**Session 2012**  **2ème évaluation MAI 2012**

**BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL**

BOULANGER PÂTISSIER

Épreuve : E 31 Environnement économique, juridique et management

Coefficient : 2

Durée : 1 heure 30

**NOM :**

**Prénom :**

**CONSIGNES**

**Toutes les réponses seront numérotées et rédigées sur votre copie**

**MATERIEL AUTORISE :**

**Calculatrice autonome sans imprimante selon la réglementation en vigueur**

**BAREME**

**DOSSIER 1 : Calculs de coûts : 8.5 points**

Coût matière 6

Calcul prix de vente 2.5

 **Total / 8.5**

**DOSSIER 2 : Seuil de rentabilité : 11 points**

Tableau de répartition des charges 3

Compte de résultat prévisionnel 2.5

Calcul seuil de rentabilité 1.5

Calcul du point mort 3

Argumentation 1

 **Total / 11**

**DOSSIER 3 : TVA à reverser / 11**

**DOSSIER 4 : Indice de popularité / 11**

**DOSSIER 5 : Licenciement / 8.5**

 **TOTAL / 50**

 **TOTAL / 25**



**Le Marron glacé**

**Boulanger- Pâtissier -Traiteur**

**Rue de l’église**

**07600 ENTRAIGUES**

EIRL

RCS PRIVAS A 382288541

Code NAF : 10 71 C

Tél : 0475291853

[www.marronglace.fr](http://www.marronglace.fr)

 Pierre FERRAT a crée son entreprise de boulangerie, pâtisserie, traiteur dans un village touristique du Parc Naturel Régional des Monts d’Ardèche : ENTRAIGUES en Septembre 2011.Ce village rural de 800 habitants l’hiver voit sa population estivale multiplier par 10 en été en raison d’un soleil généreux et d’une nature encore préservée.

Après avoir réalisé la totalité des travaux qu’il avait envisagée, il est confronté à de nouveaux défis et vous demande de l’aide car il connait vos connaissances économiques, juridiques et de management.

**DOSSIER 1 : CALCULS DE COÛTS**

Monsieur FERRAT veut créer un nouvel entremets à base de marrons, spécialité de cette région d’Ardèche. Il a déjà trouvé un nom ***«  Le Cévenol »*** et la recette est au point car elle a été testée par Mathilde, la pâtissière du « ***Marron glacé »***ainsi que par Mathieu ARNAUD, le conseiller technique***.*** Il vous demande d’évaluer le prix de vente de cet entremets (Annexe 2) à partir du coût matière (Annexe1) en utilisant l’extrait de la Mercuriale (Document 1) et en sachant que le **ratio matières est de 30 %** et que la TVA est de 5,5 %. *Tous les résultats seront donnés avec 3 décimales et selon la règle des arrondis.*

**Document 1 : Extrait de la Mercuriale**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Désignations | PUHT | Unité | Désignations | PUHT | Unité |
|   |   |   | **Divers** |  |   |
| **chocolat** |   |   | gélatine | 24,84 | Kg |
| pâte à glacer brune | 3,43 |  Kg | gélatine poudre | 24,84 | Kg |
| pâte à glacer blonde | 4,35 |  Kg |  |  |   |
| pâte à glacer ivoire | 4,35 |  Kg |   |   |   |
| drops | 3,21 |  Kg | **produits frais** |   |   |
| pistoles ganache | 5 |  Kg | lait 1/2 UHT | 0,61 |  L |
| couverture noire 50% | 5,07 |  Kg | lait en poudre | 4,22 |  Kg |
| couverture noire 70% | 6,18 |  Kg | crème UHT 30% | 2,31 |  L |
| couverture lait | 7 |  Kg | crème UHT 35% | 2,71 |  L |
| couverture ivoire | 8 |  Kg | beurre frais | 4,72 |  Kg |
| couverture de couleur | 9 |  Kg | beurre motte | 5,42 |  Kg |
| **fruits transformés** |   |   | beurre feuilletage | 5,67 |  Kg |
| débris de marron4/4 | 5,09 |  Kg | **épicerie et farine** |   |   |
| pâte de marron 4/4 | 5,59 |  Kg | farine T 65 | 0,8 | Kg  |
| crème de marron 4/4 | 3,37 |  Kg | seigle | 0,66 |  Kg |
| pâte d'amandes 50% | 10,75 |  Kg  | complète | 0,66 |  Kg |
| pâte de noisettes | 13,67 |  Kg | farine T 55 | 0,8 |  Kg |
| nappage blond | 1,53 | Kg  | améliorant | 4,55 |  Kg |
| nappage rouge | 1,48 |  Kg | levure biologique | 1,2 |  Kg |
| nappage neutre | 3,46 |  Kg | levure chimique | 8,89 |  Kg |
| framboises pépin | 4,58 |  Kg | fécule  | 1,44 |  Kg |
| gelée groseille | 4 |  Kg | Cathy biscuit | 2,47 |  Kg |
| pâte d'amandes 25% | 5,13 |  Kg | poudre à crème | 4,02 |  Kg |
| pâte d'amandes 33% | 7,02 |  Kg | poudre à crème à froid | 4,72 | Kg  |
| **Alcools** |   |  | sucre semoule | 1,02 |  Kg |
| Rhum | 3,22 | L |  |  |  |
| grand Marnier | 8 | L |  |  |  |
| Cointreau | 12,42 | L |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Annexe 1 : Coût matière**  Le Cévenol Quantité : 12 Parts

