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 Fleuriste, veuillez visiter :
bpfleuriste.fr/annales-sujets-et-corriges

BP Fleuriste

E4 EEJSE

Session 2013 • Code sujet : **E4 EEJSE** • Durée : **2 h** • Coefficient : **2**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. Le contexte juridique et réglementaire : commerce associé et franchise (8 questions) **Page 3**

2. Le cadre social : contrat de travail, temps de travail, congés et prud'hommes (10 questions) **Page 6**

3. Le cadre institutionnel : Union européenne, zone euro et traité de Maastricht (4 questions) **Page 10**

4. Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 11**

Sujet officiel (PDF) : https://bpfleuriste.fr/assets/annales/bp-fleuriste/U40 - Environnement économique juridique et social de l'entreprise/2013/BP Fleuriste - U40 - Environnement économique juridique et social de l'entreprise - Session 2013 - 1-Sujet.pdf

1. Le contexte juridique et réglementaire : commerce associé et franchise

Madame Crose, fleuriste à Sarreguemines, envisage de développer son activité en relation avec d'autres fleuristes, notamment sous forme de franchise. Les questions s'appuient sur un article présentant des réseaux de fleuristes, leurs conditions d'adhésion et le fonctionnement de la franchise.

Question 1. Quelles formes de commerce associé connaissez-vous ? Donnez-en trois.

Le commerce associé regroupe des commerçants indépendants qui s'organisent pour partager certains moyens ou collaborer dans un réseau, tout en conservant leur entreprise. Parmi les formes possibles, on peut citer la franchise, la coopérative de commerçants et le groupement d'intérêt économique (GIE). La franchise est la forme de réseau évoquée dans la situation de Madame Crose.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Trois formes : franchise, coopérative de commerçants et groupement d'intérêt économique (GIE).

Question 2. Expliquez ce qu'est le contrat de franchise.

Le contrat de franchise lie deux entreprises indépendantes : le franchiseur et le franchisé. Le franchiseur autorise l'utilisation de son enseigne et transmet son concept et son savoir-faire. Il apporte également l'assistance prévue au contrat. En contrepartie, le franchisé rémunère le franchiseur et s'engage à appliquer les règles du réseau. Il exploite son commerce pour son propre compte, sans devenir salarié du franchiseur.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le franchiseur transmet enseigne, savoir-faire et assistance au franchisé, qui rémunère ces services et respecte le concept convenu.

Question 3. Quels sont les avantages, pour Madame Crose, d'être franchisée ? Donnez-en quatre.

Le document présente plusieurs atouts concrets de l'adhésion à un réseau. Madame Crose pourrait notamment :

- Profiter d'une identité et d'un positionnement clairement définis.
- Bénéficier d'une communication nationale et d'une enseigne reconnue.
- Accéder aux achats centralisés et à des livraisons régulières.
- Proposer une offre de produits attractive et régulièrement renouvelée.

Ces avantages peuvent renforcer la visibilité de sa boutique et faciliter son approvisionnement.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Identité claire, notoriété et communication nationale, achats et livraisons organisés, offre de produits régulièrement renouvelée.

Question 4. Qu'est-ce que le droit d'entrée ?

Le droit d’entrée est la somme forfaitaire initialement versée par le franchisé lorsqu’il rejoint le réseau. Il correspond aux conditions d’adhésion prévues dans le contrat et se distingue des redevances périodiques payées ensuite. Le document indique, pour les réseaux cités, des droits d’entrée compris entre 12 000 et 17 000 euros. Ce montant varie selon le réseau.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Somme initiale versée par le franchisé pour intégrer le réseau, distincte des redevances périodiques.

Question 5. Comment est calculée, généralement, la redevance annuelle ?

La redevance annuelle est généralement calculée en appliquant un taux au chiffre d’affaires hors taxes réalisé par le franchisé : **redevance = taux × chiffre d’affaires HT**. Dans le document, le taux indiqué est de 3 à 6 %. Une contribution destinée à la communication peut s’ajouter, généralement de 1 à 2 % du chiffre d’affaires HT. Elle est à distinguer de la redevance annuelle.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Un pourcentage du chiffre d’affaires HT, généralement de 3 à 6 %, auquel peut s’ajouter une contribution de communication.

Question 6. Pourquoi le franchisé verse-t-il une redevance au franchiseur ?

La redevance rémunère les droits et les services dont le franchisé bénéficie pendant le contrat. Elle peut notamment couvrir :

- L’utilisation continue de l’enseigne et du concept du réseau.
- L’assistance et l’accompagnement apportés par le franchiseur.
- Les services communs proposés aux membres du réseau.

