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 REA, veuillez visiter :
bp-rea.fr/annales-sujets-et-corriges

Brevet professionnel - Responsable d’entreprise agricole - Capacité C6

Session 2026 • Code sujet : **26-BPREA-C6** • Durée : **120 minutes** • Coefficient : **Aucun coefficient national propre à cette capacité**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Analyse juridique d’une situation de travail salarié** (3 questions) — **Page 3**
2. **Analyse managériale et stratégique de l’organisation du travail** (3 questions) — **Page 5**
3. **Analyse économique et de gestion : comparaison d’options d’organisation** (3 questions) — **Page 7**
4. **Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 9**

Sujet officiel (PDF) : https://bp-rea.fr/assets/annales/bp-rea/Organisation du travail et ressources humaines/2026/BP Responsable d'Entreprise Agricole - Organisation du travail et ressources humaines - Session 2026 - 1-Sujet.pdf

1. Analyse juridique d’une situation de travail salarié

À la suite d’une panne de matériel, l’employeur demande à Mme Lenoir, salariée agricole à temps plein dont le contrat prévoit 35 heures hebdomadaires, d’en effectuer 42 pendant une semaine de récolte. Les ressources juridiques portent sur la durée légale, les heures supplémentaires, la force obligatoire du contrat et le lien de subordination.

Qualification juridique et problème de droit

Question 1.1. Qualifiez juridiquement les faits et formulez précisément le problème de droit soulevé par le désaccord entre l’employeur et Mme Lenoir.

Mme Lenoir est salariée agricole à temps plein : son contrat prévoit 35 heures par semaine. L’employeur lui donne des directives et lui demande d’effectuer 42 heures pendant la récolte, après une panne de matériel. Elle accepte oralement, puis conteste le paiement des heures au-delà de 35 et signale qu’aucun écrit ne précise les horaires de cette semaine.

Problème de droit : l’accord oral de la salariée ou l’absence d’un écrit sur les horaires peut-il supprimer le droit à compensation des heures effectivement travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires ?

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le désaccord porte sur la compensation des heures effectivement travaillées au-delà de 35 heures, malgré l’accord oral et l’absence d’écrit sur les horaires.

Règles de droit applicables

Question 1.2. Exposez les règles de droit pertinentes à partir des extraits du DT 1. Distinguez la durée légale hebdomadaire de la durée de travail prévue au contrat et indiquez la portée de l’extrait de jurisprudence.

La durée légale du travail effectif à temps complet est de 35 heures par semaine. La durée prévue au contrat de Mme Lenoir est également de 35 heures : la première est le seuil fixé par la loi, la seconde l’engagement convenu entre les parties. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

L’article 1103 rappelle la force obligatoire du contrat. L’extrait de jurisprudence définit le lien de subordination par les ordres, le contrôle et le pouvoir de sanction, et précise que la relation salariée s’apprécie selon les conditions effectives de travail.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Au-delà de 35 heures hebdomadaires, chaque heure effectuée ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Syllogisme juridique et résolution du litige

Question 1.3. Résolvez le litige par un syllogisme juridique complet : qualification juridique des faits, problème de droit, règle de droit applicable et solution motivée dans l'espèce. Précisez ce que l'employeur doit vérifier et régulariser au vu des seules données du dossier.

1. **Faits qualifiés :** Mme Lenoir est salariée à temps plein ; l'employeur lui demande 42 heures au cours d'une semaine, contre 35 heures prévues au contrat.
2. **Problème :** les heures au-delà de 35 doivent-elles être compensées malgré son accord oral et l'absence d'écrit sur les horaires ?
3. **Règle :** toute heure effectivement accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Le contrat oblige les parties.
4. **Solution :** si les 42 heures ont été effectuées, 7 heures sont supplémentaires. L'employeur doit vérifier les heures réellement travaillées et les compensations déjà accordées, puis régulariser tout dû. Les textes fournis ne fixent pas le taux de majoration et ne font pas de l'absence d'écrit un motif de suppression du droit.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Si 42 heures ont été effectuées : 7 heures supplémentaires à compenser selon les modalités applicables.

2. Analyse managériale et stratégique de l’organisation du travail

L’EARL cherche à réduire les retards pendant la récolte céréalière, tout en préservant la santé et la sécurité de l’équipe. Les documents présentent ses ressources humaines, une moissonneuse vieillissante, l’accès à un outil de CUMA, les contraintes météorologiques et les difficultés liées aux journées longues et aux changements tardifs d’horaires.

Diagnostic PESTEL

Question 2.1. Réalisez un diagnostic externe succinct de l’exploitation en repérant au moins un élément pertinent pour chacune des dimensions politique, économique, socioculturelle, technologique, environnementale et légale (PESTEL). Appuyez chaque élément sur les données du DT 2.

