

BTS MÉTIERS DE LA MODE CHAUSSURE ET MAROQUINERIE

U.5 ÉLABORATION ET VALIDATION ÉCONOMIQUE DU PROCESSUS DE PRODUCTION

SESSION 2021

Durée : 6 heures

Coefficient : 4

Matériel autorisé

- L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.
- L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

- **Le candidat est invité à prendre connaissance de l'intégralité du sujet avant de traiter dans l'ordre de son choix les parties 1 et 2.**
- **Les réponses aux questions doivent être remises sur des copies distinctes en séparant les deux parties.**

Première partie : résolution ou approche économique, juridique et managériale

- Temps conseillé 2 heures.
- La qualité de l'écrit, la clarté et la pertinence de la présentation et de l'argumentaire seront pris en compte.
- Notée 8 points sur 20.

Deuxième partie : résolution ou approche technico-économique, élaboration et validation d'un processus de production

- Temps conseillé 4 heures.
- Notée 12 points sur 20.

Documents à remettre par le candidat

- **Une copie** pour les réponses de la 1^{re} partie.

Document réponse (à rendre avec la copie 1^{re} partie)

Document-réponse **DR1**page 18/18

- **Une copie** pour les réponses de la 2^e partie.

Les fichiers numériques et les impressions des différents onglets sur papier sont à rendre avec la copie de la 2^e partie :

- N° de candidat – planning E5HHM ;
- N° de candidat – E5HHM.

Dès que le sujet est remis, s'assurer qu'il est complet.
Le sujet comporte 18 pages, numérotées de 1/18 à 18/18.

BTS MÉTIERS DE LA MODE – CHAUSSURE ET MAROQUINERIE		Session 2021
U.5 élaboration et validation économique du processus de production	Code : MDE5CHM	Page 1/18

SOMMAIRE

CONTEXTE INDUSTRIEL pages 3 à 4

Questionnement

I^e partie - Résolution ou approche économique, juridique et managériale pages 5 à 6

2^e partie - Élaboration et validation d'un processus de production pages 7 à 8

ANNEXE A - DÉLOCALIER, RELOCALISER pages 9 à 10

ANNEXE B - OBLIGATIONS DES SALARIÉS pages 10 et 11

ANNEXE C - FAUT-IL EMBAUCHER SOUS CDD OU CDI ? pages 11 à 13

ANNEXE D - LES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS page 13

ANNEXE E - FICHE PRODUIT « CHLOÉ » page 14

ANNEXE F - FICHE PRODUIT « LÉA » page 15

ANNEXE G - FICHE PRODUIT « CAMILLE » page 16

ANNEXE H - RÉCAPITULATIF DES COMMANDES – DONNÉES ATELIERS -
CALENDRIER page 17

DR1 - TABLEAU D'AMORTISSEMENT page 18



Hugo HM Cuir est une société française qui fabrique et commercialise des sacs moyenne et haut de gamme. Hugo HM Cuir est plus qu'une marque, c'est un style de vie qui s'adresse à toutes les femmes qui aiment le chic et l'intemporel revisité.

La collection moyenne gamme est sous-traitée au Maroc. Seuls les articles haut de gamme sont fabriqués dans l'atelier français. La commercialisation des sacs est réalisée par des boutiques indépendantes.

Depuis cinq ans, les ventes stagnent. Afin d'en comprendre les raisons, le directeur fait réaliser un diagnostic de son entreprise. Un sondage auprès de ses revendeurs et des clients qui viennent au magasin d'usine a été réalisé. Il en ressort que si la concurrence a un impact sur les ventes, l'engouement des français pour le « Made in France » est devenu un facteur inévitable pour son secteur d'activité. Le directeur en prend conscience.

Soucieux de faire perpétuer un savoir-faire français et une qualité de production, mais aussi de changer la façon de consommer, il souhaite créer une marque hors du temps alliant caractère et élégance via une production 100 % française.

Pour répondre à un engagement éco-responsable et éthique, le directeur a conçu une charte dont le respect est une exigence à chaque étape du processus de production.

Extrait de la chartre

1. Respect de la nature pour les matériaux utilisés.

- Des fibres naturelles, biologiques ou recyclées, en privilégiant les fibres à faible impact écologique.
- Un cuir animal avec la particularité d'être tanné avec des produits à base de plantes : écorces d'arbres, extraits de végétaux ; une solution plus respectueuse de la nature que le tannage au chrome du cuir traditionnel.

