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 2010 • Code sujet : **09-9901** • Durée : **2 heures** • Coefficient : **1**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Modification du contrat de travail et changement des conditions de travail** (7 questions) — **Page 3**
2. **Règlement intérieur de l'entreprise** (5 questions) — **Page 6**
3. **Paiement par carte bancaire et terminal de paiement électronique** (4 questions) — **Page 10**
4. **Acceptation ou refus d'un paiement en espèces** (1 question) — **Page 13**
5. **Difficultés économiques de Levain Traiteur et relations avec ses partenaires** (5 questions) — **Page 15**
6. **Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 18**

Sujet officiel (PDF) : https://bpcharcutier.fr/assets/annales/bp-charcutier/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2010/BP Charcutier - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2010 - 3-Sujet.pdf

1. Modification du contrat de travail et changement des conditions de travail

M. Gavois, charcutier-traiteur à Hyères, a racheté un commerce et envisage d'affecter à cette boutique son salarié en CDI. Le document juridique expose les règles concernant le lieu de travail, les horaires, le refus d'une modification et ses conséquences.

Annexe 1

Question 1.1. Citez deux cas dans lesquels l'employeur peut modifier le lieu de travail sans consulter le salarié.

Deux situations permettent le changement sans accord préalable : le nouveau lieu reste dans le même secteur géographique, ou le contrat prévoit une clause de mobilité applicable.

Réponse 1.1



✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Même secteur géographique ; clause de mobilité applicable.

Question 1.2. M. Gavois peut-il modifier librement le lieu de travail de son salarié ? Justifiez votre réponse.

Le transfert vers la périphérie de Hyères reste dans le même secteur géographique que le commerce du centre-ville. Il s'agit donc d'un changement des conditions de travail que l'employeur peut décider sans accord du salarié. Il ne peut toutefois pas modifier librement le lieu de travail dans toutes les situations.

Réponse 1.2



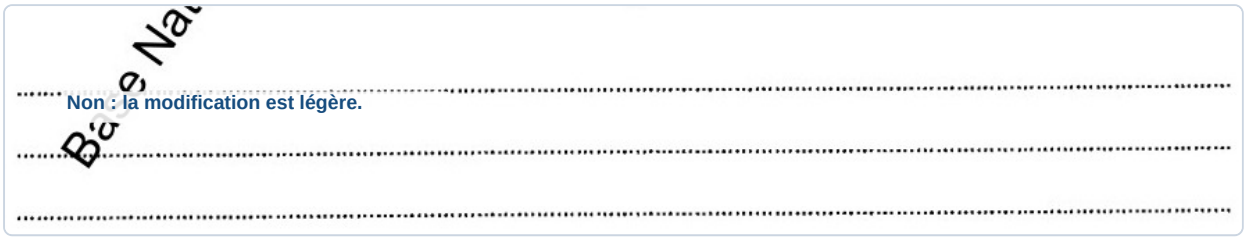
✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Oui pour ce transfert, car les deux commerces sont dans le même secteur géographique.

Question 1.3. Avec l'ouverture de son magasin, les horaires du salarié doivent être légèrement modifiés. Le salarié peut-il refuser ? Justifiez votre réponse.

Les horaires relèvent en principe du pouvoir de direction de l'employeur. Puisqu'il s'agit d'une modification légère, elle change les conditions de travail et non le contrat. Le salarié ne peut donc pas la refuser, sauf si le changement bouleverse ses horaires, par exemple en le faisant passer du jour à la nuit.

Réponse 1.3



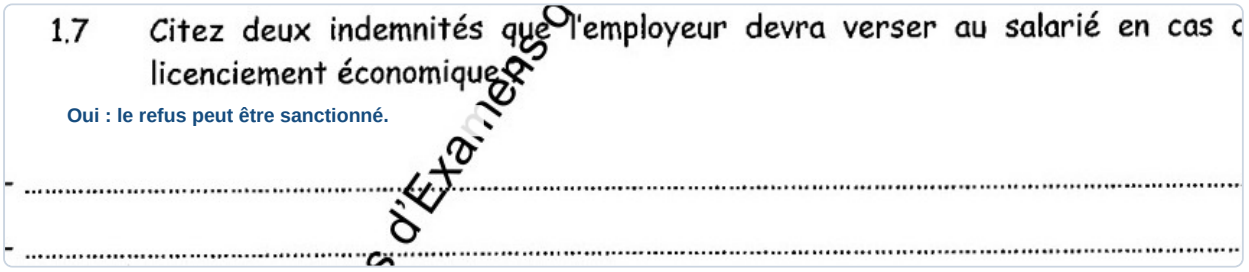
✓ RÉPONSE À RETENIR

Non, car la modification est légère et ne bouleverse pas ses horaires.