Le DT 2 décrit les facteurs externes suivants. Pour le volet politique, il ne cite pas de mesure publique précise : on peut seulement relever le cadre d’intervention publique lié aux règles du travail, sans le confondre avec leur portée juridique.

Dimension	Élément pertinent du DT 2
Politique	Intervention publique encadrant le travail agricole, évoquée à travers les règles applicables.
Économique	Volatilité des prix des céréales et des coûts de l’énergie.
Socioculturelle	Les longues journées et les changements tardifs d’horaires nuisent à la récupération.
Technologique	Un outil plus récent est accessible auprès de la CUMA, sur réservation.
Environnementale	La météo peut réduire les fenêtres de récolte.
Légale	Les règles sur la durée du travail, le repos et la prévention des risques s’appliquent à l’employeur agricole.

Ces facteurs influencent les coûts, la planification, le matériel et les conditions de travail.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> PESTEL : cadre public du travail, prix et énergie, récupération, CUMA, météo et règles légales.

Diagnostic interne et externe

Question 2.2. Présentez deux forces et deux faiblesses internes, puis deux opportunités et deux menaces externes pour l’organisation du travail de l’EARL. Reportez vos réponses dans le tableau du DR 1.

Forces internes : les deux associés conduisent les travaux et assurent la gestion ; la salariée permanente est compétente en conduite de matériel et en suivi des troupeaux.

Faiblesses internes : la moissonneuse est vieillissante ; les longues journées et les changements tardifs d’horaires rendent la récupération difficile.

Opportunités externes : la CUMA voisine propose un outil plus récent ; un salarié saisonnier peut être recruté pour six semaines.

Menaces externes : la météo peut réduire les fenêtres de récolte ; les prix des céréales et les coûts de l'énergie sont volatils. Ces éléments sont reportés dans les quatre colonnes du DR 1.

DR 1 complété : diagnostic interne et externe

Diagnostic interne : forces	Diagnostic interne : faiblesses	Diagnostic externe : opportunités	Diagnostic externe : menaces
Associés aux travaux et à la gestion	Moissonneuse vieillissante	Outil plus récent par la CUMA	Fenêtre de récolte liée à la météo
Salariée compétente matériel et troupeaux	Fatigue : longues journées, horaires tardifs	Recrutement possible d'un saisonnier	Prix et énergie volatils

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Forces : associés actifs et salariée compétente. Faiblesses : moissonneuse vieillissante et fatigue. Opportunités : CUMA et saisonnier. Menaces : météo et coûts volatils.

Mesures managériales et prévention des risques

Question 2.3. Évaluez les choix managériaux envisagés par les associés. Proposez trois mesures concrètes et hiérarchisées pour organiser la période de récolte, répartir les responsabilités et prévenir les risques liés aux horaires. Pour chaque mesure, indiquez son objectif et un indicateur de suivi.

Le recrutement saisonnier, le partage des tâches et le planning écrit sont pertinents. Leur efficacité dépend toutefois d'une réservation anticipée de la CUMA, d'une répartition claire et d'horaires compatibles avec la récupération.

1. **Préparer la récolte :** réserver l'outil CUMA et établir un planning partagé, avec tâches et responsables. Objectif : limiter les retards. Indicateur : tâches réalisées dans les fenêtres prévues.
2. **Répartir les missions :** organiser les rôles du saisonnier, de la salariée et des associés, en préservant la continuité de la collecte laitière. Objectif : maintenir les activités. Indicateur : tâches attribuées et réalisées.
3. **Prévenir la fatigue :** communiquer les horaires à l'avance et contrôler le temps de travail et les repos. Objectif : protéger l'équipe et respecter les règles. Indicateur : horaires et repos vérifiés, alertes de fatigue suivies.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Réserver et planifier, répartir les missions, puis contrôler les horaires, les repos et la fatigue.

3. Analyse économique et de gestion : comparaison d’options d’organisation

Le tableau de bord de l’exercice 2025 indique le chiffre d’affaires et les charges de l’EARL. Pour les six semaines de récolte, le sujet compare le recours aux heures supplémentaires de l’équipe en place et le recrutement d’un saisonnier, en ajoutant à chacune des options le coût commun de l’outil CUMA.

Marge sur coût variable

Question 3.1. Calculez la marge sur coût variable annuelle et son taux par rapport au chiffre d’affaires. Présentez les calculs et arrondissez le taux au dixième de point de pourcentage.

La marge sur coût variable correspond au chiffre d’affaires diminué des charges variables : 246 000 - 147 600 = 98 400 €. Son taux par rapport au chiffre d’affaires est : 98 400 / 246 000 × 100 = 40,0 %. Le taux est arrondi au dixième de point de pourcentage. Les charges fixes annuelles ne sont pas incluses dans cette marge.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Marge sur coût variable annuelle : 98 400 €. Taux sur chiffre d’affaires : 40,0 %.

