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 Charcutier, veuillez visiter :
bpcharcutier.fr/annales-sujets-et-corriges

BP CHARCUTIER • CORRIGÉ DÉTAILLÉ

E4-U42 Environnement économique, juridique et social de l'entreprise

Session 2009 • Code sujet : **09-9902** • Durée : **2 heures** • Coefficient : **1**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Choix d'une forme juridique pour créer une entreprise** (3 questions) — **Page 3**
2. **Litige du travail et rôle des juridictions** (3 questions) — **Page 5**
3. **Convention collective, embauche et rupture du contrat de travail** (8 questions) — **Page 7**
4. **Loi de modernisation de l'économie** (4 questions) — **Page 11**
5. **Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 13**

Sujet officiel (PDF) : https://bpcharcutier.fr/assets/annales/bp-charcutier/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2009/BP Charcutier - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2009 - 1-Sujet.pdf

1. Choix d'une forme juridique pour créer une entreprise

Monsieur et Madame Fabien, salariés depuis huit ans chez un charcutier-traiteur, souhaitent s'installer à leur compte. Ils veulent garder le statut de salarié, apporter chacun 4 000 euros, associer sept proches apportant 9 000 euros et protéger leur patrimoine personnel.

Question 1. Indiquer à quel organisme Monsieur et Madame Fabien peuvent s'adresser pour créer leur entreprise.

Pour créer leur entreprise artisanale, Monsieur et Madame Fabien peuvent s'adresser au Centre de formalités des entreprises (CFE) de la Chambre de métiers et de l'artisanat. Ce centre les accompagne dans les formalités de création et transmet leur dossier aux organismes concernés.

Réponse à la question 1



✓ RÉPONSE À RETENIR

Au CFE de la Chambre de métiers et de l'artisanat.

Question 2. Compléter le tableau comparatif pour la SARL, l'entreprise individuelle, l'EURL et la SA : donner la signification du sigle, le nombre d'associés, le capital minimum, l'étendue de la responsabilité et le régime social du dirigeant.

Le tableau reprend les caractéristiques demandées pour les quatre formes juridiques.

Forme	Signification	Nombre d'associés	Capital minimum	Responsabilité	Régime social du dirigeant
SARL	Société à responsabilité limitée	2 à 100	1 €	Limitée aux apports, sauf faute de gestion	Gérant majoritaire : non-salarié. Gérant minoritaire : assimilé salarié
Entreprise individuelle	Entreprise individuelle	1 entrepreneur	Aucun	Illimitée sur le patrimoine personnel	Non-salarié
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée	1	1 €	Limitée aux apports, sauf faute de gestion	Gérant associé : non-salarié
SA	Société anonyme	7 minimum	37 000 €	Limitée aux apports	Assimilé salarié

Pour la SARL, le régime social du gérant dépend de sa participation au capital. La responsabilité limitée protège en principe le patrimoine personnel des associés.

Tableau comparatif complété

	Signification du sigle	Nombre d'associés	Capital minimum	Responsabilité	Régime social du dirigeant
S.A.R.L	Société à responsabilité limitée	2 à 100	1 €	Limitée aux apports, sauf faute de gestion	Majoritaire : non-salarié Minoritaire : assimilé salarié
Entreprise individuelle	Entreprise individuelle	1 entrepreneur	Aucun	Illimitée sur le patrimoine personnel	Non-salarié
E.U.R.L	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée	1	1 €	Limitée aux apports, sauf faute de gestion	Gérant associé : non-salarié
SA	Société anonyme	7 minimum	37 000 €	Limitée aux apports	Assimilé salarié

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

SARL : 2 à 100 associés, capital minimum de 1 €, responsabilité limitée aux apports. Le régime du gérant dépend de sa part au capital.

Question 3. Choisir la structure juridique la plus appropriée à la situation de Monsieur et Madame Fabien et justifier ce choix au regard du capital, du régime social du dirigeant et du nombre d'associés.

La SARL permet d'accueillir les deux époux et les sept proches, soit neuf associés, avec un capital de 17 000 €. Elle n'impose pas de capital minimum important et limite en principe la responsabilité aux apports, protégeant ainsi leur patrimoine personnel. Si les époux sont cogérants minoritaires, ils relèvent du régime social assimilé salarié. Ce régime ne leur donne pas automatiquement un contrat de travail ni la qualité de salariés au sens du droit du travail.