Question 1.4. En cas de refus par le salarié de ces nouveaux horaires, M. Gavois peut-il quand même le licencier ? Justifiez votre réponse.

Oui. Le refus d'un changement des conditions de travail peut constituer une faute professionnelle. L'employeur peut alors sanctionner le salarié, y compris par un licenciement, en respectant la procédure applicable. Le licenciement n'est toutefois pas automatique : la sanction doit être justifiée.

Réponse 1.4



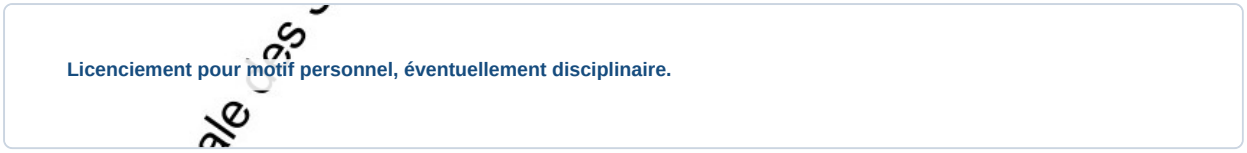
✓ RÉPONSE À RETENIR

Oui, le refus peut être sanctionné jusqu'au licenciement.

Question 1.5. Quel type de licenciement pourrait alors s'appliquer au salarié de M. Gavois ?

Le refus porte ici sur un changement léger des horaires, donc sur les conditions de travail. Selon le document, ce refus peut constituer une faute professionnelle et conduire à un licenciement pour motif personnel, éventuellement disciplinaire.

Réponse 1.5



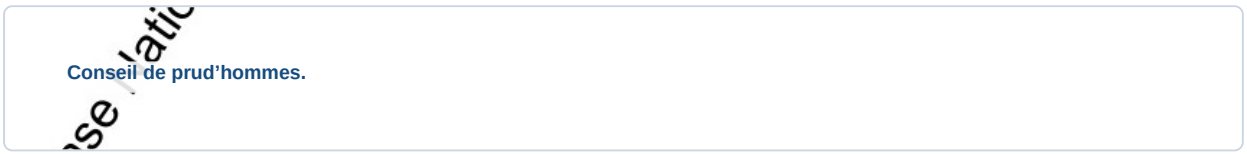
✓ RÉPONSE À RETENIR

Un licenciement pour motif personnel, éventuellement disciplinaire.

Question 1.6. En cas de conflit avec l'employeur, quel tribunal peut être saisi par le salarié ?

Pour un litige individuel lié au contrat de travail, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.

Réponse 1.6



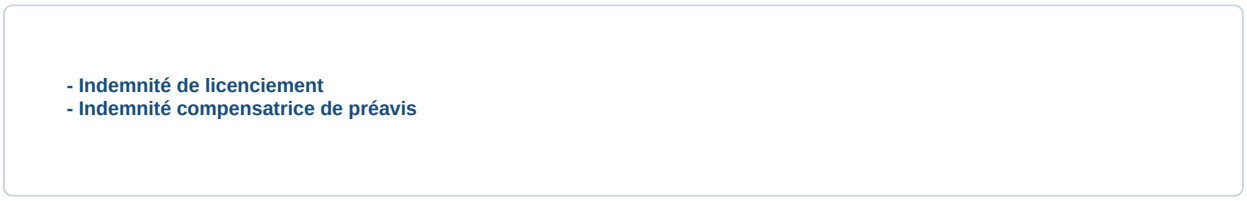
✓ RÉPONSE À RETENIR

Le conseil de prud'hommes.

Question 1.7. Citez deux indemnités que l'employeur devra verser au salarié en cas de licenciement économique.

Le salarié peut notamment recevoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis. Une indemnité compensatrice de congés payés peut aussi être due.

Réponse 1.7



✓ RÉPONSE À RETENIR

Indemnité de licenciement et indemnité compensatrice de préavis.

