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 en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
formav.co/explorer

BUT GEA

BUT GEA : Administration du personnel

Session 2026 • Code sujet : **26-BUT-GEA-EP1** • Durée : **2 heures** • Coefficient : **3,0** **indicatif**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Analyse juridique d’une modification du contrat de travail (4 questions) **Page 3**

2. Diagnostic managérial et préconisations RH (4 questions) **Page 5**

3. Exploitation des données de paie et de gestion (4 questions) **Page 8**

4. Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 10**

Sujet officiel (PDF) : https://coursbutgea.fr/assets/annales/but-gea/C10 - Gérer l'administration du personnel/2026/BUT Gestion des Entreprises et des Administrations - C10 - Gérer l'administration du personnel - Session 2026 - 1-Sujet.pdf

1. Analyse juridique d’une modification du contrat de travail

À la plateforme de Lyon-Gerland, Mme Martin, salariée en CDI à 35 heures, reçoit une proposition de passage à 32 heures avec baisse proportionnelle de rémunération, qu’elle refuse par écrit. Les documents techniques présentent les règles relatives à la modification du contrat, à la procédure pour motif économique et à l’accord du salarié.

Question 1.1. Qualifiez juridiquement les parties, le contrat en cause et la modification envisagée. Indiquez si la durée du travail et la rémunération sont des éléments contractuels concernés par le projet.

La Poste SA est l’employeur et Mme Nadia Martin, agente de préparation, est la salariée. Elles sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 1er septembre 2021. Il fixe une durée de 35 heures par semaine et une rémunération brute mensuelle de 2 350 euros. Le projet réduit la durée à 32 heures et le salaire proportionnellement. La durée contractuelle et la rémunération étant toutes deux modifiées, il s’agit d’une modification du contrat, et non d’un simple changement des conditions de travail.

DR 1, qualification juridique

CDI : durée et rémunération contractuelles

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Le passage à 32 heures avec baisse de salaire modifie le contrat : l’accord de Mme Martin est requis.

Question 1.2. Formulez le problème de droit auquel doit répondre la responsable des ressources humaines, en tenant compte du refus écrit de Mme Martin et de la procédure mentionnée dans la lettre de l’employeur.

La responsable RH doit déterminer si l’employeur peut imposer à Mme Martin la réduction de sa durée de travail et de sa rémunération, alors qu’elle l’a refusée par écrit. Elle doit aussi vérifier si la lettre pouvait valablement prévoir une acceptation par silence après quinze jours : ce délai dépend du régime légal applicable à une proposition de modification pour motif économique et de la situation de l’entreprise.

DR 1, problème de droit

Refus écrit : la réduction peut-elle être imposée ?

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Le refus écrit et la procédure annoncée permettent-ils d’imposer la réduction du contrat ?

Question 1.3. **Présentez les règles utiles figurant dans le DT 1 et la portée de l'arrêt présenté dans le DT 2. Distinguez la procédure applicable à une modification proposée pour un motif économique du régime général de l'accord du salarié, puis précisez la portée du délai de réponse indiqué dans la lettre.**

Le contrat doit être exécuté de bonne foi (L. 1222-1). En principe, selon l'arrêt Raquin, une modification contractuelle ne peut être imposée et la poursuite du travail ne prouve pas, à elle seule, l'accord du salarié. Pour un motif économique relevant de L. 1233-3, L. 1222-6 prévoit une proposition par lettre recommandée avec avis de réception, informant le salarié qu'il dispose d'un mois pour refuser. Le silence vaut acceptation seulement à l'expiration de ce délai et dans le cadre de cette procédure. Le délai est ramené à quinze jours en redressement ou liquidation judiciaire. La lettre ne mentionne pas cette procédure et son délai de quinze jours n'est donc pas applicable au vu des faits.

DR 1, règle de droit



✓ RÉPONSE À RETENIR

Sans redressement ou liquidation judiciaire, le délai de refus est d'un mois, et non de quinze jours.

Question 1.4. **Appliquez les règles aux faits et concluez sur la légalité de l'application de la nouvelle durée du travail et de la rémunération à Mme Martin. Indiquez les mesures administratives que l'employeur doit prendre pour régulariser la situation, sans présumer que les conditions d'un motif économique sont réunies.**

Mme Martin a refusé expressément la proposition le 20 mai. Le délai de quinze jours annoncé ne s'applique pas en l'absence de redressement ou de liquidation judiciaire ; de plus, la lettre n'indique pas la procédure de L. 1222-6. L'employeur ne peut donc déduire une acceptation ni imposer la baisse de durée et de salaire. La seule mention d'une nécessité économique et organisationnelle ne suffit pas à établir le motif requis. Il doit rétablir les conditions contractuelles de 35 heures et 2 350 euros bruts mensuels, calculer et verser les rappels dus, puis rectifier les bulletins et les déclarations concernés.

