

Examen : BREVET PROFESSIONNEL Spécialité : COIFFURE	Session : 2006
Épreuve : U42 Travaux de gestion et d'administration	Durée : 2 heures Coefficient : 2

MATÉRIEL AUTORISÉ :

Calculatrice de poche à fonctionnement autonome sans imprimante et sans dispositif de communication externe (circulaire n° 99-186 du 19/11/99).

AUCUN DOCUMENT AUTORISÉ

Le candidat doit répondre sur les annexes qui seront agrafées dans une feuille de copie d'examen, modèle Éducation nationale, sous la bande d'anonymat.

Fiche d'identité de l'Entreprise

Dénomination	NATTECOIF
Adresse	72 boulevard du Folicule Bleu 63000 CLERMONT-FERRAND
Téléphone / Fax	04 73 65 15 48 / 04 73 65 15 49
Propriétaire	Nathalie GILBERT
Forme juridique	SARL
Activité	Coiffure mixte
Nombre de salariés	5
n° URSSAF	58045987
n° SIRET	545 698 852 000 65
code APE / NAF	930D
TAUX DE T.V.A.	19.60 %

1^{er} travail Déclaration de T.V.A.	Document A page 4 Annexes 1 et 2 pages 15 et 16	10,5 points
2^{ème} travail Enregistrement des opérations de trésorerie	Document B page 5 Annexe 3 page 17	9,5 points
3^{ème} travail Fiche de stock	Document C page 7 Annexe 4 page 18	10,5 points
4^{ème} travail Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation	Document D page 8 Annexe 5 page 19	9,5 points

1^{er} travail : Déclaration de T.V.A.

Afin d'établir la déclaration de T.V.A. modèle (CA3) régime du réel du mois de Mai 2006, Madame Nathalie GILBERT vous fournit les renseignements nécessaires (**document A page 4**).

NB : arrondir les montants de T.V.A. à l'euro le plus proche.

Travail à faire :

Compléter les annexes 1 et 2 pages 9 et 10.

2^{ème} travail : Enregistrement des opérations de trésorerie

Madame GILBERT vous demande de l'aider à enregistrer les mouvements de trésorerie dans les comptes Banque et Caisse.

Pour cela, elle vous communique les renseignements nécessaires dans le **document B page 4**.

Au 1^{er} mai 2006 :

- le compte « 512 Banque Populaire du Massif Central » présente un solde débiteur de 5 870,00 €.
- le compte « 530 Caisse » présente un solde débiteur de 1 000,00 €.

Travail à faire :

Compléter l'annexe 3 page 11.

3^{ème} travail : Fiche de stock

L'extension de cheveux est aujourd'hui le service facile et incontournable des salons de coiffure. C'est l'assurance d'apporter de la nouveauté et de répondre aux envies des clientes. Madame GILBERT travaille avec des mèches 100 % couleur naturelle qualité Européenne.

Elle vous confie les bons d'entrées et de sorties de ce produit (**document C page 5**).

Le stock au début du mois de mai est de 500 mèches ref. 122/400 à 1,26 € HT l'unité.

Travail à faire :

**Compléter la fiche de stock annexe n°4 page 12 selon la méthode du Coût Moyen Unitaire Pondéré (CMUP) calculé après chaque entrée.
Arrondir au centime d'euro le plus proche.**

4^{ème} travail : Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

L'activité du salon « NATTECOIFF » ne cesse d'augmenter, Madame GILBERT envisage le recrutement d'une personne supplémentaire.

Elle hésite entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Pour l'aider dans le choix du type de contrat, elle vous demande de compléter un tableau comparatif.

Vous disposez des informations suivantes :

Le ou la futur(e) employé(e) sera âgé(e) de 19 ans à la signature du contrat.

Le taux horaire du SMIC applicable au 1^{er} juin 2006 sera de 8,03 €.

La durée de travail hebdomadaire sera de 35 heures, soit 151,55 heures mensuelles.

Madame GILBERT vous remet de la documentation sur ces 2 types de contrat de travail qu'elle a obtenue sur le site www.travail.gouv.fr/infos **document D pages 6, 7 et 8.**

Travail à faire :

Compléter le tableau annexe 5 page 13.

Document A

Le salon bénéficiait d'un crédit d'impôt pour le mois d'avril 2006 de 123,00 € au titre du mois d'avril 2006.