Justification du choix de la SARL

3. Choisissez la structure juridique la plus appropriée et justifiez votre choix par rapport au capital, au régime social, au nombre d'associés.

SARL : 9 associés, capital de 17 000 €.
Cogérance minoritaire des époux, régime assimilé salarié et responsabilité limitée aux apports.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Choisir une SARL à neuf associés, avec 17 000 € de capital et les époux cogérants minoritaires.

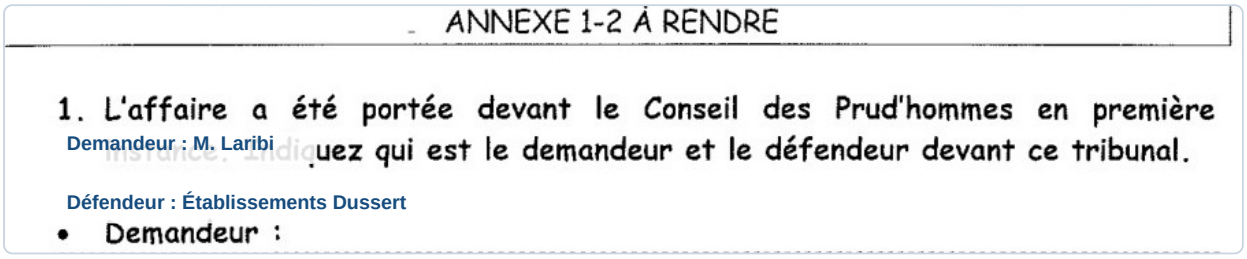
2. Litige du travail et rôle des juridictions

Un ouvrier charcutier conteste les conséquences de son absence pour maladie et réclame des indemnités de rupture ainsi qu'un rappel de salaire pour heures supplémentaires. Le document reproduit un arrêt de la Cour de cassation qui casse partiellement le jugement du conseil de prud'hommes.

Question 1. Pour l'affaire portée devant le conseil de prud'hommes en première instance, identifier le demandeur et le défendeur.

En première instance, le demandeur est celui qui saisit le conseil de prud'hommes pour faire valoir ses droits. Le défendeur est la partie contre laquelle la demande est dirigée. M. Sebti Laribi, salarié, a saisi le conseil pour réclamer des indemnités de rupture et un rappel de salaire pour heures supplémentaires. Son employeur, les Établissements Bernard Dussert, est donc le défendeur.

Demandeur et défendeur


ANNEXE 1-2 À RENDRE

1. L'affaire a été portée devant le Conseil des Prud'hommes en première instance. Indiquez qui est le demandeur et le défendeur devant ce tribunal.

- Demandeur :

Demandeur : M. Laribi

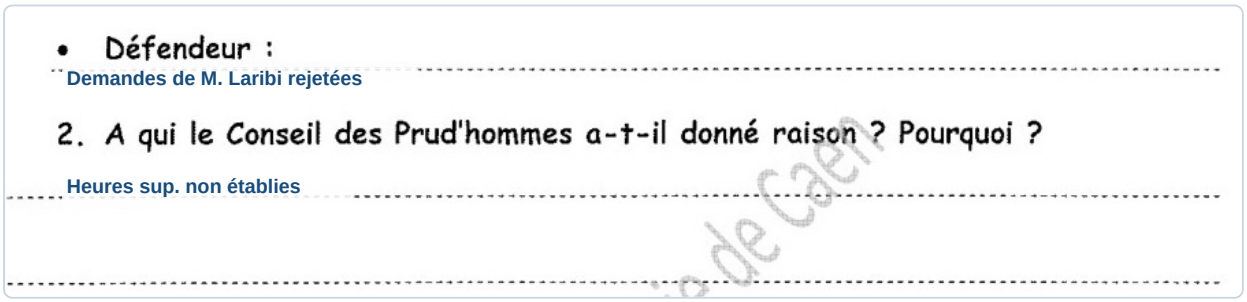
Défendeur : Établissements Dussert

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Demandeur : M. Laribi, salarié. Défendeur : les Établissements Bernard Dussert, son employeur.

