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

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise		E4 – U42	
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 1/13	

BREVET PROFESSIONNEL BOUCHER

SUJET

EPREUVE : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise

Durée : 1 heure – coef. : 1

Dossier 1 :	**La modification du contrat de travail**	**S42.7**	**/ 7 points**
Dossier 2 :	**Le paiement par carte bancaire**	**S42.5**	**/ 4 points**
Dossier 3 :	**Quand et comment facturer**	**S42.2**	**/ 4 points**
Dossier 4 :	**La rémunération de l'exploitant**	**S42.1-2**	**/ 5 points**
Total			**/ 20 points**

CRDP de l'académie de Caen

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 2/13	

Vous travaillez à la boucherie MARTIN. Votre employeur, M. MARTIN, vient de racheter cette entreprise et vous pose un certain nombre de questions au sujet des dossiers suivants.

CRDP de l'académie de Caen

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 3/13	

Dossier 1

(7 points)

A partir du texte « la modification du contrat de travail » ANNEXE 1 et de vos connaissances, répondre aux questions suivantes.

1. **Dans quels cas l'employeur peut-il modifier le contrat de travail sans avoir recours à l'accord du salarié ?**

(1 point)

.....

.....

.....

.....

2. **Dans quels cas l'employeur doit-il avoir recours à l'accord du salarié pour modifier le contrat de travail ? Citer trois exemples pour appuyer votre réponse.**

(1,5 point)

.....

.....

.....

.....

CRDP de l'académie de Caen

3. **Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, quelles peuvent en être les conséquences ? Citez-en trois.**

(1,5 point)

.....

.....

.....

.....

4. **Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié lors de son départ de l'entreprise ? (deux documents minimum)**

(2 points)

.....

.....

.....

.....

5. Lors d'un licenciement ou d'une démission, un préavis doit être respecté. Qu'est-ce qu'un préavis ?

(1 point)

.....

.....

.....

.....

CRDP de l'académie de Caen

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 5/13	

Dossier 2

(4 points)

A partir du texte « les avantages du paiement par carte bancaire » ANNEXE 2 et de vos connaissances, répondre aux questions suivantes.

1. Quels sont les avantages pour le client et pour l'artisan du paiement par carte bancaire ?

(2 points)

- **Pour le client :**

.....

.....

.....

- **Pour l'artisan :**

.....

.....

.....

2. Citer trois autres moyens de paiement.

(1 point)

.....

.....

.....

3. Pour l'artisan, le paiement par carte présente-t-il des inconvénients. Si oui lesquels ?

(1 point)

.....

.....

.....

CRDP de l'académie de Caen

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 6/13	

Dossier 3

(4 points)

A partir du texte « *Quand et comment facturer* » ANNEXE 3, et de vos connaissances, répondre aux questions suivantes.

1. Dans quelles hypothèses l'établissement d'une facture est-il obligatoire ?

(1 point)

.....

.....

.....

2. Citer les trois réductions commerciales et la réduction financière qui peuvent figurer sur une facture ?

(1 point)

.....

.....

.....

3. Parfois une facture d'avoir doit être établie. Qui rédige la facture d'avoir et dans quelles hypothèses ?

(2 points)

.....

.....

.....

CRDP de l'académie de Caen

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 7/13	

Dossier 4

(5 points)

A partir du texte « La rémunération de l'exploitant » ANNEXE 4 , et de vos connaissances, répondez aux questions suivantes.

1. Quelle est la rémunération d'un chef d'entreprise en nom propre ?

(1 point)

.....

.....

.....

2. Donner le nom du compte dans lequel la rémunération du Chef d'entreprise est enregistrée.

(1 point)

.....

.....

.....

3. Comment est déterminé le bénéfice de l'entreprise ?

(1,5 point)

.....

.....

.....

4. Pour développer son affaire, un artisan doit emprunter. Le remboursement de l'emprunt (capital + intérêts) aura-t-il une conséquence sur le bénéfice ? Justifier votre réponse.

(1,5 point)

.....

.....

.....

CRDP de l'académie de Caen

ANNEXE 1
La modification du contrat de travail

L'activité de l'entreprise n'est pas figée : elle évolue dans le temps, en fonction de la demande de la clientèle, et doit aujourd'hui s'adapter à de multiples paramètres pour rester compétitive. Réorientation commerciale, changement des jours d'ouverture de la boutique, délocalisation du laboratoire en vue de son agrandissement sont autant de motifs qui pourront amener le chef d'entreprise à modifier les conditions d'emploi du personnel.