2. Respect des hommes et de leur santé.

- Des partenaires qui partagent les valeurs et l'exigence sur l'éthique du travail et le respect de l'environnement.
- Interdiction d'utiliser toute substance toxique ou nocive dans l'élaboration des modèles.

3. Traçabilité des produits.

- Garantir la traçabilité des modèles, de l'approvisionnement matière jusqu'à la confection, en passant par les teintures.

Toutes les étapes de la production vont être réalisées dans l'atelier français : coupe, préparation, montage, contrôle qualité et conditionnement.

Le directeur est conscient qu'il va lui falloir investir dans de nouvelles machines, trouver des salariés expérimentés et compétents.

Fiche d'identité de la société

- Année de création : 2000.
- Forme juridique : Société par Actions Simplifiée.
- Capital : 39 000 euros.
- Effectif : 32.
- Chiffre d'affaires 2020 : 3 927 400 € (augmentation de 1,06 % par rapport à 2019).
- Résultat 2020 : 455 400 €.
- Production annuelle :
 - o marque moyenne gamme, 11 000 sacs ;
 - o marque haut de gamme, 1 300 sacs.

TRAVAIL DEMANDÉ

De plus en plus d'entreprises capitalisent sur le « Made in France » et revendiquent leur « patriotisme » économique. Parallèlement à la mondialisation, cette stratégie marketing osée enregistre des succès sur certains marchés.

Après réflexion, le directeur d'Hugo HM Cuir décide de profiter de cet engouement pour le « Made in France ». Il espère aussi pouvoir améliorer la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) que ce soit sur le plan social, environnemental, économique, territorial ou de la gouvernance.

Relocaliser son activité

Le directeur base son choix stratégique de relocaliser la production en France sur les différentes études réalisées auprès des consommateurs français et étrangers.

Les questions suivantes ont pour objectif de déterminer les conditions, les avantages et les limites d'une relocalisation de la production en France.

Q 1.1 À l'aide de l'**annexe A**, expliquer les inconvénients liés à la délocalisation pour l'entreprise Hugo HM Cuir.

Q 1.2 À l'aide de l'**annexe A**, énoncer trois avantages et trois limites d'une relocalisation pour l'entreprise.

Embaucher sous Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Pour mettre en œuvre sa stratégie de relocalisation, le directeur d'Hugo HM Cuir doit recruter du personnel pour son nouvel atelier de production. Il est conscient que l'opération de recrutement sera compliquée. Il est de plus en plus difficile de trouver des personnels diplômés et/ou qualifiés. Il hésite sur le choix des contrats de travail à proposer. Il veut être sûr de choisir des personnes compétentes. Il sait que les salariés compétents aux postes clés de la production sont facilement débauchés par la concurrence. Il souhaite protéger le savoir-faire de son activité si un salarié décide de quitter l'entreprise.

Les questions suivantes ont pour objectifs de mettre en avant les avantages et les inconvénients du CDD et du CDI et d'aider le directeur dans sa prise de décision.

Q 2.1 À l'aide de l'**annexe B**, définir le contrat de travail, les droits et obligations du salarié.

Q 2.2 À l'aide de l'**annexe B**, citer la clause du contrat de travail qui permettra à l'entreprise d'embaucher un technico-commercial tout en protégeant son savoir-faire et en évitant au salarié d'être tenté de quitter l'entreprise. Justifier la réponse.

Q 2.3 À l'aide de l'**annexe C**, présenter les avantages et les inconvénients pour l'entreprise du CDD et du CDI et conseiller le directeur pour l'embauche de ses nouveaux salariés.

Différentes ressources de financement et l'amortissement d'un investissement

Pour mettre en œuvre la relocalisation et respecter sa volonté d'une RSE plus sérieuse, le directeur d'Hugo HM Cuir doit équiper son atelier d'une nouvelle cabine d'encollage plus performante à 96 000 € TTC (TVA à 20 %). Il compte l'amortir sur 5 ans.

Les questions suivantes ont pour objectifs de comparer les modes de financement adaptés à l'acquisition de la cabine d'encollage et de calculer son amortissement comptable.

Q 3.1 Présenter dans un tableau les différents moyens de financement pour l'achat de la cabine d'encollage en donnant leurs avantages et leurs limites.

Le directeur a décidé d'emprunter l'intégralité du montant de l'acquisition de la nouvelle machine. Le taux d'emprunt est de 2 %.

Q 3.2 Compléter le document réponse **DR1** correspondant au tableau d'amortissement de la cabine d'encollage et expliquer les calculs de la première ligne.

Q 3.3 À l'aide de l'**annexe D** et du financement choisi, énoncer les avantages et les inconvénients de l'achat de la cabine d'encollage sur le résultat de l'entreprise.

