prend normalement fin à l'échéance prévue ou, pour un remplacement sans terme précis, au retour de la salariée remplacée. Une rupture anticipée est possible dans les cas prévus par la loi :

1. accord des deux parties ;
2. faute grave ou force majeure ;
3. embauche du salarié en CDI ;
4. rupture pendant la période d'essai prévue au contrat.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Échéance du contrat, accord commun, faute grave, force majeure, embauche en CDI ou rupture pendant l’essai.

**Question 10. Indiquer la juridiction compétente en cas de litige entre un salarié et un employeur.**

Un litige individuel entre un salarié et son employeur portant sur le contrat de travail relève du conseil de prud’hommes. Il peut concerner, par exemple, le paiement du salaire, l’exécution des obligations contractuelles ou la rupture du contrat. La réponse attendue pour ce différend est donc la juridiction prud’homale.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Le conseil de prud’hommes.

## 2. Analyse d’un bail commercial

Il faut analyser l’extrait d’un bail commercial concernant les locaux de la bijouterie CORLOU à Brest. L’annexe 2 présente les parties signataires, la durée du bail, ses conditions de renouvellement et d’autres clauses contractuelles.

**Question 1. À partir de l’extrait de bail commercial de l’annexe 2, identifier les parties signataires.**

L’extrait désigne les deux parties sous leurs noms : LE BALC’H et BUTTY. La clause I précise leurs rôles : le bailleur met les locaux à disposition et le preneur les loue. Le local concerné est la bijouterie CORLOU, située au 14 rue Henri Moissan, à Brest. Les signataires sont donc le bailleur LE BALC’H et le preneur BUTTY.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Bailleur : LE BALC’H. Preneur : BUTTY.

**Question 2. Indiquer la durée de ce bail commercial.**

| Élément | Indication du bail |
|---|---|
| Durée | 9 années entières |
| Début | 1er juillet 2006 |
| Échéance incluse | 30 juin 2015 |

La clause III prévoit bien neuf années complètes. La mention « révisable tous les 3 ans » concerne la révision, et non la durée totale du bail.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> 9 ans, du 1er juillet 2006 au 30 juin 2015 inclus.

**Question 3. Préciser comment ce bail est ensuite renouvelé.**

La clause X indique expressément que le bail est « renouvelable par tacite reconduction ». Cela signifie qu’il se renouvelle automatiquement à son échéance, sans nouvelle signature, si les parties ne manifestent pas leur volonté d’y mettre fin. Il faut donc distinguer cette modalité de renouvellement des clauses de résiliation prévues ailleurs dans l’extrait.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le bail est renouvelé par tacite reconduction.

**Question 4. Citer deux motifs de non-renouvellement d’un bail.**

L’extrait donne des motifs de résiliation susceptibles d’empêcher la poursuite du bail. Deux exemples figurent dans les clauses X et XIII :

- la destruction totale des locaux, qui entraîne la résiliation de plein droit ;
- le non-paiement du loyer ou l’inexécution d’une clause, pouvant entraîner la résiliation après commandement ou mise en demeure restés sans effet pendant un mois.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Destruction totale des locaux ; non-paiement du loyer ou inexécution d’une clause, après mise en demeure restée sans effet.

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

**Bilan de l'épreuve :** Cette épreuve de droit du Brevet professionnel gemmologue, session 2006, porte le code E3 U30, dure une heure et a un coefficient 2. Elle traite du remplacement d'une vendeuse absente dans une bijouterie et de l'analyse d'un bail commercial. Les compétences évaluées sont l'application de règles du droit du travail et l'exploitation d'extraits contractuels et législatifs.

### Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Le CDD ne doit pas pourvoir durablement un emploi permanent et répond à une tâche précise et temporaire.
- L'annexe indique une durée totale maximale de dix-huit mois pour le CDD, renouvellement compris.
- Le CDD doit être écrit et préciser son motif ainsi que les mentions requises par l'annexe législative.
- L'extrait du bail prévoit neuf années, du 1er juillet 2006 au 30 juin 2015, et un renouvellement par tacite reconduction.

### Points de vigilance & attentes du jury

- Vérifier que le motif de recours au CDD figure parmi ceux mentionnés dans l'annexe et qu'il ne relève pas d'un cas interdit.
- Distinguer la durée maximale du CDD de la durée de sa période d'essai.
- Pour la requalification et les mentions obligatoires, appuyer la réponse sur les éléments de l'annexe 1.
- Pour le bail, distinguer les informations expressément données par l'extrait des motifs de non-renouvellement demandés.

## Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

**Q : Comment déterminer la durée maximale d'un CDD dans ce sujet ?**

L'annexe 1 précise que la durée totale du CDD, renouvellement compris, ne peut excéder dix-huit mois. Il faut également vérifier les conditions propres au motif du contrat et les éventuelles règles particulières citées dans le document.

**Q : Comment calculer la période d'essai pour les 16 semaines de remplacement ?**

L'annexe prévoit un jour par semaine, dans la limite de deux semaines si la durée initiale du CDD ne dépasse pas six mois. Pour un contrat sans terme précis, le calcul se fait à partir de sa durée minimale.

**Q : Combien de temps dure l'épreuve et quel est son coefficient ?**

L'épreuve dure une heure et son coefficient officiel est 2, comme l'indique l'en-tête du sujet. Aucune répartition de points par exercice ou question n'est imprimée, il ne faut donc pas en supposer une.

**Q : Quels documents utiliser pour justifier les réponses juridiques ?**

Pour les questions de droit du travail, utilisez les extraits législatifs de l'annexe 1. Pour le bail commercial, référez-vous aux clauses de l'annexe 2 et distinguez les renseignements explicites des éléments que la question demande de citer.

**Sujet officiel associé (PDF) :** https://bpgemmologue.fr/assets/annales/bp-gemmologue/U30 - Droit/2006/BP Gemmologue - U30 - Droit - Session 2006 - 1-Sujet.pdf
**Ressources BP Gemmologue :** 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.