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 Boucher, veuillez visiter :
bpboucher.fr/annales-sujets-et-corriges

BP BOUCHER • CORRIGÉ DÉTAILLÉ

BP Boucher

Environnement économique, juridique et social de l’entreprise

Session 2005 • Code sujet : **135CB05** • Durée : **1 heure** • Coefficient : **1**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Statut du conjoint collaborateur** (3 questions) — **Page 3**
2. **Préparation d’une commande fournisseur** (1 question) — **Page 4**
3. **Conseil de prud’hommes et conflits du travail** (4 questions) — **Page 5**
4. **Embauche et contrat d’apprentissage** (4 questions) — **Page 7**
5. **Ce qu’il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 9**

Sujet officiel (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2005/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2005 - 2-Sujet.pdf

1. Statut du conjoint collaborateur

Vous êtes embauché dans l'entreprise individuelle de M. Gérard, artisan boucher, dont l'épouse participe à l'activité sous le statut de conjoint collaborateur. Le document 1 expose les conditions de ce statut et les droits qui lui sont associés.

Question 1. Auprès de quel organisme M. Gérard a-t-il déclaré l'activité de son épouse ?

Le document prévoit que le conjoint collaborateur soit mentionné au registre des métiers et au registre du commerce et des sociétés. Pour l'activité artisanale de boucherie de M. Gérard, la réponse attendue est la **Chambre des métiers**, avec inscription au **registre des métiers (RM)**. Le document mentionne également le RCS pour la déclaration du statut.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> M. Gérard déclare l'activité de son épouse à la Chambre des métiers, avec inscription au registre des métiers.

Question 2. Relevez dans le document 1 les avantages que procure le statut de conjoint collaborateur.

Le statut ouvre à Mme Gérard plusieurs droits. Elle est électrice et éligible aux chambres consulaires. Elle peut cotiser volontairement, notamment à l'assurance vieillesse de base ; les cotisations sont déductibles du revenu imposable de l'exploitant dans la limite prévue. En cas de maternité, elle peut recevoir une allocation forfaitaire de repos maternel et une indemnité proportionnelle au coût d'un remplacement salarié. Ces prestations sont aussi prévues en cas d'adoption. Le document précise également qu'une présomption de mandat existe, à laquelle chaque époux peut mettre fin par déclaration notariée.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Droits électoraux consulaires, cotisations volontaires pour la retraite, prestations de maternité ou d'adoption, indemnité de remplacement et présomption de mandat.

Question 3. Quels sont les deux autres statuts sous lesquels l'épouse de M. Gérard peut participer à l'activité de l'entreprise ?

Les deux autres statuts possibles sont le **conjoint salarié** et le **conjoint associé**. Le statut salarié correspond à une participation rémunérée dans le cadre d'un contrat de travail. Le statut d'associé suppose une participation au capital d'une société. Cette seconde possibilité implique donc que l'activité soit exercée sous une forme sociétaire, et non uniquement en entreprise individuelle.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Les deux autres statuts sont conjoint salarié et conjoint associé. Le statut associé suppose une entreprise constituée en société.

2. Préparation d’une commande fournisseur

M. Gérard vous demande de passer par téléphone une commande auprès de son fournisseur habituel : une épaule de veau avec os, un agneau entier et un demi-bœuf, dont les poids sont indiqués. Le tarif, la fiche fournisseur et le bon de commande vierge servent à compléter l’annexe 1.

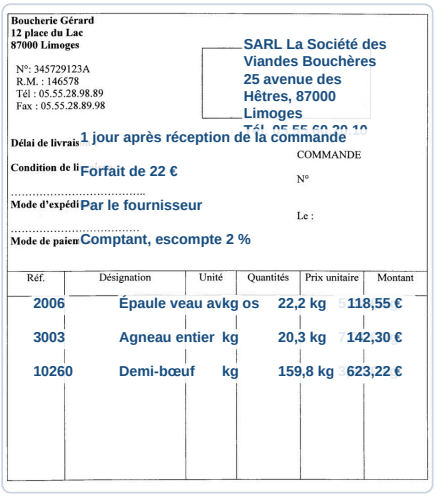
Question 1. En vous appuyant sur les documents 2 et 3, complétez l’annexe 1 pour commander une épaule de veau avec os de 22,2 kg, un agneau entier de 20,3 kg et un demi-bœuf de 159,8 kg.

Les prix sont calculés au poids. Chaque montant de ligne est arrondi au centime ; les références, prix et poids reprennent les documents 2 et 3.