2. Règlement intérieur de l'entreprise

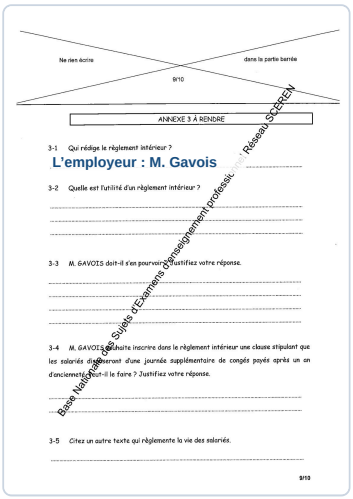
Après l'acquisition d'un commerce, M. Gavois prévoit d'embaucher deux salariés et s'interroge sur ses obligations concernant le règlement intérieur. Un extrait du Code du travail en précise l'obligation, le contenu et les limites.

Annexe 3

Question 3-1. Qui rédige le règlement intérieur ?

L'article L. 1321-1 du Code du travail indique que le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe les règles applicables dans l'entreprise. C'est donc l'employeur qui en assure la rédaction, ici M. Gavois. Il doit rester dans le cadre prévu par la loi et respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables. Les salariés sont destinataires des règles, mais ne sont pas chargés de rédiger ce document.

Réponse 3-1


Ne rien écrire dans la partie barrée

9/10

ANNEXE 3 À RENDRE

3-1 Qui rédige le règlement intérieur ?

L'employeur : M. Gavois

3-2 Quelle est l'utilité d'un règlement intérieur ?

3-3 M. GAVOIS doit-il s'en pourvoir ? Justifiez votre réponse.

3-4 M. GAVOIS souhaite inscrire dans le règlement intérieur une clause stipulant que les salariés disposeront d'une journée supplémentaire de congés payés après un an d'ancienneté. Peut-il le faire ? Justifiez votre réponse.

3-5 Citez un autre texte qui réglemente la vie des salariés.

9/10

Réseau SERENA · Réseau des Écoles de Service Public
Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

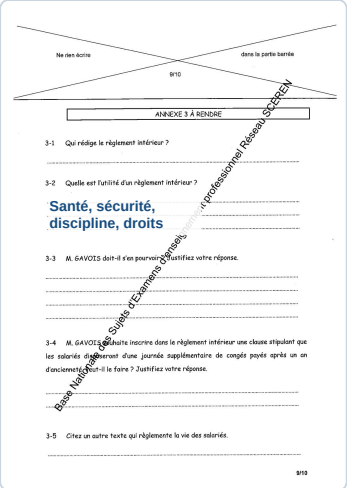
> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> La rédaction incombe à l'employeur : ici, M. Gavois.

Question 3-2. Quelle est l'utilité d'un règlement intérieur ?

Le règlement intérieur porte les règles de vie et de travail que l'employeur fixe dans les domaines prévus par le Code du travail. Il permet aux salariés de connaître les consignes applicables et à l'employeur de les faire respecter.

- Mesures de santé et de sécurité dans l'entreprise.
- Règles générales de discipline, dont la nature et l'échelle des sanctions.
- Garanties relatives aux droits de la défense et dispositions concernant le harcèlement.

Réponse 3-2

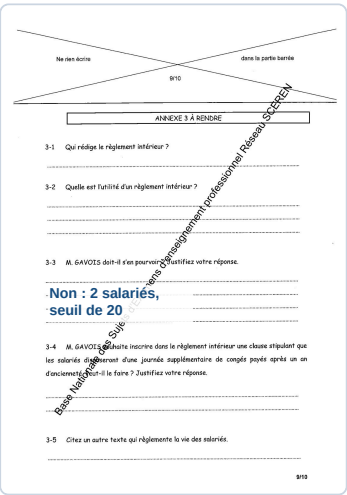


> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Il informe les salariés et fixe les règles de santé, sécurité, discipline et droits de la défense.

Question 3-3. M. Gavois doit-il s'en pourvoir ? Justifiez votre réponse.

L'article L. 1311-2 du Code du travail, reproduit dans le document 2, rend le règlement intérieur obligatoire dans les entreprises ou établissements qui emploient habituellement au moins vingt salariés. M. Gavois prévoit d'embaucher deux salariés dans son commerce. Si ces deux salariés constituent l'effectif habituel de l'établissement, le seuil légal n'est pas atteint : le règlement intérieur n'est donc pas obligatoire. Il peut toutefois en établir un volontairement, en respectant les règles applicables.