Question 2. Indiquer à qui le conseil de prud'hommes a donné raison et expliquer pourquoi, en vous appuyant sur les faits et la décision présentés dans le document.

Le conseil de prud'hommes a donné raison à l'employeur en rejetant les demandes de M. Laribi. Il a estimé que l'absence prolongée et l'absence de réponse rendaient la rupture imputable au salarié. Il a aussi rejeté la demande liée aux heures supplémentaires, car leur nombre et, pour celles de nuit, leur moment n'étaient pas établis. La Cour de cassation a ensuite annulé le jugement uniquement sur les indemnités de rupture : le contrat était suspendu par la maladie et l'employeur l'avait rompu.

Décision du conseil de prud'hommes


- Défendeur :

Demandes de M. Laribi rejetées

2. A qui le Conseil des Prud'hommes a-t-il donné raison ? Pourquoi ?

Heures sup. non établies

✓ RÉPONSE À RETENIR

Le conseil a débouté M. Laribi de ses demandes. La Cour de cassation a annulé le jugement concernant les indemnités de rupture.

Question 3. Préciser le rôle de la Cour de cassation dans cette affaire.

La Cour de cassation contrôle que les juges ont correctement appliqué le droit. Elle ne rejoue pas le procès et ne tranche pas à nouveau les faits. Dans cette affaire, elle a cassé le jugement seulement en ce qui concerne les indemnités de rupture, car l'employeur avait rompu un contrat suspendu par la maladie. Elle a renvoyé l'affaire sur ce point devant le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu.

Rôle de la Cour de cassation



✓ RÉPONSE À RETENIR

Elle contrôle l'application du droit, casse la partie du jugement contraire à la loi et renvoie l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu.

3. Convention collective, embauche et rupture du contrat de travail

Monsieur et Madame Fabien préparent l'embauche d'un salarié et consultent des extraits de la convention collective de la charcuterie de détail. Les documents exposent son champ d'application et des règles relatives à l'embauche, à la période d'essai et au préavis en cas de rupture du contrat.

Question 1. Définir ce qu'est une convention collective.

Une convention collective est un accord écrit négocié entre des organisations patronales et des syndicats de salariés. Elle fixe des règles applicables aux employeurs et aux salariés concernés par un secteur professionnel ou une entreprise. Comme l'indique le document 2, elle complète et améliore les dispositions du Code du travail, en les adaptant aux particularités de l'activité.

Réponse à la question 1



✓ **RÉPONSE À RETENIR**

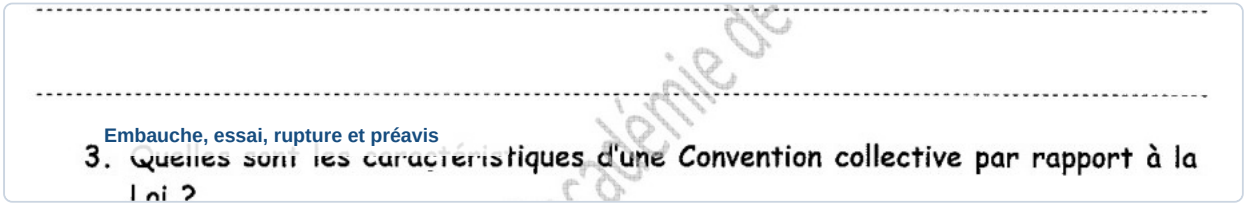
Accord écrit négocié entre organisations patronales et syndicats de salariés.

Question 2. Citer les différents points abordés dans une convention collective.

La convention collective de la charcuterie de détail traite notamment des thèmes suivants, comme le montrent les extraits fournis. D'autres conventions peuvent préciser des règles sur les salaires, les congés ou le temps de travail.