Réf.	Désignation	Quantité	Prix unitaire HT	Montant HT
2006	Épaule de veau avec os	1 pièce de 22,2 kg	5,34 €/kg	118,55 €
3003	Agneau entier	1 pièce de 20,3 kg	7,01 €/kg	142,30 €
10260	Demi-bœuf	1 pièce de 159,8 kg	3,90 €/kg	623,22 €

Le total des articles est de 884,07 € HT. Avec le forfait de livraison de 22 €, le total atteint 906,07 € HT. Livraison par le fournisseur sous un jour après réception ; paiement comptant avec escompte de 2 %.

Annexe 1 complétée



Boucherie Gérard
12 place du Lac
87000 Limoges

N°: 345729123A
R.M. : 146578
Tél : 05.55.28.98.89
Fax : 05.55.28.89.98

SARL La Société des Viandes Bouchères
25 avenue des Hêtres, 87000 Limoges

Délai de livrais 1 jour après réception de la commande

Condition de li Forfait de 22 €

Mode d'expédi Par le fournisseur

Mode de paien Comptant, escompte 2 %

COMMANDE

N°

Le :

Réf.	Désignation	Unité	Quantités	Prix unitaire	Montant
2006	Épaule veau av	kg os	22,2 kg	5	118,55 €
3003	Agneau entier	kg	20,3 kg	7	142,30 €
10260	Demi-bœuf	kg	159,8 kg	3	623,22 €

✓ RÉPONSE À RETENIR

Articles : 884,07 € HT. Livraison : 22 €. Total : 906,07 € HT. Paiement comptant, escompte de 2 %.

3. Conseil de prud’hommes et conflits du travail

M. Gérard est en conflit avec un salarié au sujet d’heures supplémentaires dont il conteste le nombre et la réalité. Un extrait de l’article L. 511-1 du Code du travail présente le rôle et la procédure du conseil de prud’hommes.

Question 1. Quels types de conflits sont soumis au conseil de prud’hommes ?

Le conseil de prud’hommes connaît des différends liés à un contrat de travail soumis au Code du travail, opposant un employeur ou son représentant à un salarié qu’il emploie. Il s’agit de litiges individuels nés à l’occasion de cette relation de travail. Le désaccord de M. Gérard avec son salarié sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires relève donc de sa compétence, car il concerne l’exécution du contrat de travail.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Les différends individuels liés à un contrat de travail entre employeur et salarié.

Question 2. Expliquez ce que l’on entend par juridictions électives et paritaires.

Ces deux termes décrivent la composition du conseil :

- **Élective** : les conseillers prud’homaux sont élus.
- **Paritaire** : le conseil réunit à parts égales des représentants des employeurs et des salariés.

La parité assure que les deux catégories concernées par les relations de travail sont représentées dans cette juridiction. Elle ne signifie pas que les parties à chaque litige élisent elles-mêmes les conseillers appelés à le juger.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Élective : conseillers élus. Paritaire : représentants des employeurs et des salariés en nombre égal.

Question 3. Quelles sont les deux principales étapes de la procédure devant le conseil de prud’hommes présentées dans l’article L. 511-1 ?

1. Le conseil tente d’abord de régler le différend par la conciliation entre l’employeur et le salarié.
2. Si la conciliation n’aboutit pas, le conseil juge le différend.

L’article L. 511-1 distingue donc une première phase de recherche d’un accord, puis une phase de jugement en l’absence d’accord. Dans le cas de M. Gérard, le litige sur les heures supplémentaires suivrait ces deux étapes si le salarié saisissait le conseil.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Conciliation, puis jugement si la conciliation échoue.

Question 4. Devant quelle juridiction est-il possible d'intenter un recours contre une décision du conseil de prud'hommes ?

Lorsqu'un appel est ouvert contre la décision du conseil de prud'hommes, le recours est porté devant la **cour d'appel**. Celle-ci réexamine l'affaire dans les limites de l'appel. La possibilité d'interjeter appel dépend toutefois du ressort dans lequel le jugement prud'homal a été rendu. Si la décision est rendue en dernier ressort, elle ne peut pas faire l'objet d'un appel ; le recours possible est alors un pourvoi devant la Cour de cassation.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> La cour d'appel, lorsque l'appel est ouvert.

4. Embauche et contrat d’apprentissage

M. Gérard souhaite embaucher un apprenti et doit répondre à des questions sur la transmission du contrat, les pièces requises, les obligations des parties et les possibilités de rupture. La notice du contrat d’apprentissage fournit des informations sur les documents à joindre et les organismes destinataires.

Question 1. Lors de l’embauche de son apprenti, à quel organisme M. Gérard doit-il transmettre le contrat d’apprentissage ?

M. Gérard exerce comme artisan boucher et relève donc du répertoire des métiers. Selon la notice, l’employeur inscrit à ce répertoire transmet à la chambre des métiers la déclaration d’engagement d’apprenti et le contrat. La chambre vérifie ensuite la conformité du dossier et le dépose auprès de l’administration compétente. C’est donc la chambre des métiers qui reçoit le dossier de M. Gérard, et non l’administration directement.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> À la chambre des métiers, avec la déclaration d’engagement d’apprenti.