Réponse 3-3

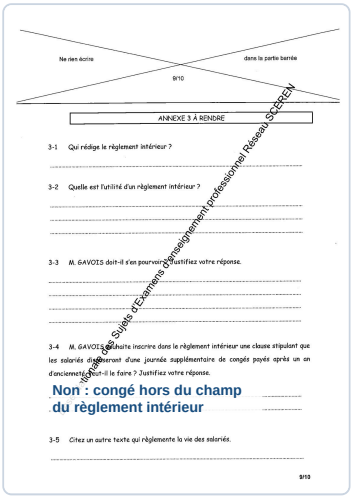


> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Non : avec deux salariés habituellement employés, l'établissement reste sous le seuil de vingt salariés.

Question 3-4. M. Gavois souhaite inscrire dans le règlement intérieur une clause accordant une journée supplémentaire de congés payés après un an d'ancienneté. Peut-il le faire ? Justifiez votre réponse.

Non. L'article L. 1321-1 limite le règlement intérieur aux règles relatives à la santé, à la sécurité et à la discipline. Il rappelle également les garanties concernant les droits de la défense et les dispositions relatives au harcèlement. Une journée supplémentaire de congés payés liée à l'ancienneté ne concerne pas ces sujets : elle ne peut donc pas être inscrite dans le règlement intérieur. Elle peut être prévue par un texte approprié, comme un accord collectif ou le contrat de travail.

Réponse 3-4



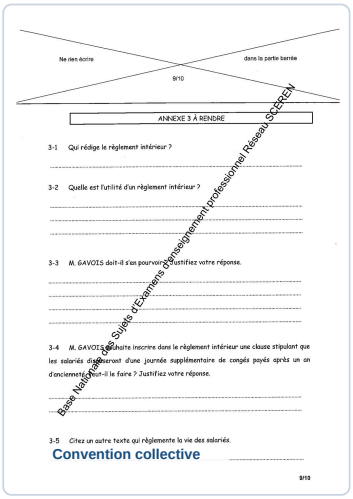
✓ RÉPONSE À RETENIR

Non : cette journée de congé ne relève pas du règlement intérieur.

Question 3-5. Citez un autre texte qui réglemente la vie des salariés.

La convention collective applicable à l'entreprise est un autre texte qui réglemente la vie des salariés. Elle complète les règles du Code du travail et peut préciser notamment les conditions de travail, les congés, les rémunérations ou les classifications. L'extrait fourni la mentionne parmi les textes auxquels le règlement intérieur ne peut pas déroger. M. Gavois doit appliquer la convention collective correspondant à l'activité de son entreprise.

Réponse 3-5



✓ **RÉPONSE À RETENIR**

La convention collective applicable à l’entreprise.

3. Paiement par carte bancaire et terminal de paiement électronique

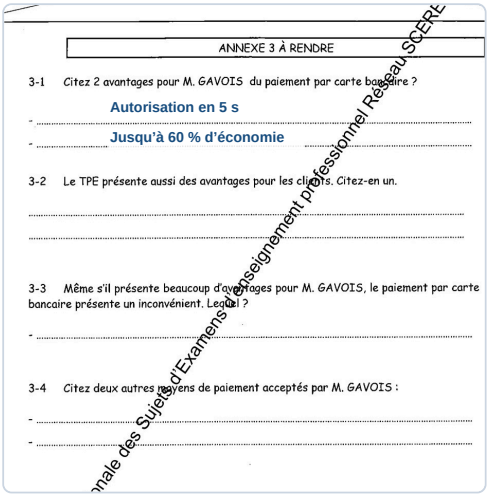
M. Gavois souhaite équiper ses deux commerces d'un terminal de paiement par carte bancaire et consulte une offre de paiement mobile par GPRS. Le document fournisseur présente le fonctionnement, le coût de l'abonnement et les avantages annoncés pour le commerçant et ses clients.

Annexe 3

Question 3-1. Citez deux avantages pour M. Gavois du paiement par carte bancaire.

Le paiement par carte permet une autorisation en 5 secondes et peut générer jusqu'à 60 % d'économie par rapport aux solutions actuelles.

Réponse 3-1


ANNEXE 3 À RENDRE

3-1 Citez 2 avantages pour M. GAVOIS du paiement par carte bancaire ?

- Autorisation en 5 s
- Jusqu'à 60 % d'économie

3-2 Le TPE présente aussi des avantages pour les clients. Citez-en un.

3-3 Même s'il présente beaucoup d'avantages pour M. GAVOIS, le paiement par carte bancaire présente un inconvénient. Lequel ?