La contribution spécifique à la communication, lorsqu’elle est prévue, peut être facturée en plus.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Elle rémunère l’usage de l’enseigne et du concept, l’assistance du franchiseur et les services du réseau.

Question 7. Quelles sont les obligations d'un franchiseur ? Donnez-en deux.

Le franchiseur doit permettre au franchisé d’exploiter le concept prévu et lui fournir le soutien correspondant. Deux obligations essentielles sont :

1. Transmettre un savoir-faire réel, identifié et exploitable.

2. Apporter une assistance au franchisé pendant l’exécution du contrat.

Ces obligations sont au cœur de la relation de franchise et doivent être prévues et mises en œuvre conformément au contrat.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Transmettre un savoir-faire réel et apporter au franchisé l’assistance prévue au contrat.

Question 8. Quelles sont les obligations d'un franchisé ? Donnez-en deux.

Le franchisé reste un commerçant indépendant, mais il doit respecter les engagements liés à son adhésion au réseau. Il doit notamment payer le droit d’entrée et les redevances prévus au contrat, puis appliquer le concept et les règles communes du réseau, notamment concernant l’utilisation de l’enseigne. Il doit aussi suivre les modalités convenues pour exploiter la franchise.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Payer les sommes prévues au contrat et respecter le concept ainsi que les règles d’utilisation de l’enseigne.

2. Le cadre social : contrat de travail, temps de travail, congés et prud'hommes

Le candidat, salarié à temps plein en CDD dans la fleuristerie de Madame Crose, répond à des questions sur la période d'essai, le repos, les heures supplémentaires et les congés. L'extrait de la convention collective fourni précise notamment les durées et majorations applicables ainsi que les règles de prise des congés.

Question 1. Vous avez débuté dans l'entreprise par une période d'essai de deux mois. Quelle est l'utilité de cette période d'essai pour les deux parties ?

La période d'essai permet à Madame Crose d'évaluer vos compétences professionnelles, votre comportement et votre adaptation au poste. De votre côté, elle vous permet de vérifier que les tâches, les conditions de travail et l'entreprise vous conviennent. Elle sert donc aux deux parties à apprécier la relation de travail avant la poursuite normale du contrat. Sa rupture reste soumise aux règles légales applicables.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> L'employeur évalue vos compétences et votre adaptation ; vous vérifiez que le poste et les conditions de travail vous conviennent.

Question 2. Qu'est-ce qu'une convention collective et quel est son rôle ?

Une convention collective est un accord négocié entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés d'une branche professionnelle. Elle adapte et complète les règles du Code du travail aux réalités de cette branche. Elle précise notamment les conditions de travail, les repos, les congés et les majorations salariales. Elle fixe ainsi des droits et obligations applicables aux employeurs et aux salariés compris dans son champ d'application.

> ✓ RÉPONSE À RETENIR
>
> Accord négocié dans une branche, elle complète le Code du travail et fixe les règles professionnelles applicables aux employeurs et salariés concernés.

Question 3. Madame Crose vous propose comme jours de repos le dimanche après-midi et le jeudi toute la journée. Est-ce autorisé par la convention collective ? Justifiez votre réponse.

Règle de la convention	Repos proposé	Vérification
Au moins 1 jour et demi de repos hebdomadaire consécutif	Dimanche après-midi et jeudi toute la journée	Les périodes sont séparées
Dans les magasins concernés, 2 jours consécutifs comprenant un dimanche toutes les 8 semaines	Repos proposé sans jours consécutifs	Cette condition n'est pas satisfaite

Le repos du dimanche après-midi et celui du jeudi ne sont pas consécutifs : des jours travaillés les séparent. La convention exige au minimum un jour et demi consécutif chaque semaine. Elle prévoit également, pour les magasins de fleurs concernés, deux jours consécutifs comprenant un dimanche toutes les huit semaines. Le

repos proposé ne respecte donc pas la règle de repos consécutif.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Non. Les repos proposés ne sont pas consécutifs, contrairement à l'exigence de la convention collective.

Question 4. Votre salaire horaire est de 10,00 € brut par heure et Madame Crose vous demande exceptionnellement de travailler 47 heures cette semaine. En a-t-elle le droit et pourquoi ?