Question 2. Dans le cas de l’embauche d’un apprenti de nationalité étrangère, quel document obligatoire doit impérativement être joint au contrat ?

La notice prévoit une pièce spécifique lorsque le jeune apprenti est de nationalité étrangère : son titre l’autorisant à travailler en France. Ce document doit être joint au contrat dans le dossier transmis pour examen et enregistrement. Il ne s’agit pas simplement d’une pièce d’identité ou d’un document attestant la nationalité, mais bien du titre autorisant l’exercice d’une activité professionnelle en France.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Le titre autorisant l’apprenti étranger à travailler en France.

Question 3. Quelles sont les obligations respectives de l’apprenti et de l’employeur ? Donnez trois réponses pour chacune des parties.

Les obligations de l’apprenti et de l’employeur se répondent pendant toute la formation en alternance. Trois obligations principales peuvent être retenues pour chaque partie :

- **Apprenti :** effectuer le travail confié, suivre les cours et les enseignements du CFA, respecter les règles et les consignes de l’entreprise.
- **Employeur :** assurer la formation pratique, permettre à l’apprenti de suivre les cours au CFA, verser sa rémunération.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Apprenti : travailler, suivre les cours du CFA et respecter les consignes. Employeur : former, permettre la présence au CFA et rémunérer.

Question 4. Quelles sont les trois possibilités de rupture du contrat d’apprentissage ?

Le contrat d’apprentissage peut être rompu selon trois voies. Durant les deux premiers mois, chacune des parties peut y mettre fin. Après cette période, l’employeur et l’apprenti peuvent convenir par écrit de la rupture. Enfin, en l’absence d’accord, la rupture peut être prononcée par le conseil de prud’hommes, notamment en cas de faute grave ou de manquements répétés. Ces modalités correspondent au cadre juridique auquel renvoie le sujet.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Rupture durant les deux premiers mois ; accord écrit des parties ; décision du conseil de prud’hommes.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2005)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve du BP Boucher, session 2005, code 135CB05, dure une heure et a le coefficient 1. Elle totalise 20 points répartis entre quatre parties : statut du conjoint collaborateur, préparation d'une commande fournisseur, conseil de prud'hommes et contrat d'apprentissage. Elle évalue l'exploitation de documents et l'application de connaissances économiques, juridiques et sociales à une entreprise artisanale.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Le conjoint collaborateur participe habituellement à l'activité sans rémunération et doit être mentionné au registre compétent.
- Pour une ligne facturée au kilogramme, le montant se calcule en multipliant le poids par le prix unitaire au kilogramme.
- Le conseil de prud'hommes tente d'abord une conciliation, puis juge le différend si elle n'aboutit pas.
- L'organisme destinataire du contrat d'apprentissage dépend du secteur d'activité et de la situation de l'entreprise.

Points de vigilance & attentes du jury

- Distinguer les conditions du statut de conjoint collaborateur de ses droits et avantages.
- Reporter sans erreur les références, désignations, poids et prix du tarif dans le bon de commande.
- Distinguer, à partir de l'extrait, la conciliation du jugement du différend.
- Pour l'apprenti étranger, joindre le titre l'autorisant à travailler en France et identifier l'organisme destinataire adapté.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer le montant des produits à inscrire sur le bon de commande ?

Pour chaque produit vendu au kilogramme, multipliez le poids de la pièce par le prix unitaire au kilogramme. Reportez le montant obtenu avec la référence et la quantité correspondantes, puis indiquez les conditions de livraison et de paiement données par le fournisseur.

Q : Quelles sont les deux étapes de la procédure prud'homale présentée dans le sujet ?

L'extrait présente d'abord une tentative de conciliation entre les parties. Si elle n'aboutit pas, le conseil de prud'hommes juge le différend lié au contrat de travail.

Q : Combien de temps dure l'épreuve et comment les points sont-ils répartis ?

L'épreuve dure une heure et totalise 20 points. Les quatre parties sont notées respectivement sur 3, 6, 5 et 6 points ; répartissez votre temps en tenant compte de ces pondérations.

Q : Quels éléments faut-il soigner pour répondre aux attentes de notation ?

Le sujet ne fournit pas de grille détaillée par question. Appuyez les réponses juridiques sur les documents demandés et complétez le bon de commande avec les données exactes du tarif, les quantités, les montants et les conditions indiquées.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpboucher.fr/assets/annales/bp-boucher/U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise/2005/BP Boucher - U42 - Environnement économique, juridique et social de l'entreprise - Session 2005 - 2-Sujet.pdf
Ressources BP Boucher : 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.