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

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

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Création d'entreprise et choix de la structure juridique** (3 questions) — **Page 3**
2. **Procédure prud'homale et rôle de la Cour de cassation** (3 questions) — **Page 5**
3. **Convention collective et rupture du contrat de travail** (8 questions) — **Page 6**
4. **Auto-entrepreneur et Loi de modernisation de l'économie** (4 questions) — **Page 8**
5. **Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 10**

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 - 2-Sujet.pdf

1. Création d'entreprise et choix de la structure juridique

Des créateurs préparent la constitution de leur entreprise et doivent identifier l'organisme compétent pour effectuer les formalités. Ils comparent plusieurs formes juridiques selon le nombre d'associés, le capital, la responsabilité et le régime social du dirigeant afin de choisir celle qui convient.

Question 1. À quel organisme les créateurs doivent-ils s'adresser pour créer leur entreprise ?

En 2009, les formalités de création d'une entreprise sont effectuées auprès du Centre de formalités des entreprises. Le CFE centralise les démarches et transmet les informations aux organismes concernés. Les créateurs doivent donc s'adresser au CFE compétent pour leur activité et leur lieu d'implantation afin d'accomplir les formalités de constitution.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Centre de formalités des entreprises (CFE).

Question 2. Complétez le tableau comparatif de la SARL, de l'entreprise individuelle, de l'EURL et de la SA. Pour chacune, indiquez le nombre d'associés, le capital minimum, la responsabilité et le régime social du dirigeant.

Les données du tableau distinguent l'entreprise individuelle des sociétés, qui ont des associés et un capital social. La responsabilité et le régime social dépendent de la forme choisie. Pour une SARL, le régime du gérant varie selon sa participation au capital ; l'EURL est la version à associé unique de la SARL. Les seuils indiqués correspondent au corrigé de la session 2009.

Forme juridique	Nombre d'associés	Capital minimum	Responsabilité	Régime social du dirigeant
SARL	2 à 50	1 euro	Limitée aux apports personnels, sauf faute de gestion	Régime salarié si gérant minoritaire ; non-salarié si gérant majoritaire
Entreprise individuelle	1 entrepreneur	Aucun	Engage ses biens personnels	Non-salarié
EURL	1 associé unique	1 euro	Limitée aux apports personnels, sauf faute de gestion	Non-salarié
SA	Minimum 7	37 000 euros ; 50 % à la création, solde dans les 5 ans	Limitée aux apports	Salarié

La SARL et l'EURL limitent donc en principe la responsabilité aux apports. La SA exige le capital minimum le plus élevé du tableau. En entreprise individuelle, le chef d'entreprise est responsable sur ses biens personnels.

Tableau comparatif des formes juridiques

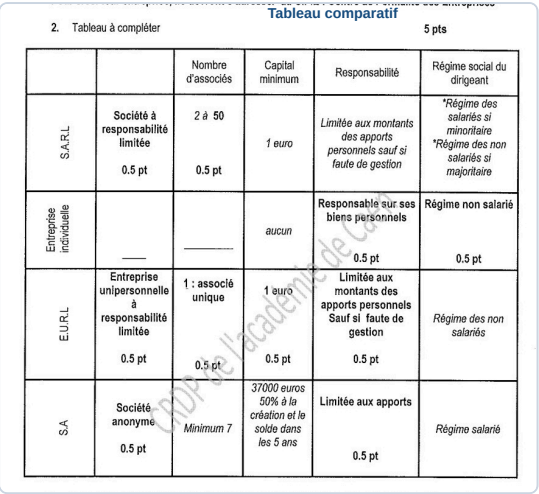


Tableau comparatif

2. Tableau à compléter — 5 pts

		Nombre d'associés	Capital minimum	Responsabilité	Régime social du dirigeant
S.A.R.L	Société à responsabilité limitée 0.5 pt	2 à 50 0.5 pt	1 euro	Limitée aux montants des apports personnels sauf si faute de gestion	*Régime des salariés si minoritaire *Régime des non salariés si majoritaire
Entreprise individuelle	——	————	aucun	Responsable sur ses biens personnels 0.5 pt	Régime non salarié 0.5 pt
E.U.R.L	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée 0.5 pt	1 : associé unique 0.5 pt	1 euro 0.5 pt	Limitée aux montants des apports personnels Sauf si faute de gestion 0.5 pt	Régime des non salariés
S.A	Société anonyme 0.5 pt	Minimum 7	37000 euros 50% à la création et le solde dans les 5 ans	Limitée aux apports 0.5 pt	Régime salarié

CNDP de l'académie de Co

✓ RÉPONSE À RETENIR

SARL : 2 à 50 associés, capital minimum de 1 euro, responsabilité limitée aux apports sauf faute de gestion ; régime salarié si le gérant est minoritaire.

Question 3. Choisissez la structure juridique la mieux appropriée à la situation des créateurs et précisez la signification de son sigle.

La SARL est le choix le plus adapté aux créateurs selon les critères du sujet : leur responsabilité est en principe limitée à leurs apports, et un gérant minoritaire relève du régime social salarié. La SA est écartée car son capital minimum est de 37 000 euros. L'entreprise individuelle ne limite pas la responsabilité aux apports ; l'EURL ne convient pas à plusieurs associés.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Choix : SARL, société à responsabilité limitée.