La durée hebdomadaire normale est de 35 heures. Les 12 heures au-delà sont donc des heures supplémentaires. La convention fixe un maximum absolu de 48 heures sur une même semaine : 47 heures restent sous cette limite. Leur réalisation suppose toutefois le respect des autres plafonds indiqués dans l'extrait : 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives et 10 heures par jour. Hors charge imprévisible ou urgence, les salariés doivent aussi être informés 48 heures à l'avance.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Oui, 47 heures sont sous le plafond hebdomadaire de 48 heures, sous réserve des plafonds journalier et moyen et du délai d'information.

Question 5. Quelle sera la majoration, en brut, de votre salaire du fait de ces heures supplémentaires ? Justifiez votre réponse en détaillant les calculs.

La boutique emploie trois salariés au total : elle compte donc 20 salariés ou moins. Sur 47 heures, les heures supplémentaires sont au nombre de 47 - 35 = 12. Les quatre premières sont majorées de 12,5 %, les quatre suivantes de 25 %, puis les quatre dernières de 50 %. Calcul de la majoration : 4 × 10 × 0,125 = 5 € ; 4 × 10 × 0,25 = 10 € ; 4 × 10 × 0,50 = 20 €. La majoration totale est de 35 € brut.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> La majoration brute des 12 heures supplémentaires est de 35,00 €.

Question 6. Vous prenez 5 jours de congé fin juin et 14 jours début août. Avec votre accord, le reste des jours de congé sera posé à partir du 4 novembre. Combien de jours de congé peuvent être pris ? Justifiez votre réponse en détaillant les calculs.

Élément	Calcul	Jours ouvrables
Droits annuels acquis	2,5 × 12	30
Congés pris de juin à août	5 + 14	19
Solde restant	30 - 19	11
Jours à prendre avant le 31 octobre pour atteindre le minimum de 24	24 - 19	5
Maximum restant à prendre à partir du 4 novembre	11 - 5	6

La convention prévoit au moins 24 jours ouvrables de congé entre le 1er mai et le 31 octobre. Comme 19 jours sont déjà pris durant cette période, 5 des 11 jours restants doivent encore y être posés. Au plus 6 jours peuvent donc être pris à partir du 4 novembre. Ces 6 jours correspondent à la cinquième semaine, exclue du calcul des jours ouvrant droit à un congé supplémentaire.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Au plus 6 des 11 jours restants peuvent être posés en novembre ; les 5 autres doivent être pris avant le 31 octobre.

Question 7. Quelle est la compétence du Conseil de prud'hommes ?

Le Conseil de prud’hommes est compétent pour régler les litiges individuels entre un salarié et son employeur, liés au contrat de travail. Il peut s’agir, par exemple, d’un désaccord sur le salaire, les heures travaillées, les congés, l’exécution du contrat ou sa rupture. Il concerne les relations de travail du secteur privé. En principe, les parties sont d’abord convoquées pour tenter une conciliation ; si elle échoue, le Conseil tranche le litige.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Il règle les litiges individuels entre salariés et employeurs relatifs au contrat de travail.

Question 8. Pourquoi cette juridiction est-elle élective ?

À la date de cette épreuve, les conseillers prud’hommes étaient élus. Les conseillers représentant les salariés étaient élus par le collège des salariés, et ceux représentant les employeurs par le collège des employeurs. La juridiction était dite élective parce que ses membres tenaient leur mandat d’un vote de leur collège professionnel. Ce mode de désignation assurait la représentation des deux parties au monde du travail.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Elle était élective parce que les conseillers étaient élus par leurs collèges respectifs, celui des salariés et celui des employeurs.

Question 9. Quelles peuvent être les principales étapes d'une procédure au Conseil de prud'hommes ?

La procédure commence par la saisine du Conseil de prud'hommes par le demandeur. Les parties sont ensuite convoquées devant le bureau de conciliation, qui tente de les rapprocher et de trouver un accord. Si la conciliation échoue, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Celui-ci examine les arguments et les preuves, puis rend sa décision. Si les conseillers ne parviennent pas à une majorité, une formation de départage peut intervenir.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Saisine du Conseil, tentative de conciliation, puis jugement en cas d'échec ; le départage intervient en cas de blocage.

Question 10. Si l'une des deux parties n'est pas satisfaite du jugement, quelle est la possibilité de recours ?

La partie insatisfaite peut faire appel devant la cour d'appel si le jugement est susceptible d'appel. Cette possibilité dépend notamment du montant du litige et des règles de procédure applicables. La cour d'appel réexamine alors l'affaire en fait et en droit. Si le jugement est rendu en dernier ressort, l'appel n'est pas possible ; la partie peut alors, si les conditions sont réunies, former un pourvoi en cassation, qui porte sur l'application du droit.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Faire appel si le jugement est susceptible d'appel ; sinon, un pourvoi en cassation peut être formé dans les conditions prévues.