DR 1, solution de l'espèce



✓ RÉPONSE À RETENIR

La réduction ne peut être imposée : rétablir les conditions contractuelles et régulariser salaire, bulletins et déclarations.

2. Diagnostic managérial et préconisations RH

La plateforme doit adapter son organisation aux évolutions du marché, à l'automatisation et aux enjeux de maîtrise des coûts et de qualité de service. Les données économiques, sociales et technologiques du dossier servent à établir un diagnostic, analyser le choix concernant Mme Martin et proposer des actions RH mesurables.

Question 2.1. Réalisez un diagnostic stratégique synthétique de la plateforme faisant apparaître au moins deux forces, deux faiblesses, deux opportunités et deux menaces. Reliez chaque élément à une donnée du dossier ou présentez-le clairement comme une hypothèse à vérifier.

Forces : 60 % des salariés ont été formés à un nouvel outil numérique ; la plateforme dispose d'un effectif de 320 personnes.

Faiblesses : l'absentéisme augmente de 7,4 % à 8,2 % ; 40 % des salariés n'ont pas suivi cette formation sur la période considérée. L'excédent d'exploitation recule de 1,10 à 0,96 million d'euros.

Opportunités : progression du commerce en ligne et investissements prévus dans l'automatisation du tri.

Menaces : transformation des volumes de courrier et exigences de continuité de service et de réduction de l'impact environnemental.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Atouts numériques et potentiel de croissance, mais absentéisme en hausse, compétences à développer et rentabilité en recul.

Question 2.2. Complétez le tableau de diagnostic PESTEL du document réponse DR 2 avec au moins un facteur pertinent pour chacune des six dimensions. Indiquez pour chaque facteur son effet possible sur l'administration ou la gestion du personnel.

Les facteurs ci-dessous reprennent les données du dossier. Le facteur politique est une hypothèse à vérifier, car aucune mesure publique précise n'est indiquée.

Dimension	Facteur identifié	Effet possible sur la gestion du personnel
Politique	Politiques publiques de transition numérique ou écologique, hypothèse à vérifier.	Anticiper les évolutions et les besoins de formation.
Économique	Commerce en ligne en progression ; excédent en baisse.	Ajuster les effectifs aux volumes et maîtriser les coûts.
Socioculturelle	Attente d'horaires prévisibles ; besoin de compétences numériques.	Améliorer la planification et organiser les formations.
Technologique	Automatisation du tri prévue.	Former les salariés et anticiper l'évolution des emplois.
Environnementale	Objectif de réduction des émissions des tournées et de la logistique.	Adapter les pratiques et les compétences.
Légale	Les modifications du contrat doivent respecter le cadre juridique.	Sécuriser les accords, les délais et la paie.

Les effets sont des pistes à préciser selon les décisions et les besoins réels de la plateforme.

DR 2 complété : diagnostic PESTEL

Dimension	Facteur identifié	Effet possible sur la gestion du personnel
Politique	Transition numérique ou écologique (hyp.)	Anticiper, former
Économique	Commerce en ligne ; excédent en baisse	Ajuster effectifs, maîtriser les coûts
Socioculturelle	Horaires prévisibles ; compétences numériques	Planifier, former
Technologique	Automatisation du tri	Former, anticiper les évolutions d'emploi
Environnementale	Réduction des émissions	Adapter pratiques et compétences
Légale	Cadre juridique des contrats	Sécuriser accords, délais et paie

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Les facteurs clés concernent l'évolution des compétences et des horaires, l'adaptation des effectifs et la sécurisation des contrats.

Question 2.3. Analysez le choix managérial consistant à réduire unilatéralement la durée contractuelle du travail de Mme Martin. Présentez un avantage recherché par la direction et deux risques pour l'entreprise, dont au moins un risque juridique ou social.

Avantage recherché : réduire les coûts de personnel en adaptant la durée rémunérée aux besoins d'activité. Mais la durée contractuelle et la rémunération sont des éléments du contrat : leur baisse n'est pas un simple changement des conditions de travail.