3-4 Citez deux autres moyens de paiement acceptés par M. GAVOIS :

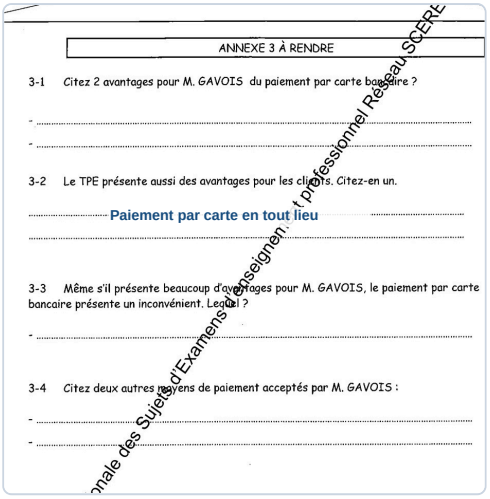
nale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel Réseau SCEREN

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Autorisation en 5 secondes et jusqu'à 60 % d'économie.

Question 3-2. Le TPE présente aussi des avantages pour les clients. Citez-en un.

Le terminal mobile permet aux clients de régler leurs achats par carte lors de ventes à domicile ou dans des salons.

Réponse 3-2


ANNEXE 3 À RENDRE

3-1 Citez 2 avantages pour M. GAVOIS du paiement par carte bancaire ?

-

-

3-2 Le TPE présente aussi des avantages pour les clients. Citez-en un.

Paiement par carte en tout lieu

3-3 Même s'il présente beaucoup d'avantages pour M. GAVOIS, le paiement par carte bancaire présente un inconvénient. Lequel ?

-

3-4 Citez deux autres moyens de paiement acceptés par M. GAVOIS :

-

-

Réseau SCEREN
t professionnel
enseignem
Sujets d'Examens d

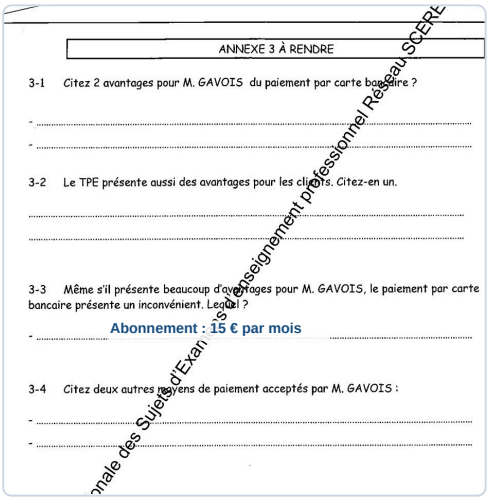
✓ RÉPONSE À RETENIR

Paiement par carte possible à domicile ou dans les salons.

Question 3-3. Même s'il présente beaucoup d'avantages pour M. Gavois, le paiement par carte bancaire présente un inconvénient. Lequel ?

L'offre comporte un coût pour M. Gavois : l'abonnement mensuel est de 15 €, même si le nombre de transactions est faible.

Réponse 3-3


ANNEXE 3 À RENDRE

3-1 Citez 2 avantages pour M. GAVOIS du paiement par carte bancaire ?

-

-

3-2 Le TPE présente aussi des avantages pour les clients. Citez-en un.

3-3 Même s'il présente beaucoup d'avantages pour M. GAVOIS, le paiement par carte bancaire présente un inconvénient. Lequel ?

Abonnement : 15 € par mois

3-4 Citez deux autres moyens de paiement acceptés par M. GAVOIS :

-

-

Réseau SCEREN
enseignement professionnel
Sujets d'Exan

✓ RÉPONSE À RETENIR

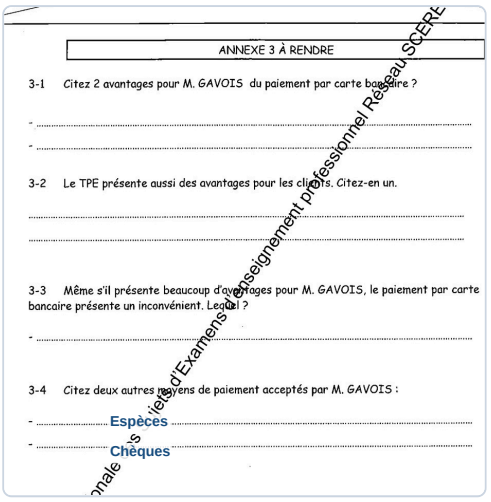
L'abonnement mensuel de 15 €.

Question 3-4. Citez deux autres moyens de paiement acceptés par M. Gavois.

Deux autres moyens de paiement couramment acceptés par un commerçant sont :

- les espèces ;
- les chèques.