3. Le cadre institutionnel : Union européenne, zone euro et traité de Maastricht

L'entreprise souhaite étendre son activité en Europe. Le candidat mobilise ses connaissances sur la zone euro, les membres de l'Union européenne à la date de la session et les changements apportés par le traité de Maastricht.

Question 1. Qu'est-ce que la zone euro ?

La zone euro est l'ensemble des États membres de l'Union européenne qui ont adopté l'euro comme monnaie. Ces pays partagent une monnaie unique et une politique monétaire conduite par la Banque centrale européenne.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Les États de l'Union européenne ayant adopté l'euro comme monnaie.

Question 2. Citez un pays européen n'appartenant pas à la zone euro.

> Le Danemark est un pays européen membre de l'Union européenne qui n'a pas adopté l'euro. En 2013, la Suède et le Royaume-Uni étaient également des réponses possibles.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Le Danemark.

Question 3. Combien y a-t-il actuellement de pays membres de l'Union européenne ?

À la session 2013, l'Union européenne compte 28 États membres, après l'adhésion de la Croatie le 1er juillet 2013. Le nombre demandé correspond donc au contexte de l'épreuve.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

28 pays membres.

Question 4. Citez un changement apporté par le traité de Maastricht.

- Le traité de Maastricht a créé l'Union européenne et instauré la citoyenneté européenne.
- Il a également engagé la mise en place de l'Union économique et monétaire.

✓ **RÉPONSE À RETENIR**

Le traité de Maastricht a instauré la citoyenneté européenne.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2013)

Bilan de l'épreuve : Cette épreuve E4 EEJSE du BP Fleuriste, session 2013, dure 2 heures et compte pour un coefficient 2. À partir du cas de la boutique « Le Balcon Fleuri », elle évalue les connaissances sur la franchise, le droit du travail et la convention collective, les calculs d'heures supplémentaires et de congés, le Conseil de prud'hommes et les institutions européennes.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- La franchise lie un franchiseur, qui transmet notamment son enseigne et son savoir-faire, à un franchisé indépendant soumis aux obligations prévues au contrat.
- L'extrait fixe la durée hebdomadaire de référence à 35 heures et distingue les majorations des heures supplémentaires selon les tranches et l'effectif.
- Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, avec des règles distinctes selon la période de prise.
- Pour les congés pris hors période légale, l'extrait prévoit 1 jour supplémentaire pour 3 à 5 jours concernés et 2 jours à partir de 6 jours.

Points de vigilance & attentes du jury

- Pour la franchise, distinguez droit d'entrée, redevance, avantages du réseau et obligations respectives des parties.
- Pour les heures supplémentaires, appliquez les majorations de l'extrait à chaque tranche et présentez les opérations en euros brut.
- Pour les congés, calculez les droits acquis, vérifiez la période du 1er mai au 31 octobre et tenez compte des jours supplémentaires éventuels.
- Pour les questions sur l'Union européenne, répondez selon le contexte de la session 2013 et ne confondez pas l'Union européenne avec la zone euro.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer la majoration des heures supplémentaires dans cette situation ?

La semaine de 47 heures comporte 12 heures supplémentaires au-delà de 35 heures. L'entreprise compte trois salariés : appliquez 12,5 % aux quatre premières heures, puis 25 % aux quatre suivantes et 50 % aux quatre dernières, en détaillant chaque calcul.

Q : Comment distinguer la période d'acquisition et la période de prise des congés ?

L'extrait prévoit une acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Il exige au moins 24 jours ouvrables pris entre le 1er mai et le 31 octobre, et prévoit des jours supplémentaires pour certains congés pris hors de cette période.

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

L'épreuve dure 2 heures. Le sujet attribue 14 points au cadre juridique et réglementaire, 20 points au cadre social et 6 points au cadre institutionnel. Il ne fixe pas de temps obligatoire par partie : répartissez-le en fonction du barème.

Q : Qu'attend le sujet pour les réponses de droit et les calculs ?

Reliez chaque règle à la situation décrite et justifiez votre conclusion à partir de l'extrait fourni. Pour les calculs, indiquez les données retenues, les majorations ou règles appliquées, les opérations et le résultat avec son unité.

Sujet officiel associé (PDF) : https://bpfleuriste.fr/assets/annales/bp-fleuriste/U40 - Environnement économique juridique et social de l'entreprise/2013/BP Fleuriste - U40 - Environnement économique juridique et social de l'entreprise - Session 2013 - 1-Sujet.pdf
Ressources BP Fleuriste : 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.