Extrait du livre des dépenses de mai 2006

Coût d'achat et d'installation de bacs à shampooing.....	7 850,00 €	HT
Achats de produits (pour la revente).....	518,00 €	HT
Achats de produits (technique pour les prestations).....	956,00 €	HT
Autres achats de biens et services.....	1 025,00 €	HT

Extrait du livre des recettes du mois de mai 2006

Prestations de services.....	13 850,00 €	TTC
Ventes de produits	1 372,00 €	TTC

Document B : Mouvements de trésorerie de la période

02 mai 2006	Recettes de la journée :	1 050,00 € en espèces 1 370,00 € en chèques 1 420,00 € en cartes bancaires
03 mai 2006	Règlement de la facture Wella par chèque	1 352,00 €
	Règlement de la facture d'eau par chèque	653,00 €
	Recettes de la journée :	825,00 € en espèces 1 110,00 € en chèques 1 050,00 € en cartes bancaires
04 mai 2006	Recettes de la journée :	1 120,00 € en espèces 1 750,00 € en chèques 1 800,00 € en cartes bancaires
05 mai 2006	Dépôt d'espèces à la banque	3 000,00 €
	Règlement de la facture d'honoraires du comptable	300,00 € par chèque bancaire
	Recette de la journée :	1 070,00 € en espèces 1 420,00 € en chèques 800,00 € en cartes bancaires
06 mai 2006	Achat de timbres postaux	5,30 € réglé en espèces
	Achat de revues	26,00 € réglé en espèces
	Recettes de la journée :	1 430,00 € en espèces 800,00 € en chèques 1 920,00 € en cartes bancaires
10 mai 2006	Recettes de la journée :	575,00 € en espèces 1 090,00 € en chèques 1 225,00 € en cartes bancaires
11 mai 2006	Règlement de la facture l'Oréal par chèque bancaire	799,00 €
	Recettes de la journée :	190,00 € en espèces 1 071,00 € en chèques 675,00 € en cartes bancaires
12 mai 2006	Versement d'espèces à la banque	800,00 €

Document C : Bons d'entrées et de sorties des mèches d'extension

Bon d'entrée N°1		02/05/2006	
Réf	Article	Quantité	PU HT
122/400	Mèches couleur naturelle	100	1,40 €

Bon de sortie N°3		07/05/2006
Réf	Article	Quantité
122/400	Mèches couleur naturelle	125

Bon de sortie N°1		03/05/2006
Réf	Article	Quantité
122/400	Mèches couleur naturelle	50

Bon de sortie N°5		14/05/2006
Réf	Article	Quantité
122/400	Mèches couleur naturelle	175

Bon d'entrée N°2		09/05/2006	
Réf	Article	Quantité	PU HT
122/400	Mèches couleur naturelle	200	1,30 €

Bon de sortie N°4		09/05/2006
Réf	Article	Quantité
122/400	Mèches couleur naturelle	20

Bon de sortie N°2		03/05/2006
Réf	Article	Quantité
122/400	Mèches couleur naturelle	20

Bon de sortie N°6		15/05/2006
Réf	Article	Quantité
122/400	Mèches couleur naturelle	150

Fiches pratiques

Le contrat d'apprentissage

EN BREF...

Cette formule d'insertion professionnelle permet à des jeunes de 16 à 25 ans (voire plus dans certaines conditions) de conclure un contrat de travail alternant formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

Le jeune embauché bénéficie du statut de salarié, d'une rémunération fixée en pourcentage du SMIC et de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage tout au long de son parcours.

A la clé pour l'employeur, des avantages financiers dont un crédit d'impôt, sous réserve de remplir certaines formalités.

A noter également, des règles particulières en matière de rupture et de suspension administrative du contrat.

Quels bénéficiaires ?

• Principe

Tout jeune de 16 (ou dès 15 ans s'il a effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire) à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire peut conclure un contrat d'apprentissage. Les jeunes handicapés peuvent conclure des contrats d'apprentissage aménagés.

(...)

Quels employeurs ?

Peuvent embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage les entreprises relevant des secteurs :

- artisanal, commercial, industriel ou associatif,
- public non industriel et non commercial.

(...)

Quelles caractéristiques ?

Un contrat de travail rémunéré à durée déterminée

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit particulier établi sur un formulaire type

(...)

- **Durée du contrat : cas général** Le contrat d'apprentissage est en principe conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction de la profession et du niveau de qualification visés.