Réponse 3-4



ANNEXE 3 À RENDRE

3-1 Citez 2 avantages pour M. GAVOIS du paiement par carte bancaire ?

- .....
- .....

3-2 Le TPE présente aussi des avantages pour les clients. Citez-en un.

.....

.....

3-3 Même s'il présente beaucoup d'avantages pour M. GAVOIS, le paiement par carte bancaire présente un inconvénient. Lequel ?

- .....

3-4 Citez deux autres moyens de paiement acceptés par M. GAVOIS :

- Espèces
- Chèques

Réseau SCEREN
Service d'Examens de l'enseignement professionnel

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Espèces et chèques.

4. Acceptation ou refus d'un paiement en espèces

Face à la recrudescence des paiements frauduleux, M. Gavois se renseigne sur les règles encadrant les paiements en espèces. Le document présente les cas de refus possibles et l'annexe demande de les appliquer à cinq situations commerciales.

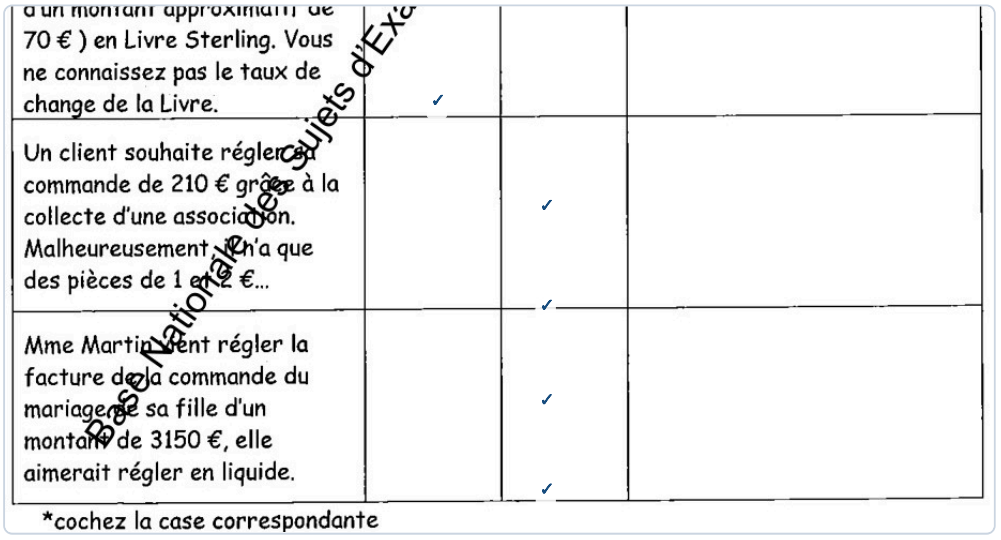
Annexe 4

Question Tableau. Complétez le tableau en indiquant si le commerçant peut accepter ou refuser le paiement en espèces, avec une justification, dans chacune des situations : billet suspect pour régler 55 €, paiement de 2 500 € par un commerçant, règlement en livres sterling d'une commande d'environ 70 €, paiement de 210 € uniquement en pièces de 1 € et 2 €, et règlement en espèces de 3 150 € par une cliente.

Le commerçant peut refuser un paiement en devises étrangères, un règlement de plus de 50 pièces et un montant supérieur au plafond applicable : 1 100 € si le payeur est commerçant, 3 000 € s'il est particulier. Un billet seulement suspect ne peut pas être refusé pour ce seul motif ; un billet manifestement faux peut l'être et doit être signalé à la police.

Situation	Accepter	Refuser	Justification
Billet de 55 € seulement suspect	Oui		Un simple doute ne justifie pas le refus.
Commerçant payant 2 500 €		Oui	Le montant dépasse le plafond de 1 100 €.
Commande réglée en livres sterling		Oui	Les livres sterling ne sont pas une monnaie ayant cours légal en France.
210 € en pièces de 1 € et 2 €		Oui	Il faut au minimum 105 pièces de 2 €, donc plus de 50 pièces.
Cliente payant 3 150 €		Oui	Le montant dépasse le plafond de 3 000 € applicable à un particulier.

Annexe 4 complétée



✓ RÉPONSE À RETENIR

Accepter : le billet seulement suspect. Refuser : les 2 500 € payés par un commerçant, les livres sterling, les 210 € en pièces et les 3 150 € payés par une cliente.

