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

SCÉRÉN
SERVICES CULTURE ÉDITIONS
RESSOURCES POUR
L'ÉDUCATION NATIONALE

Ce document a été numérisé par le CRDP de Nancy pour la
Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation.

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

M. GAVOIS est charcutier-traiteur, installé dans le centre-ville d'Hyères (Var) depuis 4 ans. Sa femme, salariée tient la caisse et deux salariés travaillent dans l'entreprise depuis un an, l'un est en CDI, l'autre est en apprentissage. Son activité est en pleine expansion et il vient de racheter un commerce à la périphérie de la ville.

ENVIRONNEMENT SOCIAL ET JURIDIQUE

M. GAVOIS a toute confiance en son salarié en CDI. Il souhaite modifier son contrat de travail pour qu'il puisse travailler dans sa seconde boutique à la périphérie de la ville. Il se demande s'il peut modifier le contrat de travail de son salarié.

Travail à faire n° 1

À partir de vos connaissances et de la documentation juridique jointes (document 1 et suite), répondez aux questions que se pose M. GAVOIS sur les modifications du contrat en complétant l'annexe 1 pages 7 et 8.

Document 1

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fiche pratique

Un contrat de travail ne peut en aucun cas être modifié unilatéralement par l'employeur. Celui-ci doit toujours obtenir l'accord du salarié avant d'envisager un changement de poste, une mutation à l'étranger ou une augmentation de la durée du travail. L'employeur dispose cependant d'un pouvoir de direction qui lui permet de changer seul les conditions de travail.

Dernière mise à jour : décembre 2008

Comment distinguer modification du contrat de travail et changement des conditions de travail ?

Ce qui relève d'une modification du contrat de travail ou d'un changement des conditions de travail diffère selon les domaines :

- la rémunération : toute modification de la rémunération contractuelle (salaire, primes prévues dans le contrat) s'analyse en une modification du contrat de travail ;

- la durée et les horaires de travail : la modification de la durée du travail constitue une modification du contrat de travail alors que le changement des horaires relève en théorie du pouvoir de direction de l'employeur. Cependant, l'employeur ne peut pas imposer un bouleversement des horaires (passage d'un travail de jour à un travail de nuit, d'un horaire fixe à un horaire variable...) à un salarié ;

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

- le lieu de travail : un salarié doit accepter les changements de lieu de travail qui interviennent dans le même secteur géographique. Il sera par exemple contraint d'accepter un déménagement des bureaux au sein de la région parisienne (changement des conditions de travail) alors qu'il devra donner son accord pour une mutation de Paris à Marseille (modification du contrat de travail). Un contrat de travail peut cependant contenir une clause de mobilité qui obligera le salarié à accepter un changement du lieu de travail dans un secteur géographique différent ;

- les tâches du travail : le fait de donner de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un changement des conditions de travail. Un changement de poste est en revanche une modification du contrat de travail.

ATTENTION : il est possible de contractualiser un élément qui relève normalement du pouvoir de direction de l'employeur. Il faut alors qu'une clause claire et précise indique que le travail s'effectuera dans telle ou telle condition.

Quelles sont les conséquences d'un refus d'un changement des conditions de travail ?

L'employeur peut imposer, contre l'avis du salarié, un changement dans les conditions de travail. Si le salarié refuse ce changement, il s'agit d'une faute professionnelle et il appartient à l'employeur de le sanctionner (licenciement, mise à pied...).

Quelles sont les conséquences d'un refus d'une modification du contrat de travail ?

Un salarié est totalement libre d'accepter ou de refuser une modification du contrat de travail. Un refus n'est donc pas une faute professionnelle, mais il peut néanmoins avoir des conséquences néfastes. En effet, face à une réponse négative, l'employeur peut certes abandonner les modifications mais il peut également entreprendre un licenciement. Celui-ci ne sera pas motivé par le refus mais par la cause qui est à l'origine de la modification proposée. Ainsi, si la modification proposée au salarié avait pour but de faire face à des difficultés économiques, alors l'employeur pourra entreprendre un licenciement pour motif économique. De même, si c'est une insuffisance professionnelle du salarié dans ses anciennes tâches qui avait motivée une proposition de changement de poste, alors l'employeur pourra entreprendre un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Quand y a-t-il acceptation d'une modification du contrat de travail ?