Face à ce sujet sensible, puisqu'il s'agit de modifier des points qui ont été négociés avec le salarié lors de l'embauche, il est indispensable pour l'employeur de mesurer l'importance du changement envisagé, afin de ne pas se tromper de procédure.

Modification importante ou non ?

A cette interrogation, il n'existe pas de réponse précise ou clairement tranchée par un texte. Tout dépend, en réalité, de l'étendue de la modification envisagée.

Si l'employeur envisage un simple changement des conditions de travail du salarié, il pourra le mettre en œuvre en vertu de son pouvoir de direction, c'est-à-dire sans avoir à justifier de l'accord du salarié.

En revanche, si la modification projetée concerne un élément important du contrat de travail, l'accord du salarié est requis.

Faute de textes, ce sont les juges qui définissent les pouvoirs de l'employeur, selon les modifications envisagées, au fur et à mesure et au cas par cas. Il convient donc de bien s'informer avant de s'engager dans une modification du contrat de travail.

Modifier la rémunération

Considérée comme un élément essentiel du contrat de travail, la rémunération ne peut en aucun cas être modifiée sans l'accord exprès et écrit du salarié.

C'est ainsi que l'employeur doit justifier de l'accord préalable du salarié pour :

- *mettre en place un nouveau mode de calcul du salaire, même si le montant total ne varie pas (ex. établissement d'une convention de forfait),*
- *supprimer les heures supplémentaires effectuées régulièrement par le salarié depuis son embauche,*
- *baisser le salaire corrélativement à une diminution de l'horaire de travail (ex. passage au temps partiel).*

Modifier l'horaire de travail

La durée de travail (nombre d'heures effectuées par le salarié) ne peut être baissée sans l'accord du salarié. Concernant la répartition de l'horaire de travail sur la semaine, la question est plus nuancée.

Si le changement d'horaires est limité, l'employeur peut en décider seul. Tel sera le cas, par exemple, lorsque l'horaire est réaménagé sur la journée, sans que durée de travail et rémunération ne soient modifiées (ex. horaire décalé d'une heure le matin et le soir).

A l'inverse, l'employeur ne peut bouleverser la répartition de l'horaire de travail sur la semaine sans l'accord du salarié.

A titre d'exemple, cet accord sera requis dans les cas suivants :

- travail un jour de plus (répartition du travail sur 6 jours au lieu de 5),

CRDP de l'académie de Caen

- changement des jours de repos hebdomadaires,

- travail toute la journée au lieu d'un travail uniquement en matinée.

Modifier le lieu de travail

Le contrat de travail peut d'ores et déjà prévoir pour le salarié la possibilité de travailler en plusieurs lieux. C'est ce qu'on appelle une clause de mobilité (ex. clause selon laquelle le salarié pourra être amené à exercer ses fonctions sur les différents sites exploités par l'entreprise, même éloignés géographiquement).

Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire, dans la mesure où le changement de lieu de travail a déjà été appréhendé au moment de l'embauche.

Lorsque le contrat de travail ne contient pas de clause de mobilité, la solution retenue en jurisprudence est la suivante : il y a modification de contrat de travail soumise à l'accord préalable du salarié lorsque celui-ci est muté dans un « secteur géographique différent » de son précédent lieu de travail. La notion de secteur géographique différent n'est pas définie de manière précise. Les exemples suivants permettent cependant d'en dessiner les contours :

- *une nouvelle affectation dans un village voisin ou à l'intérieur d'une même agglomération n'entraînant pas de changement de secteur géographique.*
- *Un nouveau lieu de travail éloigné de 30 kilomètres de l'ancien ne peut être imposé au salarié sans son accord.*

Comment mettre en œuvre la modification ?

Lorsque l'accord du salarié n'est pas requis, aucune procédure particulière n'est exigée. L'employeur peut donc se contenter d'informer le salarié du changement par lettre simple remise en mains propres contre décharge. Si la modification est telle que l'accord du salarié est indispensable, l'employeur doit observer une procédure définie par le code du travail. Il doit informer le salarié de son intention par écrit, en la motivant et en lui précisant que l'absence de réponse dans les trente jours vaut acceptation.