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Ingrédients |  Unité |  Quantité | Prix Unitaire Hors Taxes | Prix total Hors Taxes |
| ŒufsSucreFarineRhumCrème UHT 35%Débris de marronsCouverture noire 70 %Crème de marronsGélatine Pâte de marronsNappage neutre | 1KgKgLLKgKgKgKgKgKg | 6290 g200 g8 g0,450 L75 g120 g240 g3 g160 g60 g | **0,11** | **0,66** |
|  |  | Coût matières total |  |  |
|  |  | Coût matières unitaire |  |  |

**Annexe 2 : Calcul prix de vente unitaire « Le Cévenol »**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  Détail des calculs |  Résultats |
| Coût matière unitaire |  |  |
| Prix de vente HT (ratio matière 30 %) |  |  |
| Prix de vente TTC |  |  |
| Prix de vente en magasin |  |  |

**DOSSIER 2 : SEUIL DE RENTABILITE**

Pierre FERRAT veut diversifier ses activités et envisage d’ouvrir un rayon traiteur dans sa boutique. Afin de vérifier la rentabilité de son projet, il a estimé le chiffre d’affaires annuel de son rayon traiteur à 140 390 €. Il a également évalué toutes les charges supplémentaires occasionnées par cette nouvelle activité. Il vous demande de l’assister dans sa prise de décision.

2.1 Compléter le tableau de répartition des charges prévisionnelles (Document 2)

2.2 Compléter le compte de résultat prévisionnel (Document 3)

2.3 Déterminer le seuil de rentabilité

2.4 Déterminer le point mort en jours et la date en sachant que la fermeture annuelle est de 30 jours : 3 semaines en Février et du 14 Août au 21 Août

2.5 Commenter les résultats obtenus en donnant votre avis à Pierre FERRAT quant à la faisabilité de ce projet de rayon traiteur.

Document 2 : Tableau de répartition des charges prévisionnelles

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Charges | Montant HT | Charges fixes | Charges variables |
|  |  | % Montant | % Montant |
| Matières premières consommées | 37 545 |  | 100 |
| Autres achats et charges externes | 28 180 | 25 | 75 |
| Charges de personnel | 27 860 | 80 |  |
| Dotations aux amortissements | 3 120 | 100 |  |
| Charges financières | 500 | 100 |  |
| TOTAUX |  |  |  |

Document 3 : Compte de résultat prévisionnel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Eléments |  Montant |  % |
| Chiffre d’affaires |  |  100 |
| Charges variables |  |  |
| Marge sur coût variable |  |  |
| Charges fixes |  |  |
| Résultat |  |  |

2.3 Calcul du seuil de rentabilité

2.4 Calcul du point mort en jours et en date

2. 5 Donner votre avis argumenté en commentant les résultats

**DOSSIER 3 : LE CALCUL DE LA TVA A REVERSER**

Monsieur Ferrat vous communique les documents relatifs au calcul de la TVA à reverser du mois de Mai. Travail à faire :

* Compléter à l’aide des renseignements fournis ci-dessous  les tableaux préparatifs au calcul de la TVA à payer au titre du mois de Mai (annexe 3).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| OPERATIONS DU MOIS DE MAI 2012 | CHIFFRE D’AFFAIRES TTC DU MOIS ECOULE | MONTANTS DES ACHATS H.T DU MOIS ECOULE |
| Chiffre d’affaires T T C(5,5 %) | 18 960 |  |
| Chiffre d’affaires T T C( 7 %) | 5 894 |  |
| Chiffres d’affaires T T C(19,6 %) | 15 489 |  |
| ACHATS de Matières premières (5,5 %) |  | 12 340 |
| ACHATS de Marchandises(5,5 %) |  | 11 540 |
| ACHATS de marchandises(19,6 %) |  | 9 840 |
| ACHATS d’immobilisations(19,6 %) |  | 5 534 |