L'acceptation suppose une manifestation de volonté claire du salarié. Il n'y a pas de formalisme particulier à adopter, mais le simple fait de continuer à travailler ne constitue pas une acceptation. Si la modification envisagée a une origine économique (réorganisation de l'entreprise pour faire face à des difficultés économiques), le salarié a un délai d'un mois pour donner sa réponse. La loi ne prévoit aucun délai dans les autres cas.

Sources : http://www.linternaute.com

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Avec l'acquisition de ce nouveau commerce, M. GAVOIS a l'intention d'embaucher deux nouveaux salariés. Suite à cet événement qui modifie sa masse salariale, il s'interroge sur ses obligations en matière sociale et notamment sur la présence d'un règlement intérieur au sein de ses établissements.

Travail à faire n° 2

A partir de l'extrait du code de travail (document 2) et de vos connaissances, répondez aux questions de l'annexe 2 page 9.

Document 2

Code du travail (extraits)

Article L1311-2

- L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus. [...]

Article L1321-1

- Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;

[...]

3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Article L1321-2

- Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

Article L1321-3

- Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; [...]

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

M. GAVOIS souhaite équiper ses deux commerces d'un terminal de paiement par carte bancaire. Il s'interroge sur l'utilisation de ce moyen de paiement. Pour cela il lance une recherche sur Internet et consulte une offre d'un fournisseur.

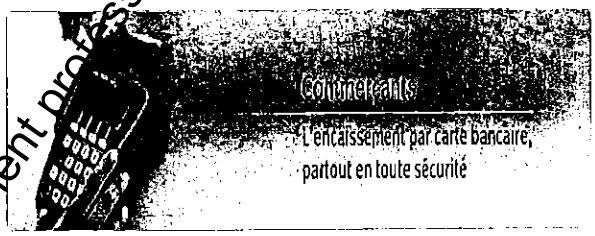
Travail à faire n° 1

À l'aide de la documentation portant sur les solutions monétiques (document 3) et de vos connaissances, répondez aux questions de l'annexe 3 page 10.

Document 3

Comment ça marche ?

Le principe d'une transaction par GPRS : Les transactions entre le Terminal de Paiement Electronique (TPE) et le serveur de votre organisme bancaire sont acheminées sous forme de données sécurisées par le réseau GPRS Bouygues Telecom puis via un réseau IP/X25.



L'Abonnement mensuel comprend

Un prix forfaitaire : 15 € ht / mois
Un usage mensuel ILLIMITÉ incluant :
- Les transactions / autorisations nationales
- La télécollecte des opérations,
- Le téléchargement / téléparamétrage.

Des bénéfices immédiats !

Très rapide :

5 secondes seulement pour une demande d'autorisation,
Votre ligne fixe reste disponible pour recevoir les appels de vos clients !

Très économique :

Jusqu'à 60% d'économie avec vos solutions actuelles.
Une offre tout compris, sans surcoût !

100% mobile :

Pour augmenter la satisfaction de vos clients qui pourront lors de vos Salons, foires, ventes à domiciles... vous payer avec leur CB partout et en toute tranquillité

En toute sérénité :

Pas de risque d'impayés ou de perte de revenus avec la vérification en temps réel, Une trésorerie améliorée avec un crédit rapide de votre compte.

100% compatible :
Compatible avec toutes les banques, toutes les CB et cartes privatives, tous les TPE GPRS certifiés par le GIE Cartes Bancaires et les modems GPRS externes.

Sources :
http://www.entreprises.bouyguestelecom.fr/bte/professionnels/mobile/solutions_monetiques

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Inquiet de la recrudescence des paiements frauduleux, M GAVOIS se renseigne sur les obligations du commerçant face aux paiements en espèces afin de connaître ses droits.

Travail à faire n° 2

A partir du document 4 relatif aux modes de paiements en espèces, et de vos connaissances, complétez le tableau de l'annexe 4 page 11.

Document 4

Un moyen de paiement pratique

Les pièces et billets présentent l'avantage de libérer immédiatement de ses obligations de paiement une personne qui les utilise. Ils peuvent être aussitôt réutilisés par celui qui les reçoit (même s'il ne possède pas de compte bancaire). De plus, hormis les cas évoqués ci-après, un paiement en espèces ne peut être refusé, contrairement aux autres instruments de paiement.

■ **Les cas de refus**

Voici les cas où l'on peut refuser votre paiement en espèces :

- Les pièces ou les billets que vous présentez pour payer n'ont pas cours légal en France. Par exemple, il s'agit de francs alors que le franc a perdu son cours légal depuis le 17 février 2002. Ou bien encore il s'agit de devises étrangères et non d'euros.