2. Procédure prud'homale et rôle de la Cour de cassation

Une affaire oppose le salarié M. Sebti Laribi à l'établissement Bernard Dussert et a été portée devant le Conseil des prud'hommes en première instance. Le dossier porte aussi sur la décision rendue et sur le rôle de la Cour de cassation.

Question 1. L'affaire ayant été portée devant le Conseil des prud'hommes en première instance, indiquez qui est le demandeur et qui est le défendeur devant ce tribunal.

En procédure prud'homale, le demandeur est celui qui saisit le conseil pour faire valoir une prétention. Ici, c'est le salarié, M. Sebti Laribi. Le défendeur est la partie à laquelle la demande est opposée : l'établissement Bernard Dussert. Le dossier désigne donc le salarié comme demandeur et son établissement employeur comme défendeur devant le Conseil des prud'hommes.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Demandeur : M. Sebti Laribi, salarié. Défendeur : l'établissement Bernard Dussert.

Question 2. À qui le Conseil des prud'hommes a-t-il donné raison ? Pourquoi ?

Le Conseil des prud'hommes a donné raison à l'établissement Bernard Dussert. Selon le corrigé, M. Laribi était en arrêt de travail depuis plus de cinq mois. L'employeur lui avait écrit pour lui demander quelles étaient ses intentions, mais le salarié n'a pas répondu à cette lettre. Ce sont les faits indiqués pour expliquer la décision du conseil.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le conseil donne raison à l'établissement Bernard Dussert : le salarié, en arrêt depuis plus de cinq mois, n'a pas répondu à la lettre de l'employeur.

Question 3. L'affaire ayant été portée devant la Cour de cassation, précisez le rôle de cette cour.

La Cour de cassation contrôle la décision rendue par les juges au regard des règles de droit. Elle vérifie que la loi a été correctement appliquée, mais ne rejugera pas les faits ni les éléments de preuve. Si elle constate une erreur de droit, elle peut casser la décision contestée. Son rôle est donc un contrôle juridique, et non un nouvel examen complet du litige.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La Cour de cassation vérifie la bonne application de la loi, sans rejuger les faits.

3. Convention collective et rupture du contrat de travail

Ce travail aborde la définition et le contenu d'une convention collective ainsi que son articulation avec la loi. Il traite aussi de la période d'essai, des modes de rupture du contrat de travail, du préavis et des documents remis au salarié.

Question 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord écrit négocié entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et une ou plusieurs organisations d'employeurs. Elle fixe des règles applicables aux relations de travail dans le champ professionnel et territorial concerné.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Accord écrit conclu entre des organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Question 2. Que concerne le contenu d'une convention collective ?

Elle traite des conditions de travail et d'emploi ainsi que des garanties sociales applicables aux salariés compris dans son champ. Elle peut notamment préciser les règles d'embauche, les salaires, les congés pour événements familiaux et le régime de prévoyance.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Conditions de travail et d'emploi, salaires, congés et garanties sociales des salariés concernés.

Question 3. Quelles sont les caractéristiques d'une convention collective par rapport à la loi ?

Dans le cadre présenté par le corrigé de 2009, la convention collective respecte la loi et ne peut être moins favorable aux salariés que les dispositions légales minimales. Elle peut accorder des avantages supérieurs, par exemple davantage de congés. Elle ne peut contredire les règles impératives du Code du travail.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Elle respecte les règles légales impératives et peut prévoir des dispositions plus favorables aux salariés.

Question 4. Précisez l'intérêt d'une période d'essai pour le salarié et pour l'employeur.

1. Le salarié vérifie que le travail et le poste lui conviennent.
2. L'employeur évalue les compétences du salarié pour l'emploi concerné et son adaptation au poste.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Le salarié vérifie que le poste lui convient ; l'employeur évalue ses compétences.

Question 5. Si la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, comment la nomme-t-on ?

Lorsque le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, il s'agit d'une démission.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Démission.

Question 6. Si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, comment la nomme-t-on ?

Lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre le contrat de travail, il s'agit d'un licenciement.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Licenciement.

Question 7. Quel est l'intérêt du préavis pour l'employeur et pour le salarié ?

Le préavis donne du temps aux deux parties avant la fin effective du contrat :

- le salarié peut commencer à rechercher un nouvel emploi ;
- l'employeur peut rechercher un remplaçant et organiser la continuité du travail.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le salarié prépare sa recherche d'emploi ; l'employeur organise son remplacement.

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

Deux documents obligatoires à remettre au salarié à la fin du contrat sont :

Document	Fonction
Certificat de travail	Atteste l'emploi occupé et sa durée.
Attestation destinée à l'assurance chômage, appelée attestation Assedic dans le corrigé de 2009	Permet au salarié de faire valoir ses droits.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Certificat de travail et attestation destinée à l'assurance chômage.