5. Difficultés économiques de Levain Traiteur et relations avec ses partenaires

Un article présente le placement de Levain Traiteur en redressement judiciaire, la baisse de son activité et la suppression annoncée de huit postes sur quarante-deux. Les questions portent sur les causes et conséquences des difficultés, les signes antérieurs de confiance et les liens de l'entreprise avec ses partenaires.

Annexe 5

Question 5-1. Pourquoi l'entreprise Levain est-elle en difficulté ?

Levain réalise 90 % de son activité dans l'événementiel réceptif. Avec la crise, les entreprises réduisent leurs budgets de réception ou renoncent à organiser des événements : les commandes de Levain diminuent donc fortement. L'entreprise indique que son chiffre d'affaires trimestriel a reculé de près de 40 % et qu'elle manque de visibilité. Cette chute de l'activité fragilise sa situation financière et conduit à son placement en redressement judiciaire.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> La baisse des budgets de réception réduit les commandes de Levain. Son chiffre d'affaires trimestriel chute de près de 40 %, ce qui fragilise l'entreprise et la conduit au redressement judiciaire.

Question 5-2. Quelles sont les conséquences économiques et sociales de cette situation ?

Sur le plan économique, la chute des commandes entraîne un recul de près de 40 % du chiffre d'affaires trimestriel et conduit au placement de l'entreprise en redressement judiciaire. Levain souhaite néanmoins poursuivre son activité et se redresser. Sur le plan social, elle prévoit de supprimer huit postes sur quarante-deux, dans la production ainsi que dans les services commerciaux et administratifs. Elle s'engage à rechercher des possibilités de reclassement pour les salariés concernés.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Levain est placée en redressement judiciaire. Huit emplois sur quarante-deux sont menacés, avec une recherche de reclassement pour les salariés concernés.

Question 5-3. L'entreprise Levain pouvait-elle prévoir cette période difficile ? Justifiez votre réponse en reprenant les éléments de l'article qui montrent que l'entreprise avait confiance en l'avenir.

Levain ne pouvait pas prévoir l'ampleur du choc, selon sa direction, qui indique ne pas pouvoir en prévoir la violence. Plusieurs éléments de l'article expliquent cependant sa confiance en l'avenir : entre 2002 et 2007, l'entreprise connaît une croissance annuelle de 5 à 6 %, puis une progression de 12 % en 2008-2009, pour atteindre huit millions d'euros de chiffre d'affaires. En 2007, elle investit également trois millions d'euros dans un nouveau laboratoire à Hem.

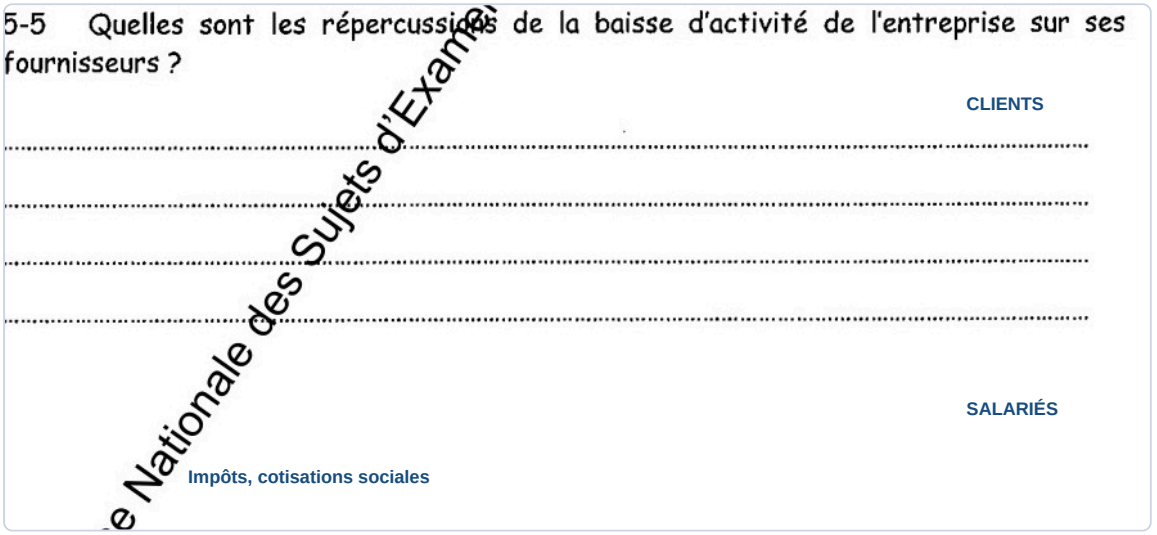
✓ RÉPONSE À RETENIR

Non, l'ampleur du choc n'était pas prévisible. La croissance antérieure, le chiffre d'affaires de huit millions d'euros et l'investissement de trois millions témoignaient toutefois de la confiance de Levain.