Thème	Exemples dans les documents
Champ d'application	Activités et salariés concernés
Embauche	Recherche de candidats, période d'essai, examen médical
Rupture du contrat	Préavis et notification

Réponse à la question 2



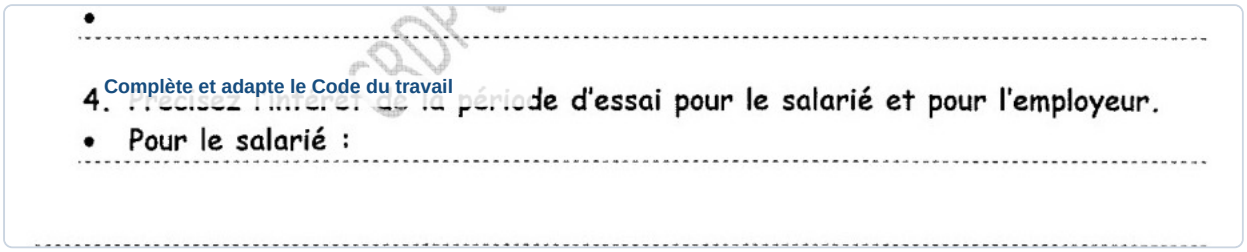
✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Champ d'application, embauche, période d'essai, examen médical, rupture du contrat et préavis.

Question 3. Présenter les caractéristiques d'une convention collective par rapport à la loi.

La convention collective complète les règles générales du Code du travail et peut les améliorer, par exemple en créant des salaires minimaux ou un régime de prévoyance. Elle adapte aussi ces règles aux particularités d'un secteur ou d'une entreprise. Elle s'applique dans son champ professionnel et territorial, dans le respect des règles légales impératives.

Réponse à la question 3



✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Elle complète et améliore le Code du travail en adaptant ses règles au secteur concerné.

Question 4. Préciser l'intérêt de la période d'essai pour le salarié et pour l'employeur.

La période d'essai permet aux deux parties de vérifier que l'engagement leur convient. Dans la convention fournie, elle est obligatoire et fixée en principe à un mois.

- **Salarié :** apprécier le poste, les missions et les conditions de travail.
- **Employeur :** évaluer les compétences du salarié et son adaptation au poste.

Réponse à la question 4



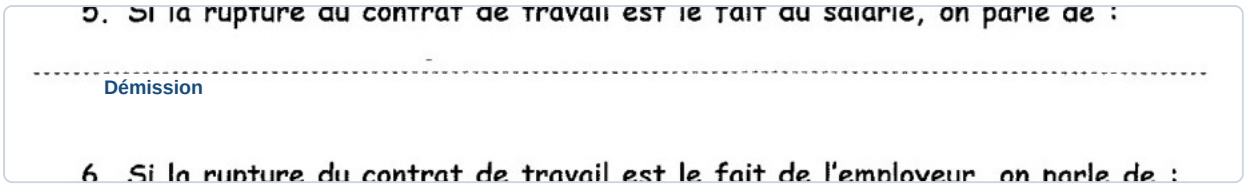
✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Le salarié vérifie que le poste lui convient ; l'employeur évalue ses compétences et son adaptation.

Question 5. Indiquer le terme désignant la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Lorsque le salarié décide de mettre fin à son contrat, on parle de démission. Pour un contrat à durée indéterminée, le salarié respecte en principe le préavis applicable, sauf dispense ou disposition particulière. La convention collective prévoit des durées de préavis qui varient selon l'ancienneté.

Réponse à la question 5



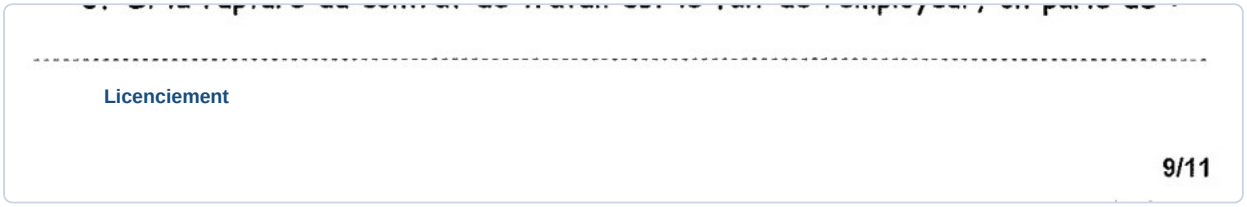
✓ RÉPONSE À RETENIR

Démission.

Question 6. Indiquer le terme désignant la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre un contrat à durée indéterminée, il s'agit d'un licenciement. La rupture doit respecter les motifs et la procédure prévus par le droit du travail. La convention collective précise également le préavis applicable selon l'ancienneté, sauf notamment en cas de faute grave ou de force majeure.