- Les pièces et billets ne sont pas en bon état. On vous les refusera en particulier si, étant gravement endommagés, ils sont susceptibles d'être rejetés par la banque de France.

- Le nombre de pièces est trop important. Un commerçant n'est pas tenu d'accepter plus de cinquante pièces lors d'un seul paiement. (article 11 du règlement CE 974/98 du 3 mai 1998)

- Si vous ne faites pas l'appoint, le commerçant est en droit de refuser le paiement en espèces.

- Le montant de la transaction dépasse 3.000 €, à condition que vous ne soyez pas vous-même un commerçant (1100 € dans le cas contraire).
L'amende de 15.000 € encourue en cas de paiement en espèces d'un bien ou d'un service de plus de 3.000 € " incombe pour moitié au particulier non commerçant qui a effectué le règlement et au vendeur de bien ou au prestataire de services qui l'a accepté, chacun étant solidairement tenu d'en assurer le règlement total. " (articles 1649 quater B et 1749 du Code Général des Impôts).

- Un commerçant n'acceptera pas un billet ou une pièce manifestement faux et, de plus, il est tenu dans ce cas de prévenir immédiatement la police. En revanche, un simple doute quant à l'authenticité du billet ou de la pièce ne lui permet pas de refuser ce moyen de paiement qui a cours légal. Mais il peut relever l'identité de son client, pour le cas où par la suite, la pièce ou le billet s'avérerait effectivement faux.

Pour les paiements de moins de 30 €, le porte-monnaie électronique représente une alternative simple, sûre et toujours disponible. Pour les paiements de gros montant, le chèque de banque ou le virement sont les mieux adaptés.

Source //www.lesclesdelabanque.com

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Depuis 2008, la branche d'activité des charcutiers-traiteurs connaît des difficultés et M. GAVOIS est troublé par les récentes annonces de fermetures d'entreprises. Après quelques recherches sur Internet, un article a attiré son attention.

Travail à faire n° 3

À partir de l'article paru sur Internet (document 5) et de vos connaissances, répondez aux questions de l'annexe 5 pages 12 et 13.

Document 5

La société Levain Traiteur placée en redressement judiciaire

Levain Traiteur, dont le siège est à Roubaix et le laboratoire de fabrication à Hem, va supprimer huit postes sur 42.

Le cœur n'est pas vraiment à la fête chez Levain Traiteur, le spécialiste des réceptions, qui continue pourtant à préparer cocktails et petits fours. L'entreprise familiale, créée en 1970 et présidée par Chantal Levain vient d'être placée en redressement judiciaire. Elle prévoit aussi la suppression de huit postes sur 42.

Pourtant, ces dernières années, la société avait enregistré de belles croissances, de l'ordre de 5 à 6 % entre 2002 et 2007, et même de 12 % sur l'exercice 2008-2009 pour atteindre huit millions d'euros de chiffre d'affaires. En 2007, Levain Traiteur avait par ailleurs investi 3 millions d'euros dans un nouveau laboratoire de fabrication installé à Hem.

Depuis vingt ans, Levain traiteur s'est spécialisé dans la clientèle professionnelle (entreprises, institutions, collectivités) et réalise 90 % de son activité dans l'événementiel réceptif. Mais voilà : la crise s'est invitée depuis l'année dernière dans l'économie. Les entreprises ont réduit les frais de réceptions dans leurs budgets. Et celles qui en ont encore les moyens préfèrent souvent faire profil bas. Au final, c'est l'ensemble de la profession qui est touché.

Levain Traiteur, qui manque désormais de visibilité, a donc sollicité la protection du tribunal de commerce de Roubaix-Tourcoing. « Nous ne pouvions ni prévoir la violence du choc que nous subissons depuis la rentrée, avec un chiffre d'affaires trimestriel en recul de près de 40 %, ni par conséquent l'anticiper », explique la direction du traiteur roubaisien.

Huit postes vont être supprimés, en production mais aussi dans les services commerciaux et administratifs. L'entreprise s'engage à essayer de reclasser les salariés qui seront licenciés. Levain Traiteur souhaite maintenant, « malgré cette difficulté passagère », poursuivre son activité afin de se redresser au plus vite.