**Annexe 3** : Calculs préparatifs de la TVA

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TVA collectée sur les ventes** | **HORS TAXE** | **TVA** |
| Ventes à 5,5 % =Ventes à 7 % =Ventes à 19,6 % = | ………………………………..…………………………………………………………………… | ……………………………………………………………………… |
| Total des ventes H.T | ………………………………… |  |
| **Total TVA collectée** |  | **……………………….** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TVA déductible sur les achats de biens et services** | **HORS TAXE** | **TVA** |
| Achats ABS à 5,5 %Achats ABS à 19,6 % | ………………………………….…………………………………. | ………………………..……………………….. |
| Total des achats de biens et services | ………………………………… |  |
| **TOTAL TVA DEDUCTIBLE sur biens et services** |  | **…………………………** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TVA DEDUCTIBLE sur les achats d’immobilisations** | **HORS TAXE** | **TVA** |
| Achat d’immobilisations à 19,6 % | ……………………………………….. | ……………………………… |
| **TOTAL des IMMOBILISATIONS** | **……………………………………….** |  |
| **TOTAL TVA DEDUCTIBLE sur les immobilisations** |  | **………………………………** |

|  |
| --- |
| **Calculs du montant de TVA du mois de Mai :** |

**DOSSIER 4 : L’INDICE DE POPULARITE**

# M. Ferrat souhaite renouveler son assortiment de Charlotte. Pour cela, il vous a demandé d’établir pour le mois de mai 2011, des statistiques sur les charlottes figurant sur le document suivant.

**Travail à faire** :

4.1 Complétez le document suivant permettant de déterminer l’indice de popularité. Arrondir les indices à 4 chiffres après la virgule.

4.2 A l’aide de ce document, citer en bas de la page les charlottes populaires et celles qui ne le sont pas, quelles modifications apporteriez-vous à l’assortiment de charlottes ?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Charlottes | Prix de vente TTC | Nombre de ventes | Nombre de présentations | Indice de vente | Indice de présentation | Indice de popularité |
| Charlotte aux poiresCharlottes aux fraisesCharlottes aux marronsCharlottes aux framboisesCharlottes à l’ananas | 12,0011,0013,0014,0012,50 | 5435164812 | 27274274 | ………………………….………………………….………………………….………………………….…………………………. | …………………………………………………………………………………………………………………………………... | ………………………….………………………….……………………………………………………………………………… |
| TOTAL |  | ………………….. | ……………………….. |  |  |  |

**Commentaires :…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..**

**DOSSIER 5 : LE LICENCIEMENT**

Mathilde, la pâtissière employée par Pierre FERRAT avec un CDI a commis quelques indélicatesses.

En effet, il était stipulé une clause de confidentialité dans son contrat de travail.

Pierre FERRAT a découvert dans un quotidien local ***«  L’Ardéchois »*** les recettes de plusieurs entremets qui font la célébrité de sa pâtisserie **« *Le Marron glacé »***et dont les recettes sont connues par les seuls employés de cette entreprise***.*** Mathilde a reconnu avoir communiqué ces recettes au journaliste qui est venue l’interroger.

Pierre FERRAT vous donne à lire le Document 3 et vous demande de l’aider en complétant le tableau de l’annexe 4.

Document 4

LE NON RESPECT DE LA CLAUSE DE CONFIDENTIALITE, QUELLES SANCTIONS ?

La clause de confidentialité, ne doit pas être confondue avec la clause de non-concurrence qui se limite dans le temps et dans l’espace, est celle par laquelle l’entreprise entend protéger un savoir-faire qui lui est propre. Cette clause interdit aux salariés d’utiliser directement ou indirectement, de quelque manière que ce soit, les connaissances acquises à l’occasion de leur travail, y compris après la cessation de son contrat de travail.

Cependant, sans trop schématiser, on peut dire que dans la plupart des systèmes juridiques, et en particulier le nôtre, il n''existe pas à proprement parler de protection légale de « la donnée confidentielle ». L’entreprise ne les protège contre le risque de divulgation que si elle le juge opportun. La protection de ces données est donc essentiellement contractuelle.

Cela conduit à se demander si, en l’absence de dispositions légales, le salarié peut ou non être sanctionné pour la diffusion d’informations confidentielles sur son entreprise ? S’il est vrai que la législation ne prévoit rien en ce qui concerne la clause de confidentialité, son non respect (1) est tout de même sanctionné par la jurisprudence (2).

 **I) Le non respect de la clause de confidentialité…**

La notion de clause de confidentialité est essentielle dans les entreprises (A). Un certain nombre de sanctions sont d’ailleurs prévues en cas de violation (B).

**A) La notion de clause de confidentialité**

Indépendamment de son obligation générale de discrétion, les salariés peuvent être tenus, en vertu de leur contrat de travail, à des clauses dites de confidentialité qui leur interdisent de divulguer certaines informations expressément identifiées comme « confidentielles ». Cette clause s''impose à tous les salariés, même en l''absence de stipulation expresse. Elle est essentielle et doit être imposée à toute personne susceptible d’avoir accès au savoir-faire .