Réponse à la question 6



✓ RÉPONSE À RETENIR

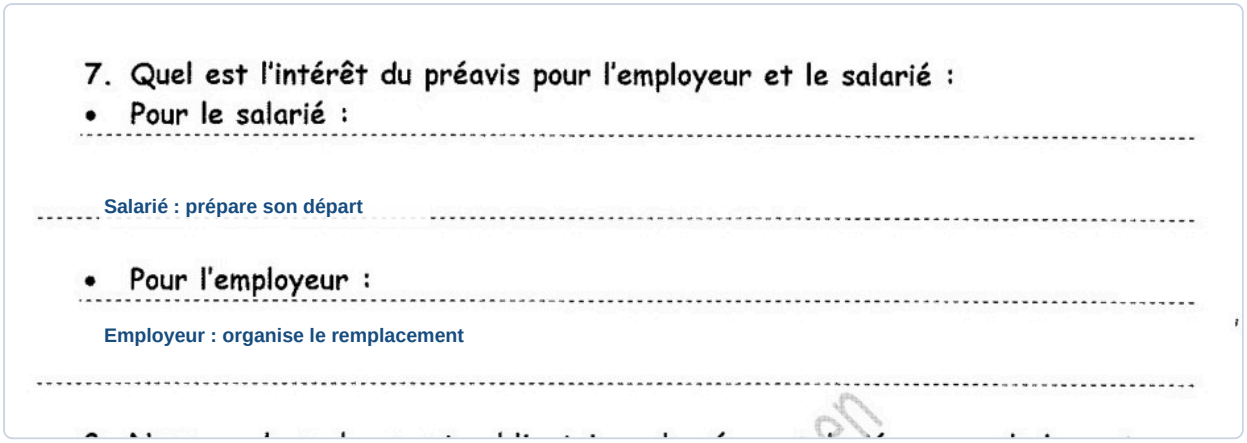
Licenciement.

Question 7. Expliquer l'intérêt du préavis pour le salarié et pour l'employeur.

Le préavis est le délai entre la notification de la rupture et la fin effective du contrat. Il permet aux deux parties d'organiser la transition.

Partie	Intérêt du préavis
Salarié	Préparer son départ et rechercher un nouvel emploi.
Employeur	Organiser le remplacement du salarié et maintenir l'activité.

Réponse à la question 7



✓ RÉPONSE À RETENIR

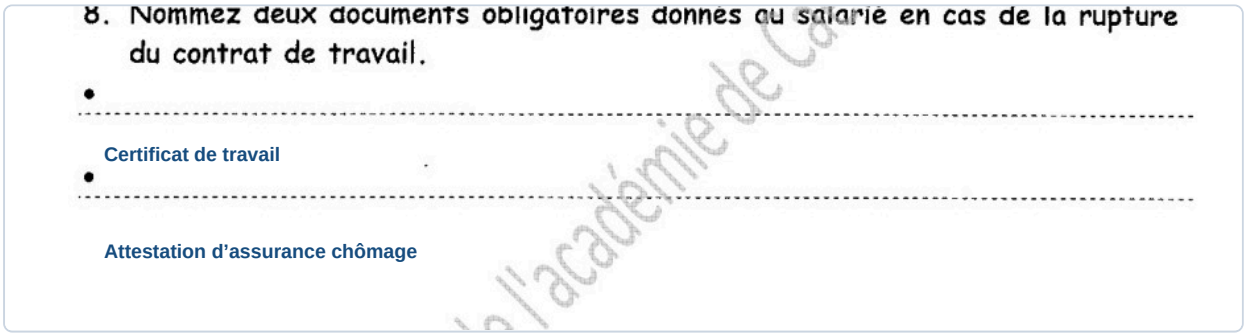
Le salarié prépare son départ ; l'employeur organise son remplacement et la continuité de l'activité.

Question 8. Nommer deux documents obligatoires remis au salarié en cas de rupture du contrat de travail.

À la fin du contrat, l'employeur remet au salarié les documents obligatoires liés à la rupture. Deux exemples attendus sont le certificat de travail et l'attestation destinée à l'assurance chômage. Cette attestation permet au salarié de faire valoir ses droits auprès de l'organisme compétent.