- **Risque juridique et social :** Mme Martin a refusé par écrit. La procédure de l'article L. 1222-6 n'est pas indiquée dans la lettre, et le délai de quinze jours n'est applicable qu'en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Imposer la baisse expose à une contestation et à une régularisation de paie.
- **Risque organisationnel :** une décision imposée peut détériorer la confiance et l'engagement, alors que l'absentéisme atteint déjà 8,2 %.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Économie recherchée, mais risque de contestation juridique, de régularisation salariale et de dégradation du climat social.

Question 2.4. Formulez trois préconisations hiérarchisées permettant d'adapter les ressources humaines aux évolutions de l'activité tout en sécurisant l'administration du personnel. Pour chacune, précisez un objectif et un indicateur de suivi mesurable.

Trois actions, par ordre de priorité :

1. **Sécuriser les contrats et la paie.** Objectif : ne mettre en œuvre aucune modification sans accord ou procédure valable. Indicateur : part des modifications validées avant application, cible 100 %.
2. **Adapter les effectifs à l'activité.** Objectif : aligner les horaires planifiés sur les volumes et les besoins par plage horaire. Indicateur : écart mensuel entre effectifs planifiés et besoins constatés.
3. **Accompagner l'automatisation.** Objectif : développer les compétences numériques des salariés concernés. Indicateur : part formée, à suivre depuis le niveau de référence de 60 %.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Priorités : sécuriser les modifications contractuelles, ajuster la planification aux volumes et former aux évolutions numériques.

3. Exploitation des données de paie et de gestion

Les données financières et RH de la plateforme pour 2024 et 2025 sont associées aux paramètres de paie simplifiés fournis dans le dossier. Les calculs portent sur les ratios de charges, les incidences d'une réduction du temps de travail pour huit salariés et une estimation du salaire net.

Question 3.1. Calculez le ratio des charges de personnel rapportées au chiffre d'affaires pour 2024 et 2025. Présentez la formule, les résultats en pourcentage et l'évolution en points de pourcentage.

Le ratio se calcule ainsi : charges de personnel ÷ chiffre d'affaires × 100. En 2024 : 10,80 ÷ 18,40 × 100 = 58,7 %. En 2025 : 11,50 ÷ 19,20 × 100 = 59,9 %. En comparant les ratios non arrondis, l'évolution est de +1,2 point. La part du chiffre d'affaires absorbée par les charges de personnel augmente donc légèrement entre les deux années.

Ratios à reporter dans le DR 3

Cadre réservé aux justifications, calculs complémentaires ou schémas du candidat :

58,7 %

59,9 %

✓ RÉPONSE À RETENIR

2024 : 58,7 % ; 2025 : 59,9 % ; évolution : +1,2 point.

Question 3.2. Calculez le salaire brut mensuel théorique de Mme Martin à 32 heures. Calculez ensuite la diminution mensuelle de salaire brut, puis l'économie annuelle brute si la nouvelle durée était appliquée pendant douze mois à huit salariés ayant le même salaire et la même durée de référence.

Le salaire brut mensuel à 32 heures est calculé au prorata : 2 350 × 32 ÷ 35 = 2 148,57 €. La diminution mensuelle est de 2 350 − 2 148,57 = 201,43 €. Pour huit salariés sur douze mois, l'économie annuelle brute se calcule à partir de la diminution non arrondie : (2 350 − 2 350 × 32 ÷ 35) × 12 × 8 = 19 337,14 €. Il s'agit d'une estimation théorique, hors primes et autres éléments individuels.

Salaire et économie brute à reporter dans le DR 3

2 148,57 €

19 337,14 €

✓ RÉPONSE À RETENIR

Salaire brut à 32 h : 2 148,57 € par mois. Baisse mensuelle : 201,43 €. Économie brute annuelle pour huit salariés : 19 337,14 €.

Question 3.3. **À partir du taux de coût employeur de simulation de 42 %, calculez l'économie annuelle de coût employeur associée au scénario de huit salariés. Interprétez le résultat au regard de l'évolution du chiffre d'affaires, de l'excédent d'exploitation et du ratio de charges de personnel, puis précisez une limite de cette estimation.**

Avec 42 % de charges patronales simulées, l'économie de coût employeur est : (2 350 − 2 350 × 32 ÷ 35) × 12 × 8 × 1,42 = 27 458,74 €. Cette économie peut contribuer à maîtriser les coûts. Toutefois, le chiffre d'affaires progresse de 18,40 à 19,20 M€, tandis que l'excédent recule de 1,10 à 0,96 M€ et que le ratio de charges de personnel augmente de 58,7 % à 59,9 %. L'estimation exclut notamment les primes, absences et exonérations.

