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

BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE

GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS, PARCOURS GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE C3.4 : GÉRER L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL

SESSION 2026

Durée : 2 heures

SPÉCIALITÉ / UNITÉ	COEFF
GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS, PARCOURS GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES	3,0 INDICATIF

Moyens de calculs et matériel autorisés :

L'usage de calculatrice avec mode examen actif est autorisé. L'usage de calculatrice sans mémoire, « type collège », est autorisé.

Aucun document ou matériel autorisé en dehors de ceux fournis avec le sujet.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Ce sujet comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10.

Les documents réponses en fin de sujet sont à rendre avec la copie.

DOSSIER SUJET

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONSIGNES GÉNÉRALES : LA POSTE SA, ACTIVITÉ COURRIER-COLIS, PLATEFORME DE PRÉPARATION DE LYON-GERLAND, RHÔNE

La Poste SA exerce des activités de services postaux, de livraison de colis et de services numériques. Le groupe s'appuie notamment sur un réseau de plateformes de préparation et de distribution. Dans le dossier étudié, la plateforme de Lyon-Gerland emploie 320 salariés. Les données financières et les événements individuels présentés ci-dessous sont des données de cas établies pour cette évaluation et ne constituent pas des données publiées par l'entreprise.

La plateforme fait face à la progression du commerce en ligne, à l'évolution des volumes de courrier et à des investissements dans l'automatisation du tri. La direction étudie une adaptation des horaires et des coûts de personnel. Dans ce contexte, un projet de réduction de la durée contractuelle du travail d'une salariée est contesté.

Le référentiel national du BUT GEA, parcours GPRH, identifie la compétence C3.4 « Gérer l'administration du personnel ». Le code C10 n'est pas un code national d'épreuve autonome. Le BUT étant organisé selon des modalités d'évaluation déterminées dans le cadre de l'établissement, la durée de 2 heures et le coefficient indicatif de 3,0 figurant sur ce sujet sont les paramètres retenus pour cette évaluation.

Le sujet comporte trois parties indépendantes. Les données juridiques et les paramètres de paie utiles sont fournis dans le dossier technique. Toute hypothèse supplémentaire doit être explicitement justifiée. Les réponses doivent être rédigées et les calculs présentés.

PARTIE 1 : Analyse juridique d'une modification du contrat de travail (7 points)

Appliquer le cadre juridique RH et produire une analyse structurée

Vous assistez la responsable des ressources humaines de la plateforme. Mme Nadia Martin, salariée en CDI depuis le 1er septembre 2021, occupe un emploi d'agente de préparation à temps complet. Son contrat prévoit une durée de travail de 35 heures par semaine et une rémunération brute mensuelle de 2 350 euros.

Le 8 mai 2026, Mme Martin reçoit une lettre recommandée de l'employeur proposant de ramener sa durée de travail à 32 heures par semaine à compter du 1er juin 2026, avec une rémunération réduite proportionnellement. La lettre invoque une « nécessité économique et organisationnelle », indique que l'absence de réponse sous quinze jours vaudra acceptation et ne précise pas la procédure prévue par l'article L. 1222-6 du Code du travail. Le 20 mai 2026, Mme Martin adresse à l'employeur une lettre recommandée indiquant qu'elle refuse la modification. Malgré ce refus, son planning de juin prévoit 32 heures hebdomadaires et la paie est calculée sur la nouvelle durée.

À partir des documents DT 1 et DT 2, conduisez le raisonnement juridique demandé. Distinguez la modification du contrat de travail d'un simple changement des conditions de travail.

Repères chronologiques de la situation

Date	Événement
1er septembre 2021	Début du CDI à 35 heures par semaine
8 mai 2026	Réception de la proposition de réduction à 32 heures
20 mai 2026	Refus adressé par lettre recommandée
1er juin 2026	Date d'application prévue par l'employeur

Données du dossier.

1.1 (1 point) **Qualification juridique des faits :** 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.

1.2 (1 point) **Problème de droit :** formulez la question de droit à laquelle doit répondre la responsable des ressources humaines, en tenant compte du refus écrit de Mme Martin et de la procédure mentionnée dans la lettre.

1.3 (3 points) **Règle de droit applicable :** 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. Précisez la portée du délai de réponse indiqué dans la lettre.

1.4 (2 points) **Solution motivée de l'espèce :** appliquez les règles aux faits et concluez sur la légalité de l'application de la nouvelle durée 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.

PARTIE 2 : Diagnostic managérial et préconisations RH (7 points)

Analyser l'environnement, les ressources internes et les choix de gestion du personnel

La direction souhaite adapter l'organisation de la plateforme aux évolutions du marché tout en maîtrisant les coûts et en maintenant la qualité de service. Les informations de contexte et les données RH figurent dans le DT 3. Le projet de réduction de la durée du travail de Mme Martin est l'un des leviers envisagés.