1. Certificat de travail.
2. Attestation destinée à l'assurance chômage.

Réponse à la question 8



✓ RÉPONSE À RETENIR

Certificat de travail et attestation destinée à l'assurance chômage.

4. Loi de modernisation de l'économie

Monsieur Fabien examine les répercussions possibles de la loi de modernisation de l'économie sur son activité de charcutier-traiteur. Les extraits portent notamment sur le régime de l'auto-entrepreneur, les délais de paiement et les règles d'implantation des grandes surfaces.

Question 1. Citer un avantage social dont l'auto-entrepreneur pourra bénéficier à partir du 1er janvier 2009.

Le document indique qu'à partir du 1er janvier 2009, l'auto-entrepreneur peut payer ses cotisations sociales forfaitairement, uniquement sur ce qu'il gagne, chaque mois ou chaque trimestre. C'est un avantage social car ses prélèvements s'adaptent à son activité réelle. Le versement forfaitaire couvre aussi l'impôt sur le revenu. Autre avantage cité : l'exonération de taxe professionnelle pendant trois ans pour le micro-entrepreneur qui choisit ce statut.

Réponse à la question 1



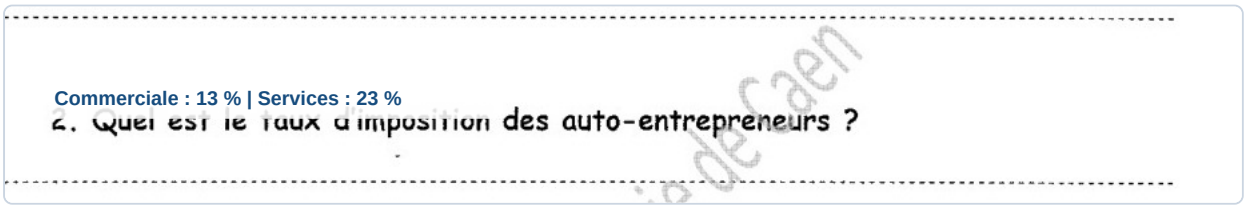
✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Cotisations sociales forfaitaires calculées uniquement sur les sommes gagnées, avec paiement mensuel ou trimestriel.

Question 2. Indiquer le ou les taux d'imposition mentionnés pour les auto-entrepreneurs, en distinguant l'activité commerciale de l'activité de services.

Le document prévoit un versement forfaitaire libératoire calculé sur les sommes gagnées. Le taux indiqué est de 13 % pour une activité commerciale et de 23 % pour une activité de services. Ces taux couvrent à la fois les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu : ce ne sont donc pas des taux d'impôt sur le revenu pris isolément. Le paiement peut être effectué mensuellement ou trimestriellement.

Réponse à la question 2



✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Activité commerciale : 13 %. Activité de services : 23 %.

Question 3. Expliquer pourquoi la loi de modernisation de l'économie a renforcé les pénalités en cas de retard de paiement des factures, puis indiquer le délai maximal de paiement autorisé.

La loi renforce les pénalités afin de rendre les retards de paiement plus dissuasifs. Le document précise que leur taux plancher passe de 1,5 fois à 3 fois le taux d'intérêt légal. Le délai maximal est de 60 jours à compter de l'émission de la facture, ou de 45 jours fin de mois. Cette mesure s'inscrit dans l'objectif de réduire les délais de paiement entre entreprises.

Réponse à la question 3



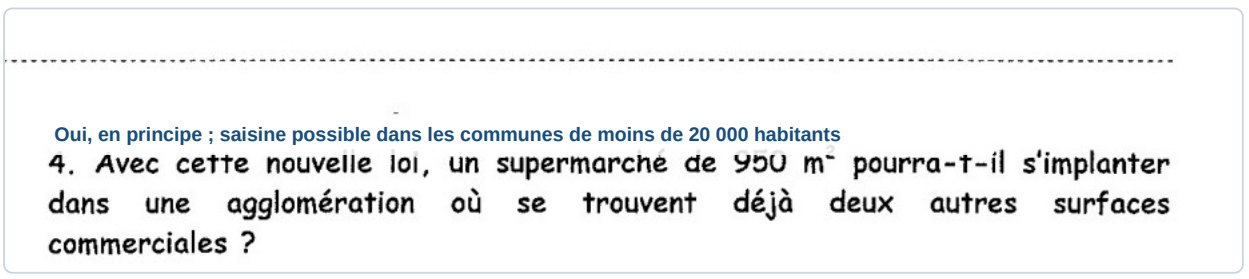
✓ RÉPONSE À RETENIR

Pénalités renforcées pour dissuader les retards. Délai maximal : 60 jours ou 45 jours fin de mois.