Si la salarié accepte, ou ne répond pas dans les trente jours, le contrat de travail se poursuit selon les nouvelles modalités.

Refus du salarié : quelles conséquences ?

Si le salarié refuse la modification envisagée, l'employeur a le choix entre poursuivre le contrat de travail dans les conditions initiales, ou procéder au licenciement de l'intéressé sous réserve de justifier d'un motif réel et sérieux de licenciement à son encontre.

Dans la mesure où la modification de contrat est dictée par les besoins de l'entreprise, il s'agira d'un licenciement à caractère économique. L'employeur devra donc pouvoir prouver qu'il lui est impossible de poursuivre la relation de travail dans les conditions d'emploi actuelles et qu'aucun reclassement n'a pu être trouvé. Le salarié aura droit au paiement de l'indemnité de licenciement économique (égale à l'indemnité légale doublée), ainsi qu'au respect d'un préavis dont la durée variera selon son ancienneté.

Attention : si l'employeur n'a pas observé la procédure requise, le licenciement économique prononcé ultérieurement devient de ce seul fait irrégulier, ce qui ouvre droit à dommages et intérêts pour le salarié licencié.

Charcuterie et Gastronomie juin *2007*

Diffusion académique

Session 2009			146BL08
Sujet BP BOUCHER			
Épreuve : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise			E4 – U42
Coefficient : 1	Durée : 1 h 00	Feuille : 10/13	

ANNEXE 2
Les avantages du paiement par carte bancaire

Simplicité des opérations, sécurité des transactions, rapidité des encaissements, facilité de gestion : le paiement par carte bancaire offre de nombreux avantages.

Ce que vous devez savoir pour tirer le meilleur profit de ce mode de règlement :

47,6 millions de cartes bancaires (CB) en circulation, 1 million de terminaux de paiement électronique (TPE) installés dans les commerces et 40 780 distributeurs automatiques de billets répartis sur l'ensemble du territoire national : le succès de la monétique est spectaculaire !

A tel point que, chaque année, le taux de paiement par carte ne cesse de s'accroître (+ 10,4 % en 2002). Conséquence directe : les paiements en espèces se raréfient. Aujourd'hui, la plupart des clients utilisent une carte bancaire pour régler leurs achats. Un nouveau système de paiement baptisé Monéo permet même aux consommateurs de régler par carte les petits montants.

Des atouts bien réels :

- *Simplicité d'utilisation : facile à utiliser, votre lecteur de carte bancaire enregistre l'opération en quelques secondes. Vous ne manipulez plus d'espèces et gagnez un temps précieux. Vous assurez un service rapide à votre clientèle et réduisez significativement les risques d'erreur au paiement comme à l'encaissement.*
- *Sécurité du règlement : la sécurité du paiement est garantie par votre établissement bancaire. Le risque de paiement frauduleux est considérablement réduit (notamment par rapport au paiement en espèces ou par chèque). Il convient toutefois de prendre certaines précautions pour déjouer les arnaques (lire le dernier paragraphe).*
- *Rapidité de l'opération : en caisse, la réduction du temps nécessaire au paiement est impressionnante. Le traitement électronique ne prend que quelques instants. Pour les clients, cet aspect constitue un véritable « plus ». Pour vous aussi : fluidification du trafic clients, diminution de l'attente, amélioration de la relation avec le client ...*
- *Facilité de gestion : toutes vos transactions par carte sont informatisées. Vous en retrouvez facilement la trace et aucune opération ne vous échappe. Votre gestion est rationalisée et vous suivez l'évolution des paiements au jour le jour.*

Avez-vous le bon terminal de paiement ?

Assurez-vous que votre terminal de paiement dispose bien de la technologie CB5.2 (norme EMV). Cette dernière permet l'acceptation des cartes au standard international, et constitue pour les cartes bancaires à puce une étape supplémentaire dans l'amélioration de la sécurité. Enfin, grâce au nouveau standard international EMV, la carte à puce n'est plus une spécificité française. Avantage : un équipement de ce type peut lire la puce des cartes étrangères et accepter les cartes françaises EMV nouvelle génération. Adressez-vous à votre banque pour en savoir plus.

Charcuterie et gastronomie Juillet 2007

CRDP de l'académie de Caen

ANNEXE 3
Quand et comment facturer ?