Votre analyse doit distinguer les constats documentés des hypothèses. Vous pouvez mobiliser les dimensions politique, économique, socioculturelle, technologique, environnementale et légale du diagnostic PESTEL.

Données de contexte utiles au diagnostic

Dimension	Éléments du dossier
Économique	Progression des recettes de la plateforme, mais baisse de l'excédent d'exploitation entre 2024 et 2025
Technologique	Investissements prévus dans l'automatisation du tri
Socioculturelle	Attentes de prévisibilité des horaires et besoin de développement des compétences numériques
Environnementale	Objectif de réduction des émissions liées aux tournées et à l'activité logistique
Légale	Toute modification d'un élément du contrat doit respecter le cadre juridique applicable
Interne	320 salariés ; absentéisme de 8,2 % en 2025 ; 60 % des salariés formés à un outil numérique récent

Synthèse des éléments fournis dans le DT 3.

2.1 (2 points) Réalisez un diagnostic stratégique synthétique de la plateforme en faisant apparaître au moins deux forces, deux faiblesses, deux opportunités et deux menaces. Chaque élément doit être relié à une donnée du dossier ou clairement présenté comme une hypothèse à vérifier.

2.2 (2 points) 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 un effet possible sur l'administration ou la gestion du personnel.

2.3 (1 point) Analysez le choix managérial consistant à réduire unilatéralement la durée contractuelle de Mme Martin : présentez un avantage recherché par la direction et deux risques pour l'entreprise, dont au moins un risque juridique ou social.

2.4 (2 points) Formulez trois préconisations hiérarchisées permettant d'adapter les ressources humaines aux évolutions de l'activité tout en sécurisant l'administration du personnel. Pour chaque préconisation, précisez un objectif et un indicateur de suivi mesurable.

PARTIE 3 : Exploitation des données de paie et de gestion (6 points)

Calculer des incidences de rémunération et interpréter des indicateurs de gestion

Le DT 3 fournit les données financières de la plateforme ainsi que les paramètres simplifiés nécessaires aux calculs. Pour cette partie, le salaire mensuel est calculé au prorata de la durée hebdomadaire, selon la formule : salaire mensuel à 32 heures = salaire mensuel à 35 heures × 32 / 35. Pour estimer le coût employeur, appliquez le taux conventionnel de simulation de 42 % au salaire brut. Ce taux est un paramètre de calcul fourni pour le cas et ne constitue pas une affirmation sur le taux légal applicable à une situation réelle.

Pour les calculs, arrondissez les montants au centime et les pourcentages à un chiffre après la virgule.

Extrait des données de gestion 2024 et 2025

Indicateur	2024	2025
Chiffre d'affaires de la plateforme	18,40	19,20
Excédent d'exploitation	1,10	0,96
Charges de personnel	10,80	11,50
Effectif salarié	320	320
Absentéisme	7,4 %	8,2 %

Données de cas exprimées en millions d'euros, sauf indication contraire.

3.1 (1 point) Calculez le ratio des charges de personnel rapportées au chiffre d'affaires pour 2024 et pour 2025. Présentez la formule, les résultats en pourcentage et l'évolution en points de pourcentage.

3.2 (2 points) Calculez le salaire brut mensuel théorique à 32 heures pour Mme Martin. 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 les mêmes salaire et durée de référence.

3.3 (2 points) 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. Précisez une limite de cette estimation.

3.4 (1 point) 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.

DOSSIER TECHNIQUE ET RESSOURCES

Documents ressources nécessaires à la résolution du sujet

DT 1 : TEXTES APPLICABLES À LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Code du travail, article L. 1222-1 : « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. »

Code du travail, article L. 1222-6, extrait : lorsqu'un employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques visés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Le délai est réduit à quinze jours lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Code du travail, article L. 1233-3, extrait : constitue notamment un motif économique un motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise. La caractérisation du motif s'apprécie au regard des conditions prévues par cet article et des circonstances établies.

Précision pour le dossier : une baisse de la durée contractuelle du travail accompagnée d'une baisse de rémunération touche des éléments du contrat. L'existence d'une baisse d'excédent d'exploitation sur un seul exercice ne suffit pas, à elle seule, à établir que les conditions légales d'un motif économique sont réunies.

DT 2 : JURISPRUDENCE RELATIVE À L'ACCORD DU SALARIÉ

Cour de cassation, chambre sociale, 8 octobre 1987, arrêt dit « Raquin ». Décision rendue sous l'empire des textes alors applicables, notamment l'ancien article 1134 du Code civil et l'ancien article L. 121-1 du Code du travail.

Attendu de principe, synthèse fidèle et non citation littérale : la modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié par l'employeur ; la poursuite du travail aux conditions proposées ne suffit pas, à elle seule, à établir que le salarié a accepté la modification.