Comparaison des coûts directs

Question 3.2. Calculez le coût total de l’option A et celui de l’option B pour la période considérée, en incluant dans chaque cas le coût commun de mise à disposition de l’outil CUMA. Indiquez quelle option présente le coût direct le plus faible et de quel montant.

Option	Coût de l’organisation	Coût CUMA	Coût total
A : heures supplémentaires	1 540 €	900 €	2 440 €
B : salarié saisonnier	2 250 €	900 €	3 150 €

Le coût de mise à disposition de l’outil CUMA est ajouté aux deux options. L’option A présente le coût direct le plus faible, avec un écart de 710 € par rapport à l’option B. La comparaison porte sur les six semaines de récolte prévues.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Option A : 2 440 €. Option B : 3 150 €. L’option A coûte 710 € de moins.

Recommandation aux associés

Question 3.3. À partir des calculs et des contraintes d'organisation exposées dans le DT 2, formulez une recommandation aux associés. Distinguez le critère de coût direct des critères de sécurité, de continuité du travail et de conformité des horaires.

L'option A est la moins coûteuse, mais ses 70 heures supplémentaires peuvent accroître la fatigue déjà signalée. Je recommande l'option B pour renforcer l'équipe, malgré son surcoût direct de 710 €. La continuité dépend aussi de la réservation de l'outil CUMA, de la météo et du maintien de la collecte laitière régulière. Dans les deux options, un planning écrit doit répartir les tâches et anticiper les changements d'horaires.

1. **Sécurité :** limiter les journées longues et suivre les signes de fatigue.
2. **Continuité :** réserver l'outil et ajuster les tâches aux fenêtres météo.
3. **Conformité :** vérifier les horaires réellement effectués, les repos et le paiement des heures supplémentaires selon les règles applicables.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Privilégier l'option B pour renforcer l'équipe et limiter la fatigue, malgré un surcoût direct de 710 €. Planifier le travail et contrôler horaires, repos et rémunération.

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

Bilan de l'épreuve : L'évaluation de capacité C6 du BP REA, session 2026 (26-BPREA-C6), dure 120 minutes et n'a pas de coefficient national propre. Sur le cas d'une EARL laitière et céréalière préparant la récolte, elle évalue le raisonnement juridique sur le travail salarié, le diagnostic PESTEL et SWOT, l'organisation et la prévention, ainsi que les calculs de marge et la comparaison économique de solutions.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- La durée légale du travail effectif à temps complet est de 35 heures par semaine ; au-delà, les heures ouvrent droit à majoration salariale ou repos compensateur équivalent.
- Marge sur coût variable = chiffre d'affaires - charges variables ; taux de marge = marge sur coût variable / chiffre d'affaires × 100.
- Le diagnostic SWOT distingue les forces et faiblesses internes des opportunités et menaces externes.
- Une recommandation d'organisation combine coût direct, sécurité, continuité du travail et conformité des horaires.

Points de vigilance & attentes du jury

- En droit, distinguer durée légale, durée prévue au contrat et rémunération ou compensation des heures supplémentaires.
- Pour le PESTEL, rattacher chaque dimension à une donnée du DT 2 et séparer les facteurs externes des éléments internes.
- Dans le SWOT, donner deux forces, deux faiblesses, deux opportunités et deux menaces distinctes.
- Présenter les calculs avec leurs unités, ajouter les 900 € de CUMA aux deux options et justifier la recommandation au-delà du coût.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer la marge sur coût variable et son taux dans ce sujet ?

Soustrayez les charges variables du chiffre d'affaires : 246 000 € - 147 600 € = 98 400 €. Divisez ensuite 98 400 par 246 000 et multipliez par 100 : le taux de marge sur chiffre d'affaires est de 40,0 %.

Q : Comment comparer correctement les options A et B ?

Ajoutez le coût CUMA commun à chaque solution. L'option A coûte 1 540 € + 900 € = 2 440 €, tandis que l'option B coûte 2 250 € + 900 € = 3 150 €. L'option A est moins chère de 710 €.

Q : Le coût direct le plus faible suffit-il pour recommander une option ?

Non. La recommandation doit aussi prendre en compte la fatigue et la sécurité, la continuité de la récolte, la répartition du travail et le respect des règles relatives aux horaires et au repos.

Q : Comment structurer le syllogisme juridique demandé en 1.3 ?

Présentez les faits qualifiés, le problème de droit et les règles fournies dans le DT 1, puis appliquez-les au cas de Mme Lenoir. Concluez par une solution motivée et indiquez les vérifications et régularisations nécessaires.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bp-rea.fr/assets/annales/bp-rea/Organisation du travail et ressources humaines/2026/BP Responsable d'Entreprise Agricole - Organisation du travail et ressources humaines - Session 2026 - 1-Sujet.pdf
Ressources BP Responsable d'Entreprise Agricole : 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.