Question 4. Déterminer si un supermarché de 950 m² peut s'implanter dans une agglomération où se trouvent déjà deux autres surfaces commerciales, en vous appuyant sur les règles présentées dans le document.

Le seuil général des procédures d'autorisation commerciale passe de 300 à 1 000 m². Un supermarché de 950 m² est donc inférieur au seuil général et peut, en principe, s'implanter. Toutefois, pour un projet compris entre 300 et 1 000 m² dans une commune de moins de 20 000 habitants, les élus peuvent saisir la commission départementale d'aménagement commercial. La présence de deux autres surfaces ne suffit pas, à elle seule, à interdire l'installation.

Réponse à la question 4



✓ RÉPONSE À RETENIR

Oui, en principe. Dans une commune de moins de 20 000 habitants, les élus peuvent saisir la commission.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2009)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve du BP Charcutier Traiteur, session 2009, porte le code sujet 09-9902 et dure deux heures, avec un coefficient 1. Elle étudie la création d'une entreprise de charcuterie-traiteur, un litige prud'homal, la convention collective du secteur et la loi de modernisation de l'économie. Les compétences évaluées concernent le choix juridique, le droit social et l'analyse économique.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- La SARL limite en principe la responsabilité des associés au montant de leurs apports, sous réserve notamment d'une faute de gestion.
- Une convention collective résulte d'une négociation entre organisations patronales et syndicats de salariés; elle complète et adapte les dispositions du Code du travail.
- Dans le document, les versements forfaitaires de l'auto-entrepreneur sont calculés sur ce qu'il gagne et libèrent du paiement des charges sociales et de l'impôt sur le revenu.
- Le document fixe le plafond des délais de paiement à 60 jours ou 45 jours fin de mois et renforce les pénalités de retard.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour comparer les formes juridiques, traiter séparément le nombre d'associés, le capital, la responsabilité et le régime social du dirigeant.
- Dans l'étude du litige, distinguer la décision du conseil de prud'hommes du contrôle de l'application du droit par la Cour de cassation.
- Pour les préavis, tenir compte de l'ancienneté et préciser si la rupture est à l'initiative du salarié ou de l'employeur.
- Pour les mesures économiques, reprendre les valeurs et dates du document, notamment le seuil de 1 000 m².

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment choisir une forme juridique adaptée au projet des époux Fabien ?

Comparez les apports disponibles, le nombre de participants au capital, la protection du patrimoine et le statut social souhaité. Vérifiez aussi les exigences de capital et de gouvernance de chaque forme avant de justifier votre choix.

Q : Que contrôle la Cour de cassation dans un litige prud'homal ?

Elle vérifie si les juges du fond ont correctement appliqué le droit. Elle ne réexamine normalement pas les faits et les preuves comme une juridiction d'appel. En cas de cassation, l'affaire peut être renvoyée devant une autre juridiction.

Q : Comment organiser le temps pour cette épreuve ?

L'épreuve dure deux heures et le sujet ne précise pas de répartition du temps par partie. Réservez un temps à chaque cadre, traitez d'abord les questions documentaires directes et gardez quelques minutes pour vérifier les réponses et les annexes.

Q : Quels critères suivre pour répondre aux questions fondées sur les documents ?

Appuyez chaque réponse sur les éléments pertinents du document et distinguez la règle, les faits et la conclusion. Pour une durée, un taux ou un seuil, reprenez précisément la valeur, l'unité et la date indiquées.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpcharcutier.fr/assets/annales/bp-charcutier/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2009/BP Charcutier - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2009 - 1-Sujet.pdf
Ressources BP Charcutier : 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.