Motivation et portée : la Cour contrôle l'existence d'un accord du salarié lorsque l'employeur modifie un élément contractuel. Pour la situation étudiée, ce principe s'applique sous réserve du régime légal particulier de la proposition de modification pour motif économique prévu à l'article L. 1222-6 du Code du travail. Il convient donc d'examiner la nature de la modification, le motif invoqué, le respect de la procédure applicable et la réponse du salarié.

Utilisation : cet extrait synthétise la règle de principe de l'arrêt ; il ne constitue pas une reproduction littérale de ses motifs.

DT 3 : DONNÉES RH, FINANCIÈRES ET PARAMÈTRES DE CALCUL DU CAS

Contexte externe : le marché de la livraison de colis est stimulé par le commerce en ligne et la demande de services rapides. L'activité courrier connaît une transformation de ses volumes. Les opérateurs investissent dans l'automatisation et les outils numériques. Les clients et les donneurs d'ordre sont attentifs à la continuité de service et à la réduction de l'impact environnemental des livraisons. Le dossier ne fournit pas de données chiffrées de parts de marché.

Contexte interne : la plateforme emploie 320 salariés. En 2025, le taux d'absentéisme est de 8,2 %, contre 7,4 % en 2024. Selon le relevé RH de cas, 60 % des salariés ont suivi une formation à un nouvel outil numérique au cours des deux dernières années. La direction prévoit des investissements d'automatisation du tri. Aucun résultat de consultation des représentants du personnel ni aucune donnée de satisfaction au travail n'est fourni.

Données comptables de cas : les données de chiffre d'affaires, d'excédent d'exploitation et de charges de personnel figurent dans le tableau ci-dessous. Elles sont exprimées en millions d'euros. Elles sont fournies pour l'analyse pédagogique du dossier et ne sont pas présentées comme des comptes publiés par La Poste SA.

Paramètres de simulation : salaire brut mensuel à 35 heures : 2 350 euros ; durée hebdomadaire de référence : 35 heures ; durée étudiée : 32 heures ; retenues salariales de simulation : 21 % du salaire brut ; charges patronales de simulation : 42 % du salaire brut. Ces taux sont des hypothèses de calcul propres au cas, non des taux réglementaires universels. Les calculs ne tiennent pas compte d'éventuelles primes, absences, heures supplémentaires, exonérations, régularisations ni particularités individuelles.

Tableau de bord financier et RH de la plateforme

Indicateur	2024	2025	Unité ou précision
Chiffre d'affaires	18,40	19,20	Millions d'euros
Excédent d'exploitation	1,10	0,96	Millions d'euros
Charges de personnel	10,80	11,50	Millions d'euros
Effectif	320	320	Salariés
Taux d'absentéisme	7,4 %	8,2 %	Données RH de cas
Salariés formés au nouvel outil numérique	Sans objet	60 %	Part de l'effectif formée sur deux ans

Données de cas fournies pour les années 2024 et 2025.

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DR 1 : Document réponse : analyse juridique de la situation de Mme Martin

À RENDRE AVEC LA COPIE

Complétez chaque rubrique en vous appuyant sur les DT 1 et DT 2. Rédigez une réponse structurée selon les quatre étapes du syllogisme juridique : qualification juridique des faits, problème de droit, règle de droit applicable, solution motivée de l'espèce.

Grille d'analyse juridique à compléter

Étape du raisonnement	Éléments à compléter
Qualification juridique des faits	.....
Problème de droit	.....
Règle de droit applicable	.....
Solution motivée de l'espèce	.....

À rendre avec la copie.

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DR 2 : Document réponse : diagnostic PESTEL de la plateforme **À RENDRE AVEC LA COPIE**

Complétez le tableau en associant à chaque dimension un facteur externe pertinent et son effet possible sur la gestion ou l'administration du personnel. Appuyez-vous sur le DT 3 et distinguez les faits établis des hypothèses.

Tableau PESTEL à compléter

Dimension	Facteur identifié	Effet possible sur la gestion du personnel
Politique	.....	.....
Économique	.....	.....
Socioculturelle	.....	.....
Technologique	.....	.....
Environnementale	.....	.....
Légale	.....	.....

Une ligne au minimum par dimension.

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DR 3 : Document réponse : calculs de paie et indicateurs de gestion **À RENDRE AVEC LA COPIE**

Complétez les cases avec vos résultats. Présentez les calculs détaillés sur votre copie et indiquez les unités.

Tableau de calcul à compléter

Indicateur ou résultat demandé	Calcul ou résultat
Ratio charges de personnel / chiffre d'affaires 2024	.....
Ratio charges de personnel / chiffre d'affaires 2025	.....
Salaire brut mensuel théorique à 32 heures	.....
Économie annuelle brute pour huit salariés	.....
Économie annuelle de coût employeur pour huit salariés	.....
Salaire net théorique à 32 heures	.....

Arrondir les montants au centime et les pourcentages à un chiffre après la virgule.

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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.