Une rémunération fixée en pourcentage du Smic

Le jeune embauché perçoit une rémunération minimale calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans *	21 ans et plus *
1 ^{ère} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC ou du minimum conventionnel
2 ^{ème} année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC ou du minimum conventionnel
3 ^{ème} année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC ou du minimum conventionnel

* à compter du premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

(...)

Une formation pour apprendre un métier et obtenir un diplôme

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (CAP, BEP, BTS), un titre d'ingénieur ou un titre répertorié, reconnu par les professions.

(...)

Un maître d'apprentissage responsable de la formation

Tout au long du contrat, l'apprenti est guidé par un maître d'apprentissage pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

(...)

Un statut de salarié à part entière

Le jeune embauché en contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

(...)

Des avantages financiers pour l'employeur

- Exonération de l'ensemble des cotisations sociales

(...)

- Indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet, après le 1^{er} janvier 2005, de l'enregistrement prévu à l'article L. 117-14 du code du travail ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région à l'employeur, pour chaque année de cycle de formation.

Le conseil régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité, dont le montant minimal est fixé à 1 000 € par année de cycle de formation.

(...)

- Crédit d'impôt apprentissage

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier, pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2004, d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient.

(...)

Ce crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise. Les dépenses de personnel retenues pour le calcul de ce plafonnement comprennent les rémunérations des apprentis et leurs accessoires, ainsi que les charges sociales correspondantes dans la mesure où celles-ci correspondent à des cotisations obligatoires.

(...)

Fiches pratiques

Le contrat de professionnalisation

EN BREF...

Le contrat de professionnalisation unifie le dispositif des contrats d'insertion en alternance. Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle.

A savoir !

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation depuis le 1^{er} octobre 2004.

Quels bénéficiaires ?

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Quelles caractéristiques ?

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit. En annexe du contrat, un document précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour une durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée.

Il ne peut prévoir de clause de dédit formation.

Ce contrat comporte une action de professionnalisation. Elle est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle est l'objet du contrat s'il est à durée déterminée et doit se situer en début de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation du salarié et des exigences inhérentes à la qualification visée.

La durée minimale de cette action peut être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige.

(...)

Formation

Le contrat de professionnalisation doit permettre au salarié formé d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'action de professionnalisation comprend :

- des actions d'évaluation et d'accompagnement ;
- des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

(...)

Tuteur

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise.

La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

(...)

Statut

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. Les heures de formation font partie des heures de travail.

Rémunération

Le bénéficiaire perçoit pendant l'action de professionnalisation, une rémunération qui dépend de son statut.

**Pour les jeunes de moins de 26 ans, elle est calculée en fonction du SMIC, variant selon l'âge et le niveau de formation*

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du SMIC pour les jeunes de moins de 21 ans et à 70 % pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

(...)

** Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, la rémunération est au moins égale au SMIC et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.*

Avantages pour employeur

L'employeur bénéficie pour les jeunes de moins de 26 ans et pour les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus, d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale sur la partie du salaire versée n'excédant pas le SMIC par le nombre d'heures rémunérées. Cette exonération porte sur la durée du CDD ou sur la durée de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

(...)

Annexe 1 : Tableau préparatoire à la déclaration de T.V.A.

Calcul de la base hors taxe (chiffre d'affaires)	Base hors taxe	À reporter ligne	Nature de la T.V.A	Montant fiscal	À reporter ligne
		Ligne 8	Prestations de services		Ligne 8
		Ligne 8	Ventes de produits		Ligne 8
Chiffre d'affaires total hors taxe		Ligne 1	Total de la TVA collectée		Ligne 16
			TVA déductible sur immobilisation		Ligne 19
			TVA déductible sur autres biens et services		Ligne 20
			Total TVA déductible		Ligne 24
			Report du crédit mois précédent		Ligne 22
			TVA à payer ou crédit de TVA (rayer la mention)		Ligne 25 à 32

Annexe 5 : Tableau comparatif

Critères de comparaison	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Bénéficiaires		
Durée du contrat		
Avantages pour l'employeur		
<u>Salaire mensuel</u> 1 ^{ère} Année		
2 ^{ème} Année		
<u>Charges patronales</u> (Assujettissement ou exonération)		
Cotisation URSSAF		
Cotisation ASSEDIC		
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE		