



**LE RÉSEAU DE CRÉATION
ET D'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUES**

**Ce document a été mis en ligne par le Réseau Canopé
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.

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

Académie :	Session :
Examen :	Série :
Spécialité/option :	Repère de l'épreuve :
Epreuve/sous épreuve :	
NOM :	
(en majuscule, suivi s'il y a lieu, du nom d'épouse)	
Prénoms :	N° du candidat <input type="text"/>
Né(e) le :	(le numéro est celui qui figure sur la convocation ou liste d'appel)
Appréciation du correcteur	
<input type="text"/> Note :	

Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer sa provenance.

BREVET PROFESSIONNEL BOULANGER

SESSION 2019

EPREUVE E41 Environnement économique, juridique et gestion de l'entreprise

Durée : 2 heures

Coefficient : 3

DOSSIER QUESTIONS-REPONSES

Le dossier questions-réponses comporte 16 pages numérotées de 1/16 à 16/16
Assurez-vous que le dossier qui vous est remis est complet.

L'usage de tout modèle de calculatrice, avec ou sans mode examen est autorisé.

Dossier	Thème	Points
Dossier 1	Le règlement intérieur	14
Dossier 2	Le secteur professionnel	16
Dossier 3	Le financement d'un four à pain	16
Dossier 4	La rupture du contrat de travail	14
Total		60

BP BOULANGER	EPREUVE E41	Durée 2 heures	SUJET	Page 1/16
Session 2019	19SP-BP BOUL U41	Coefficient : 3		

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Situation :

FICHE D'IDENTITÉ DE L'ENTREPRISE

BOULANGERIE « Délices des Pains »

S.A.R.L. au capital de 75 000 €

20 Avenue Alfred Brinon

01 000 Bourg-en-Bresse

Tél : 04.74.28.45.45.

Émail : boulangeriesdelicesdespains@orange.fr

R.C.S. Bourg-en-Bresse B 257 148 263

Code NAF/APE : 10 71 C



**Ouverture du Mardi au Samedi de 6 h 30 à 20 h
le dimanche de 7 h à 14 h**

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Contexte professionnel :

Monsieur et Madame DUBOSQ ont acheté la boulangerie « Délice des Pains », il y a une dizaine d'années. Aujourd'hui leur boulangerie bénéficie d'une bonne notoriété, car M. DUBOSQ est un artisan attentif aux besoins de sa clientèle et soucieux de travailler des produits de qualité. Cette entreprise emploie quatre salariés à temps plein : trois boulangers et une vendeuse.

M. DUBOSQ souhaiterait développer son activité de fabrication et de livraison de pains aux restaurants traditionnels, mais également aux cantines scolaires.

Titulaire du B.P. boulanger, vous venez d'être embauché afin, non seulement de soutenir l'équipe en place, mais également pour seconder M. DUBOSQ qui souhaite vous confier la réalisation de ce projet.

Votre projet vous emmène à préparer :

- Le règlement intérieur (DOSSIER 1),
- Le secteur professionnel de la boulangerie (DOSSIER 2),
- Le financement d'un four à pain (DOSSIER 3),
- La rupture du contrat de travail (DOSSIER 4),

NB : Arrondir les résultats à deux chiffres après la virgule

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DOSSIER 1 : Le règlement intérieur

14 points

Lors de votre entretien d'embauche, M. DUBOSQ vous a informé de la présence et de l'application d'un règlement intérieur au sein de son entreprise.

Après avoir lu l'Annexe 1 et à l'aide de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1.1 Donner une définition du règlement intérieur.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.2 Indiquer le rôle d'un règlement intérieur.

.....
.....
.....
.....

1.3 Relever quatre domaines qui peuvent être abordés dans un règlement intérieur.

.....
.....
.....
.....
.....

1.4 Indiquer à partir de combien de salariés un règlement intérieur devient obligatoirement écrit.

.....
.....
.....
.....
.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

1.5 Rappeler deux obligations pour l'employeur concernant l'affichage du règlement intérieur.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.6 Relever les deux mentions qui sont formellement interdites sur un règlement intérieur.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1.7 Citer deux sanctions qui pourraient être prévues par un règlement intérieur.

.....
.....
.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DOSSIER 2 : Le secteur professionnel de la boulangerie

16 points

Monsieur DUBOSQ se sent concerné par l'évolution du marché de la boulangerie et il se tient régulièrement informé des nouvelles tendances et des perspectives de la boulangerie. Il vient de lire un article dans la presse professionnelle en lien direct avec son projet et il tient à ce que vous en preniez connaissance.

Lire l'Annexe 2, et à l'aide de vos connaissances, répondre aux questions ci-dessous.

2.1 Donner une définition de « chiffre d'affaires ».

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 Citer deux concurrents directs de la boulangerie artisanale.

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 Indiquer deux caractéristiques des produits issus de la boulangerie artisanale.

.....

.....

.....

2.4 Indiquer deux moyens par lesquels la boulangerie industrielle attire le consommateur.

.....

.....

.....

.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

2.5 Indiquer par quels moyens un artisan boulanger peut lutter contre la concurrence des industriels. Deux arguments sont attendus.

.....
.....
.....
.....

2.6 Indiquer l'organisme professionnel qui a permis au programme « Résalis » de voir le jour.

.....
.....
.....

2.7 Citer deux missions d'un organisme professionnel.

.....
.....
.....

2.8 Citer deux autres actions que pourrait mener un organisme professionnel.

.....
.....
.....

2.9 Relever quatre raisons du succès du programme « Résalis ».

.....
.....
.....
.....
.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DOSSIER 3 : Le financement d'un four à pain

16 points

Ce projet va amener M. DUBOSQ à investir dans un four à pain plus récent et plus performant. Après s'être renseigné auprès de son fournisseur habituel et de sa banque, le montant de cet investissement est estimé à 46 300 € hors taxes.

Trois solutions de financement sont envisageables :

L'autofinancement

Le crédit-bail

L'emprunt bancaire.

Suite au rendez-vous avec son conseiller bancaire, M. DUBOSQ envisage soit l'emprunt bancaire soit le crédit-bail pour financer son four.

Après avoir analysé la proposition de financement de l'emprunt auprès de la banque CIC, Annexe 3 , vous répondrez aux questions suivantes.

3.1 Définir le terme « autofinancement ».

.....

.....

.....

.....

3.2 Indiquer la périodicité de remboursement de l'emprunt bancaire.

.....

.....

.....

3.3 Relever le montant de remboursement de chaque période.

.....

.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

3.4 Justifier par le calcul le montant du capital restant dû à la fin de la troisième période.

.....
.....

3.5 Calculer le taux d'intérêt mensuel de cet emprunt. (Arrondir à deux décimales)

.....
.....

3.6 Justifier par le calcul le montant des intérêts de la première période.

.....
.....
.....

3.7 Indiquer le rôle de l'assurance lors de la souscription d'un emprunt.

.....
.....

3.8 Indiquer et justifier (par le calcul) le coût total de cet emprunt.

.....
.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Après avoir lu la proposition de financement de la Société « Crédit-bail Équipement », vous répondrez aux questions.

Proposition de financement de la Société « Crédit-bail Équipement » :

Montant hors taxes du four à financer : 46 300 euros
Durée : 60 mois
Montant hors taxes du loyer : 890 euros
Montant toutes taxes comprises : 1 068 euros
Valeur résiduelle : 1,25 % du montant hors taxes à financer

3.9 Calculer la somme totale hors taxes des loyers à échéance du contrat de location.

Présenter le détail du calcul.

.....
.....
.....
.....
.....

3.10 Calculer le coût total d'acquisition du four avec l'option d'achat. Présenter le détail du calcul.

.....
.....
.....
.....
.....

3.11 Analyser et proposer à M. DUBOSQ, le financement le plus intéressant en justifiant votre réponse.

.....
.....
.....
.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DOSSIER 4 : Rupture du contrat de travail

14 points

Suite à la mauvaise expérience d'un confrère concernant le licenciement d'un de ses salariés, M. DUBOSQ vous demande de vous renseigner sur les procédures de licenciement.

À l'aide de l'Annexe 4 et de vos connaissances, répondre aux interrogations de votre employeur.

4.1 Définir précisément le terme « licenciement pour motif personnel ».

.....

.....

.....

.....

4.2 Citer les quatre degrés de faute pour motif personnel en fonction de l'erreur commise par le salarié.

.....

.....

.....

.....

4.3 Précisez un autre motif de licenciement pouvant entraîner la rupture du contrat

.....

.....

.....

4.4 Citer deux circonstances qui pourraient entraîner un licenciement pour ce type de motif.

.....

.....

.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

4.5 Préciser la notion « d'indemnité de congés payés ».

.....
.....
.....
.....

4.6 Citer le tribunal compétent pour régler les litiges entre un employeur et un salarié licencié.

.....
.....
.....
.....

4.7 Indiquer deux caractéristiques de la composition de ce tribunal.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Annexe 1

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un document qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise. Il est obligatoire à partir d'un certain nombre de salariés. Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.

Le règlement intérieur ne peut contenir que les dispositions suivantes :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement,
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur),
- les dispositions relatives aux garanties de procédures prévues pour le salarié si l'employeur envisage une sanction disciplinaire,
- les dispositions relatives aux droits de la défense du salarié, aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes,
- des dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise et limitant la manifestation des convictions, par exemple religieuses, des salariés.

Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modalités.

Les dispositions du règlement ne peuvent pas entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés.

Toute autre disposition que celles mentionnées ci-dessus doit être exclue.

À noter : les restrictions que le règlement impose aux salariés doivent être justifiées par la nature de l'activité à réaliser et proportionnées au but recherché.

Source : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1905

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Annexe 2

Deux-Sèvres : le pain artisanal revient dans les cantines scolaires

Proposer une alimentation de qualité dans les restaurants scolaires, grâce à des fournisseurs qui ne sont autres que des producteurs et artisans locaux ? Une idée simple et lumineuse, qui a déjà séduit plus de 50 % des cantines des collèges des Deux-Sèvres ! Grâce au programme Résalis, porté par la Fédération de la Boulangerie, le bon pain est enfin de retour dans les restaurants scolaires. Une excellente nouvelle pour les élèves, comme pour l'emploi local.

Pain artisanal : dans les collèges, il ne passe pas inaperçu.....

Des petits pains qui disparaissent illico-presto des plateau-repas, des élèves qui remarquent que le pain est plus savoureux, mieux présenté et dont ils peuvent même connaître la provenance....

Désormais, à midi, dans les cantines des collèges des Deux-Sèvres, le pain n'est plus boudé, loin de là ! « *Depuis que nous sommes passés au pain traditionnel, c'est la razzia* » note Marc Barillot, proviseur du collège Pinier, à Melle. La raison de ce changement soudain ? Désormais, ce ne sont plus des industries situées à l'autre bout de la région qui fournissent le pain aux cantines, mais bien des artisans boulangers, voisins des collèges.

L'appui du dispositif « Résalis »

Si les artisans boulangers des Deux-Sèvres ont désormais les moyens de répondre aux appels d'offres des collectivités, c'est grâce au dispositif Résalis . Ce « Réseau pour une Alimentation locale innovante et solidaire » est un projet départemental, au service d'un modèle de développement plus juste. Partant du constat que l'on ne trouvait que 7 % de produits locaux dans l'assiette des collégiens, alors que le potentiel de repas en restauration publique était estimé à 20 millions d'euros par an, le département a choisi de mettre l'accent sur la qualité dans les établissements qu'il gère. Résalis a donc mis en place une véritable plate-forme, où les artisans reçoivent un soutien précieux, de la gestion des commandes en passant par la facturation ou l'organisation du transport. « *Seuls, les artisans boulangers n'auraient pas pu répondre aux marchés publics* », note Anne Pichelin, directrice des services de la Fédération de la Boulangerie des Deux-Sèvres.

« »

Une bouffée d'oxygène pour la profession

Depuis son lancement, l'initiative Résalis a permis à des artisans boulangers des Deux-Sèvres, membres de la Fédération de décrocher de nouveaux marchés et de booster, ainsi, leur chiffre d'affaires de quelques milliers d'euros par an.

« »

Source : www.boulangerie.org/dossiers/deux-seves-le-pain-artisanal-revient-dans-les-cantines-scolaires.fr

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Annexe 3

Proposition de financement pour un emprunt bancaire

- Banque CIC -

Extrait de la simulation du tableau d'amortissement

- Détail des remboursements -

Taux annuel : 4,1 %

Période	Capital amorti	Intérêt	Capital restant dû	Assurance	Mensualité
1	696,58	157,42	45 603,42	10,42	864,42
2	698,95	155,05	44 904,47	10,42	864,42
3	701,32	152,68	44 203,15	10,42	864,42
4	703,71	150,29	43 499,44	10,42	864,42
↓	↓	↓	↓	↓	↓
60	851,09	2,91	0	10,42	864,42
Total	46300	4 940	0	625,20	51 865,2

Source : Extrait de la simulation du tableau d'amortissement – Banque CIC

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

Annexe 4

Faute simple, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ?

Un salarié peut-être licencié pour faute simple, faute grave ou lourde, au terme d'une procédure disciplinaire. Par contre, le salarié ne peut pas être licencié pour une faute légère (sans conséquence sérieuse sur le fonctionnement de l'entreprise). Les conséquences du licenciement varient en fonction de la qualification retenue par l'employeur. En cas de litige, c'est au juge de déterminer si le salarié a commis une faute et s'il s'agit d'une faute légère, simple, grave, ou lourde.

Faute simple :

Conditions : la faute commise par le salarié ne justifie pas nécessairement la qualification de faute grave. Cependant, elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. La faute simple peut être reconnue, par exemple, à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail.

Conséquences sur les indemnités de rupture de contrat : le salarié licencié pour faute simple a droit de percevoir, s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier, les indemnités suivantes :

indemnité de licenciement

indemnité compensatrice de préavis

indemnité compensatrice de congés payés

Faute grave :

Conditions : la faute du salarié est considérée comme faute grave dès lors qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le ou les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié. La faute entraîne le départ immédiat du salarié. La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois. En pratique, la faute grave peut-être admise dans les cas suivants : absences injustifiées, abandon de poste, indiscipline ou insubordination du salarié, vols, état d'ivresse pendant les heures de travail.

Effets sur les indemnités de rupture de contrat :

indemnité de licenciement : indemnité non due par l'employeur

indemnité compensatrice de préavis : indemnité non due par l'employeur

indemnité compensatrice de congés payés : indemnité due par l'employeur si le salarié en remplit les conditions.

Faute lourde :

La faute du salarié est considérée comme lourde lorsqu'elle est commise dans l'intention de nuire à l'employeur. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. À défaut, la faute lourde ne peut pas être retenue.

La faute lourde peut-être reconnue notamment en cas de concurrence déloyale ou lors d'une grève (par exemple en cas de dégradation, violence, séquestration ou lorsque le salarié empêche délibérément d'autres salariés non grévistes de travailler).

Effets sur les indemnités de rupture de contrat :

indemnité de licenciement : indemnité non due par l'employeur

indemnité compensatrice de préavis : indemnité non due par l'employeur

indemnité compensatrice de congés payés : indemnité due par l'employeur si le salarié en remplit les conditions.

Source : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137