Concrètement, la clause de confidentialité se rapporte aux secrets de fabrication, aux secrets d’affaires ou aux secrets liés aux matières personnelles ou confidentielles, dont l’employé peut avoir connaissance dans le cadre de son activité professionnelle. Et peut être, plus ou moins large selon l''emploi occupé. En effet, les salariés de l’entreprise, du moins ceux ayant accès aux informations stratégiques et à l’innovation, peuvent être tenus d’une obligation de confidentialité, tant durant leur contrat de travail, qu’après la fin de celui-ci.

Enfin, des dispositions pénales prévoient que l’employé doit s’abstenir de communiquer à des tiers les secrets de fabrication, qu’ils soient ou non liés à ses tâches, à des fins malveillantes ou frauduleuses : « le fait, par tout directeur ou salarié d’une entreprise où il est employé, de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrique est punie de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 euros d’amende ».

**B) La diversité des sanctions en cas de violation**

Aussi étrange que cela puisse paraître, le droit du travail ne prévoit rien en ce qui concerne la clause de confidentialité. En effet, les conséquences en cas de non-respect de cette obligation sont en pratique, fixées par la jurisprudence. Selon celle-ci, l’employeur lésé en raison du non-respect de l’obligation de confidentialité peut, pendant la durée du contrat de travail, réclamer à l’employé des dommages et intérêts.

La responsabilité est toutefois limitée pendant l’exécution du contrat de travail. Cela signifie que l’employé ne peut être tenu responsable que de son comportement ou de sa faute grave. En cas de faute mineure, il ne pourra en être tenu responsable que si la faute n’est pas fortuite.

En outre, après la fin du contrat de travail ou pour les actes qui ne tombent pas sous la relation professionnelle, l’employeur ne pourra réclamer des dommages et intérêts que sur la base des dispositions de droit commun .

Des sanctions spécifiques, propre à l’entreprise, peuvent néanmoins être prévues par un règlement interne. Exemple : des amendes, des avertissements… Un manquement grave à l’obligation de confidentialité peut même mener au licenciement pour motif urgent. Enfin, si l’employé agit dans l’intention de nuire à l’employeur ou d’en tirer illégalement profit pour lui-même ou pour autrui, il s’expose à une peine de trois mois à trois ans d’emprisonnement et à une amende. Mais ça, c’est à la jurisprudence d’en décider.

 **II) … sanctionné par la jurisprudence**

Outre l’affirmation de la licéité des clauses de confidentialité se prolongeant après la cessation du contrat de travail (A), la Cour de cassation sanctionne fermement tout manquement à son encontre (B).

**A) La clause de confidentialité : applicable après la rupture du contrat de travail**

Dans un arrêt du 19 mars 2008, la Cour de cassation admet la validité d’une clause de confidentialité se prolongeant après la cessation du contrat de travail. En l’espèce, l’affaire portée devant les juges opposait un célèbre guide gastronomique à l’un de ses salariés lié par une telle clause. Menaçant de publier un livre révélant les procédés d’élaboration du guide, le salarié est licencié pour faute grave en raison notamment « des violations répétées et délibérées des obligations résultant de son contrat de travail ».

Il intente une action devant le Conseil de prud’hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et publie son livre. La société forme alors une demande reconventionnelle en dommages et intérêts pour violation de la clause de confidentialité insérée dans le contrat de travail du salarié. La Cour d’appel de Paris approuve le licenciement en raison de la violation par le salarié de son obligation de discrétion valable pendant l’exécution du contrat de travail. En revanche, elle rejette la demande de l’employeur au motif que la clause de confidentialité ne s’applique pas après la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation approuve les juges du fond concernant le motif du licenciement mais censure leur décision concernant la clause de confidentialité. La Cour suprême estime, en effet, qu’une telle clause « peut valablement prévoir qu’elle s’appliquera après la fin du contrat de travail et que l’inexécution par le salarié de l’obligation de confidentialité postérieurement à son départ de l’entreprise le rend responsable du préjudice subi par celle-ci, même en l’absence de faute lourde ». Il est donc clair que la clause de confidentialité se prolonge même après la cessation de son contrat de travail.

 ***Avocat on line Février 2012***

Annexe 4

|  |  |
| --- | --- |
|  QUESTIONS |  REPONSES |
| Indiquer le type de faute invoquée dans ce cas |  |
| Citer les conséquences financières pour le salarié |  |
| Citer les trois étapes de la procédure de licenciement |  |
| Indiquer les trois documents à remettre par l’employeur au salarié en fin de contrat |  |
| En cas de contestation, quel tribunal traitera l’affaire ? |  |
| Indiquer la composition de ce tribunal |  |