4. Auto-entrepreneur et Loi de modernisation de l'économie

Le travail examine le régime de l'auto-entrepreneur tel qu'il est présenté pour 2009 et les mesures de la Loi de modernisation de l'économie. Les questions portent sur les avantages et taux applicables, les délais de paiement des factures et l'implantation de surfaces commerciales.

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

Le régime de l'auto-entrepreneur prévoyait un paiement forfaitaire des cotisations sociales lié à l'activité réalisée. L'avantage était de ne pas avoir de cotisations forfaitaires à payer en l'absence de chiffre d'affaires. Le corrigé de 2009 résume cet avantage en indiquant que les charges sociales ne sont dues que si l'auto-entrepreneur réalise des bénéfices.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Les cotisations sociales forfaitaires ne sont dues que si l'activité génère des recettes ; aucune cotisation n'est à payer en l'absence de chiffre d'affaires.

Question 2. Quel est le taux d'imposition des auto-entrepreneurs ?

Activité	Taux indiqué pour 2009
Activité commerciale	13 %
Activité de services	23 %

Le taux forfaitaire applicable dépend donc de la nature de l'activité exercée. Pour répondre selon le barème présenté dans le sujet, il faut distinguer l'activité commerciale de l'activité de services. Ces taux correspondent au régime d'auto-entrepreneur tel qu'il est traité dans cette épreuve de 2009.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Activité commerciale : 13 %. Activité de services : 23 %.

Question 3. Pourquoi la Loi de modernisation de l'économie a-t-elle renforcé les pénalités en cas de retard de paiement des factures ? Quel est le délai de paiement maximum autorisé ?

La loi renforce les pénalités afin de réduire les retards de paiement et d'inciter les entreprises à régler leurs factures à temps. Le délai maximal prévu est :

1. 60 jours à compter de la date d'émission de la facture ;
2. ou 45 jours fin de mois.

Ces délais encadrent le paiement des factures entre entreprises et limitent les retards qui peuvent fragiliser la trésorerie des fournisseurs.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Objectif : réduire les retards de paiement. Délai maximal : 60 jours après émission de la facture ou 45 jours fin de mois.

Question 4. Avec cette nouvelle loi, un supermarché de 950 m² pourra-t-il s'implanter dans une agglomération où se trouvent déjà deux autres surfaces commerciales ?

Oui, un magasin de 950 m² peut s'implanter malgré la présence de deux autres surfaces commerciales. En 2009, le seuil déclenchant l'autorisation commerciale est de 1 000 m² : le projet de 950 m² reste en dessous de ce seuil. Toutefois, la loi prévoit un encadrement des projets et leur examen au regard de leurs conséquences.

- Aménagement du territoire ;
- Développement durable.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Oui, sous réserve de l'examen des conséquences du projet sur l'aménagement du territoire et le développement durable.

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

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve de BP Charcutier Traiteur, session automne 2009, porte le code sujet 09-9902 et dure 2 heures, avec un coefficient 1. Elle étudie la création et le statut juridique d'une entreprise, les juridictions prud'homales, les conventions collectives et la rupture du contrat de travail, puis le régime auto-entrepreneur et des mesures de modernisation économique.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Dans une SARL, la responsabilité des associés est en principe limitée à leurs apports, sauf notamment en cas de faute de gestion.
- Une convention collective définit des conditions de travail, d'emploi et des garanties sociales dans son champ d'application.
- La Cour de cassation contrôle l'application du droit sans rejuger les faits de l'affaire.
- Le préavis permet au salarié de rechercher un emploi et à l'employeur de préparer un remplacement.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour chaque forme juridique, distinguez nombre d'associés, capital, responsabilité et régime social du dirigeant.
- Dans l'affaire prud'homale, identifiez le demandeur et le défendeur, puis justifiez la décision demandée.
- Distinguez la démission, à l'initiative du salarié, du licenciement, à l'initiative de l'employeur.
- Les taux et règles sur l'auto-entrepreneur correspondent au contexte de 2009 et non aux règles actuelles.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment comparer les formes juridiques dans le tableau de l'épreuve ?

Examinez chaque forme selon les quatre critères demandés : nombre d'associés, capital minimum, étendue de la responsabilité et régime social du dirigeant. Pour choisir, reliez ces critères aux besoins et aux moyens des créateurs.

Q : Quelle différence faut-il retenir entre le Conseil des prud'hommes et la Cour de cassation ?

Le Conseil des prud'hommes tranche un litige individuel lié au travail. La Cour de cassation ne réexamine pas les faits : elle vérifie si les règles de droit ont été correctement appliquées par les juridictions précédentes.

Q : Comment gérer le temps et les points de l'épreuve ?

L'épreuve dure 2 heures et comprend quatre travaux, totalisant 20 points : 6,5, 2,5, 7 et 4 points. Répartissez le temps en fonction de ces poids et gardez quelques minutes pour vérifier que chaque question est traitée.

Q : Les taux et règles indiqués sur l'auto-entrepreneur sont-ils ceux d'aujourd'hui ?

Non. Les taux et informations du travail 3 se rapportent au dispositif présenté pour 2009 dans le sujet. Pour une situation actuelle, consultez les règles en vigueur et ne reprenez pas ces données historiques comme des normes actuelles.

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 - 2-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.