Économie de coût employeur à reporter dans le DR 3

27 458,74 €

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Économie annuelle de coût employeur estimée pour huit salariés : 27 458,74 €.

Question 3.4. **Calculez le salaire net théorique mensuel à 32 heures en appliquant le taux de retenues salariales de simulation de 21 % fourni dans le DT 3. Comparez-le au net théorique à 35 heures et indiquez pourquoi ce résultat ne peut pas, à lui seul, être utilisé comme montant définitif de bulletin de paie.**

Le salaire net théorique à 32 heures est le salaire brut diminué de 21 % de retenues simulées : (2 350 × 32 ÷ 35) × 0,79 = 1 697,37 €. À 35 heures, le net théorique est de 2 350 × 0,79 = 1 856,50 €, soit 159,13 € de plus. Ce montant ne constitue pas un net définitif de bulletin : le taux est une hypothèse et le calcul ignore notamment les primes, absences, heures supplémentaires, exonérations et régularisations.

Salaire net théorique à reporter dans le DR 3

1 697,37 €

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Net théorique à 32 h : 1 697,37 € par mois, contre 1 856,50 € à 35 h, soit 159,13 € de moins.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2026)

Bilan de l'épreuve : Évaluation du BUT GEA, parcours Gestion et pilotage des ressources humaines, session 2026, code 26-BUT-GEA-EP1, d'une durée de 2 heures et de coefficient indicatif 3,0. Le sujet porte sur l'administration du personnel dans la plateforme postale de Lyon-Gerland. Il évalue le raisonnement juridique, le diagnostic stratégique et PESTEL, les préconisations RH ainsi que les calculs de paie et d'indicateurs de gestion.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- La baisse de la durée contractuelle accompagnée d'une baisse de rémunération modifie des éléments du contrat de travail.
- Pour une modification économique, l'article L. 1222-6 prévoit une proposition recommandée et un délai de réponse d'un mois, réduit à quinze jours en procédure collective.
- Ratio de charges de personnel sur chiffre d'affaires = charges de personnel / chiffre d'affaires × 100.
- Salaire à 32 heures = salaire à 35 heures × 32 / 35 ; les taux de retenues et de charges du sujet sont des paramètres de simulation.

Points de vigilance & attentes du jury

- Distinguer la modification du contrat du simple changement des conditions de travail, puis appliquer le régime adapté.
- Vérifier les conditions et la procédure de l'article L. 1222-6 avant de considérer qu'un silence vaut acceptation.
- Dans le diagnostic, séparer les faits établis des hypothèses et couvrir chacune des six dimensions PESTEL.
- Présenter les formules, les unités et les arrondis demandés, et signaler les limites des simulations de paie.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer le ratio des charges de personnel sur le chiffre d'affaires ?

Divisez les charges de personnel par le chiffre d'affaires, puis multipliez le résultat par 100. Calculez le ratio séparément pour chaque année et soustrayez les pourcentages pour obtenir l'évolution en points.

Q : Comment appliquer le prorata entre 35 heures et 32 heures ?

Multipliez le salaire mensuel de référence à 35 heures par 32, puis divisez par 35. La différence avec le salaire de référence donne la baisse mensuelle brute, avant le calcul de l'économie annuelle demandée.

Q : Les taux de 21 % et 42 % sont-ils des taux réglementaires ?

Non. Le sujet les présente comme des taux de simulation propres au cas. Ils servent uniquement aux calculs demandés et ne déterminent pas un bulletin réel, qui dépend notamment des cotisations et de la situation individuelle.

Q : Que faut-il inclure dans une réponse juridique structurée ?

Suivez les quatre étapes demandées : qualification des faits, problème de droit, règles applicables et solution motivée. Appliquez les textes aux dates et à la réponse de la salariée, puis indiquez les mesures de régularisation.

Sujet officiel associé (PDF) : https://coursbutgea.fr/assets/annales/but-gea/C10 - Gérer l'administration du personnel/2026/BUT Gestion des Entreprises et des Administrations - C10 - Gérer l'administration du personnel - Session 2026 - 1-Sujet.pdf
Ressources BUT Gestion des Entreprises et des Administrations : 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.