Quand faut-il établir une facture ? Quel doit être son contenu ? Les règles applicables en la matière doivent être d'autant mieux maîtrisées par le chef d'entreprise que l'administration (fisc, fraudes) en contrôle le bon respect.

Véritable outil de « traçabilité » de l'activité de l'entreprise, la facture s'inscrit de plus en plus dans la réglementation relative aux délais de paiement. Cette évolution, marquée notamment par la loi sur les nouvelles régulations économiques (dite loi NRE) justifie que l'on revienne en détail sur la facturation.

L'obligation de facturer :

Il est obligatoire d'établir une facture pour toute vente ou prestation de services réalisée au profit d'un professionnel. La facture doit être faite en double exemplaire dont un doit être remis au client. L'établissement d'une facture est en revanche facultative en cas de vente à un particulier. L'entreprise doit cependant délivrer une note pour toute prestation de services effectuée au profit d'un particulier dont le prix est supérieur ou égal à 15 € TTC. En dessous de 15 €, la note n'est obligatoire que si le client la réclame.

Date et délivrance de la facture :

Il faut remettre la facture au professionnel dès la réalisation de la vente ou de la prestation de services (art. 31 al 2 Ordonnance du 1er décembre 1986).

En pratique, celle-ci accompagne la livraison en cas de vente de marchandises, ou est adressée à la fin de l'exécution de la prestation de services.

Attention ! Le fournisseur doit délivrer une facture au professionnel même si celui-ci ne la réclame pas. Toutefois, si l'entreprise fournit fréquemment le même acheteur pour des marchandises de faible montant, elle peut dans ce cas procéder par facture récapitulative sous réserve de :

1- *disposer de son accord préalable,*

2- *établir un bon de livraison pour chaque prestation,*

3- *pouvoir justifier de la fréquence et du faible montant des livraisons.*

Mentions obligatoires :

La facture doit comporter certaines mentions obligatoires dont l'omission peut être sanctionnée pénalement ou fiscalement. (ex. remise en cause du droit à déduction de la TVA).

- *Identification des parties :*

Coordonnées du vendeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation au R.C.S., forme juridique et capital social si l'entreprise est exploitée en société) et de l'acheteur (nom ou dénomination sociale et adresse du client).

- *Produits ou services facturés :*

Dénomination précise du produit ou du service, quantité (en poids, volume ou taux horaires selon les usages de la profession ou de l'entreprise) et prix unitaire HT des produits ou services vendus.

- *Taux de TVA applicable par produit ou service, montant global de la TVA due et numéros d'identification à la TVA du vendeur et de l'acheteur (n° intracommunautaire). En cas de*

CNED Ne pas reproduire

livraison vers un autre état de la CEE, indiquer la mention « exonération de TVA art. 262 ter I du CGI »

- *Avantages consentis au client :*

  Rabais, remises, ristournes accordés au client ; escompte éventuellement applicable en cas de paiement à une date antérieure à celle résultant des conditions générales de vente.

- *Numéro d'agrément sanitaire CE de l'entreprise (s'il y a lieu)*

- *Délai de paiement de la facture :*

  Pour les transactions portant sur des denrées alimentaires les délais de paiement sont réglementés par une loi du 31 décembre 1992. Quand aux autres opérations, elles sont payables dans le délai de 30 jours suivant la réception des marchandises ou l'exécution de la prestation, sauf convention contraire des parties.

La boucherie française mai 2007

CRDP de l'académie de Caen

ANNEXE 4
La rémunération de l'exploitant

Le chef d'entreprise est exploitant en nom propre :

En cas d'exploitation en nom propre, le chef d'entreprise ne peut définir ou organiser à l'avance sa rémunération : elle se confond avec le bénéfice de l'entreprise.

Rémunération de l'exploitant = bénéfice de l'entreprise

Le chef d'entreprise se rémunère par le biais de prélèvements dans les comptes de l'entreprise, enregistrés au fur et à mesure au débit de son compte d'exploitant.

L'avantage de ce système est que, à la différence d'une société, le chef d'entreprise est le seul à percevoir les fruits de son exploitation et n'a pas à le partager avec des associés. Toutefois, il doit faire attention à ne pas faire de prélèvements inconsidérés qui rendraient son compte d'exploitant débiteur. Sa couverture sociale est celle des travailleurs indépendants.

La boucherie française avril 2007

CRDP de l'académie de Caen

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.