Valérie S

Lavoixdunord.com, vendredi 04.12.2009, 11:40

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

L' ANONYMAT

Le candidat doit inscrire ci – dessous son numéro de table

réservé à

B.P. : CHARCUTIER TRAITEUR

Dominante :

Code spécialité :

Épreuve : **E4 – U42** Environnement économique, juridique et social

Durée : **2 heures**

Centre d'écrit .....

Session : **2010**

NOM et Prénoms : .....

(en majuscules, suivi s'il y a lieu du nom d'épouse)

Date et lieu de naissance : .....

Griffe du correcteur

B.P. : CHARCUTIER TRAITEUR

Épreuve : E4 – E42 Environnement économique, juridique et social

Session : 2010 N° de sujet **09-9901** Folio : 7/13

ANNEXE 1 À RENDRE

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

-.....

-.....

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

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

.....

.....

.....

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

.....

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

.....

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

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

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

ANNEXE 3 À RENDRE

3-1 Qui rédige le règlement intérieur ?

.....

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 règlemente la vie des salariés.

.....

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Ne rien écrire dans la partie barrée

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 :

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

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Ne rien écrire dans la partie barrée

ANNEXE 4 À RENDRE

Dans quels cas un commerçant peut - il accepter ou refuser un paiement en espèces ?
Complétez le tableau ci - dessous.

SITUATIONS	Accepter*	Refuser*	Justification
Un client souhaite régler sa commande de 55 € avec un billet qui vous paraît suspect.			
M. LAMART, commerçant de votre quartier, souhaite régler une transaction de 2 500 € (la commande d'un banquet), en liquide.			
Un Anglais, vous commande un bloc de foie gras (commande d'un montant approximatif de 70 €) en Livre Sterling. Vous ne connaissez pas le taux de change de la Livre.			
Un client souhaite régler sa commande de 210 € grâce à la collecte d'une association. Malheureusement, il n'a que des pièces de 1 et 2 €...			
Mme Martin veut régler la facture de la commande du mariage de sa fille d'un montant de 3150 €, elle aimerait régler en liquide.			

*cochez la case correspondante

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Ne rien écrire dans la partie barrée

ANNEXE 5 À RENDRE

5-1 Pourquoi l'entreprise LEVAIN est-elle en difficulté ?

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

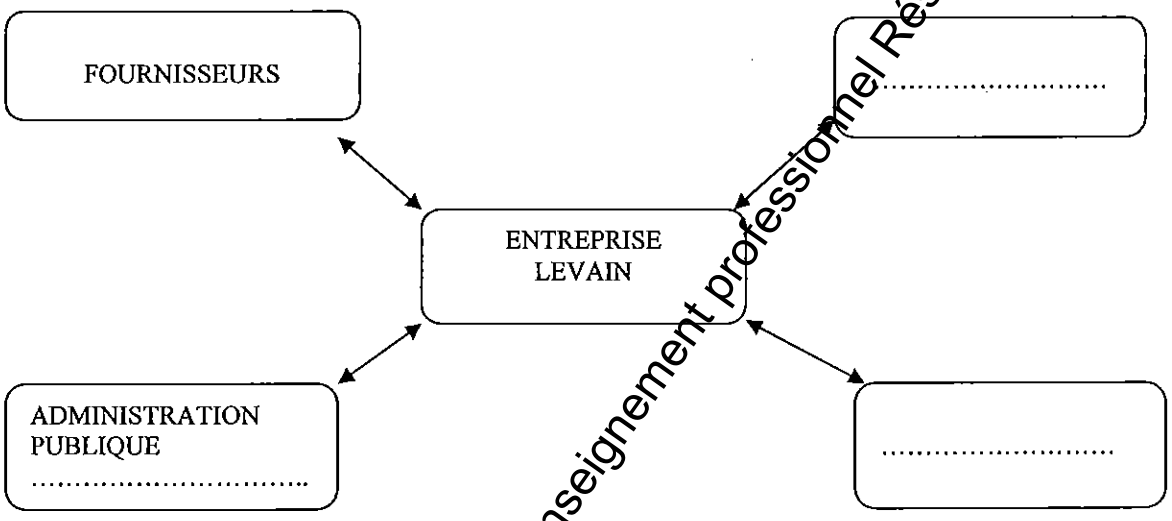
.....

.....

.....

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

5-4 Complétez le schéma ci-dessous représentant les relations de l'entreprise LEVAIN avec ses différents partenaires.



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

.....

.....

.....

.....

Base Nationale des Sujets d'Examens d'enseignement professionnel Réseau SCEREN

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

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.