Question 5-4. Complétez le schéma représentant les relations de l'entreprise Levain avec ses différents partenaires.

Le schéma comporte déjà les fournisseurs, l'entreprise Levain et l'administration publique. Il faut compléter les deux autres cases avec les clients et les salariés. Les liens représentent les relations entre Levain et chacun de ses partenaires : les clients achètent ses prestations, les salariés apportent leur travail, les fournisseurs livrent les biens ou services nécessaires. La précision à ajouter dans la case « Administration publique » est : impôts et cotisations sociales.

Schéma des partenaires de Levain complété



e Nationale des Sujets d'Exame

✓ RÉPONSE À RETENIR

Compléter avec « Clients » et « Salariés » ; dans la case « Administration publique », inscrire « Impôts, cotisations sociales ».

Question 5-5. Quelles sont les répercussions de la baisse d'activité de l'entreprise sur ses fournisseurs ?

La baisse d'activité de Levain réduit ses besoins en matières premières et en services. Les fournisseurs reçoivent donc moins de commandes et peuvent subir une baisse de leurs ventes et de leur chiffre d'affaires. De plus, si les difficultés financières de Levain affectent le paiement de ses factures, ils risquent de connaître des retards de règlement. Ces conséquences sont des risques pour les fournisseurs, et non des effets certains décrits dans l'article.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Les fournisseurs risquent une baisse des commandes et de leur chiffre d’affaires, ainsi que des retards de paiement si Levain ne règle pas ses factures à temps.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2010)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve E4-U42 du BP Charcutier Traiteur, session 2010, porte le code sujet 09-9901 et dure 2 heures, coefficient 1. À partir de la situation de M. Gavois et d'un article sur Levain Traiteur, le candidat mobilise ses connaissances en droit du travail, règlement intérieur, moyens de paiement, difficultés économiques et relations entre une entreprise et ses partenaires.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Distinguez modification du contrat de travail et changement des conditions de travail, en identifiant l'élément concerné et les règles présentées dans le document.
- Le règlement intérieur fixe notamment les règles de santé, de sécurité et de discipline, dans le respect des limites légales.
- Selon le document du sujet, le paiement en espèces peut être refusé dans certains cas, notamment en l'absence de cours légal ou si plus de cinquante pièces sont présentées.
- Une baisse d'activité peut entraîner un redressement judiciaire, des suppressions de postes et des difficultés pour les fournisseurs.

Points de vigilance & attentes du jury

- Reliez chaque situation de travail à la règle applicable avant de conclure si l'accord du salarié est nécessaire.
- Dans les réponses juridiques, énoncez la règle puis appliquez-la aux faits de la situation.
- Pour chaque ligne du tableau sur les espèces, vérifiez la nature de la monnaie, le montant et le nombre de pièces, puis justifiez le choix.
- Pour l'article économique, distinguez les causes, les conséquences et les indices de confiance antérieurs aux difficultés.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment distinguer une modification du contrat d'un changement des conditions de travail ?

Repérez l'élément concerné, puis appliquez les distinctions du document : une modification de la rémunération contractuelle ou de la durée du travail modifie le contrat. Certains changements d'horaires, de tâches conformes à la qualification ou de lieu dans le même secteur relèvent des conditions de travail.

Q : Quels cas de refus d'un paiement en espèces faut-il repérer dans le sujet ?

Le document mentionne notamment une monnaie sans cours légal, des espèces en mauvais état, plus de cinquante pièces ou l'absence d'appoint. Il indique aussi des plafonds de paiement et précise qu'un billet manifestement faux doit être refusé.

Q : Comment organiser les deux heures de l'épreuve ?

Le sujet comporte cinq travaux à faire et ne donne pas de barème par question. Répartissez votre temps entre les dossiers, répondez à chaque consigne et gardez quelques minutes pour vérifier les tableaux, les justifications et le schéma demandé.

Q : Qu'est-ce qui est attendu dans les justifications et les annexes à rendre ?

Appuyez vos réponses sur les documents et les faits précis des situations. Pour les questions juridiques, formulez la règle puis appliquez-la. Complétez toutes les lignes du tableau sur les espèces et toutes les cases du schéma des partenaires.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpcharcutier.fr/assets/annales/bp-charcutier/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2010/BP Charcutier - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2010 - 3-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.