2^e PARTIE Élaboration et validation d'un processus de production
--

TRAVAIL DEMANDÉ

La nouvelle collection « Made in France » comprendra une ligne « Valorisation » qui sera composée de trois sacs mêlant toile de jute issue du recyclage et cuir provenant au maximum des chutes de l'entreprise.

Vérification de la conformité du matériau

La toile de jute est dans un premier temps utilisée pour le transport de produits alimentaires (riz, café et pomme de terre). L'entreprise Hugo HM Cuir lui donne une seconde vie. Toutes les toiles de jute sont contrôlées dès réception et celles qui sont défectueuses sont retournées aux différents fournisseurs pour qu'elles soient orientées vers une autre filière de recyclage. Afin de diminuer l'empreinte carbone de ses produits, Hugo HM Cuir souhaite réaliser un cahier des charges matière qui sera envoyé aux fournisseurs afin de ne recevoir que des toiles conformes aux attentes pour la ligne « Valorisation ».

À l'aide de l'onglet « **QUALITÉ** » du fichier **E5HHM**, répondre aux questions qui suivent.

Q 4.1 Totaliser les défauts par catégorie, les cumuler par ordre décroissant puis calculer les pourcentages des quantités cumulées.

Q 4.2 Construire le graphique de PARETO, puis le découper en 3 zones : A, B et C.

Q 4.3 Sur feuille de copie, analyser le graphique et les données qui serviront à établir les points qualité du cahier des charges matière.

- **Imprimer les résultats de l'onglet « QUALITÉ ».**
- **Sauvegarder le fichier sous l'intitulé : N° de candidat – E5HHM.**

Calcul des besoins - Planification de la production

La présentation des prototypes de la ligne « Valorisation » a beaucoup plu, ce qui lui a valu de nombreux articles dans la presse. Les commandes des trois modèles ont dépassé les prévisions. Le responsable de production doit maintenant vérifier si les moyens humains dont il dispose sont en adéquation avec le nouveau plan de production et donc si les délais de contrôle avant livraison pourront être respectés afin de répondre aux attentes des clients. La fin du contrôle final devra avoir lieu au plus tard le 14 janvier 2022 afin que tous les produits soient expédiés en boutiques, pendant les soldes, avant le début de la collection printemps/été.

À l'aide des **annexes E, F, G et H**, répondre sur l'onglet « **CHARGE-CAPACITÉ** » du fichier **E5HHM** aux questions qui suivent.

Q 5.1 Calculer la capacité journalière de chacun des quatre ateliers.

Q 5.2 Calculer la charge de travail et le délai, par modèle et pour chacun des ateliers, arrondir au jour entier supérieur.

- **Imprimer les résultats de l'onglet « CHARGE-CAPACITÉ ».**
- **Sauvegarder le fichier sous l'intitulé : N° de candidat – E5HHM.**

Q 5.3 Sur le fichier **planning E5HHM**, compléter le planning sans chevauchement des tâches à l'aide d'un logiciel de planification (type Gantt Project) afin de respecter la date au plus tard de la fin du contrôle. Limiter le plus possible les temps d'attente au sein d'un même atelier.

- **Imprimer les résultats.**
- **Sauvegarder le fichier sous l'intitulé : N° de candidat – planning E5HHM.**

Q 5.4 Indiquer à quelle date, au plus tard, il faut lancer la fabrication de la ligne « Valorisation ». Répondre sur feuille de copie.

Calcul du Prix de Vente Industriel (PVI)

Il est prévu de lancer en fabrication les modèles « Chloé », « Léa » et « Camille ». Pour cette nouvelle collection, l'entreprise a sondé ses clients sur les prix auxquels ils achèteraient chacun des trois modèles. Cette démarche a permis d'établir le prix distributeur. Pour assurer une bonne continuité, l'entreprise doit se dégager une marge d'au moins 10% sur chaque modèle.

À l'aide des **annexes E, F et G** et des **onglets « CRI (vierge) »** et **« BaseMatières »** du fichier **E5HHM** répondre aux questions qui suivent.

Q 6.1 Insérer les formules nécessaires au calcul du prix de vente industriel puis copier l'onglet **« CRI (vierge) »** pour créer trois nouveaux onglets : **« CRI Chloé »**, **« CRI Léa »** et **« CRI Camille »**.

Q 6.2 Compléter, pour chacun des trois modèles, la feuille de calcul pour établir le coût de revient du produit, le prix de vente industriel et le taux de marge.

Q 6.3 Commenter les résultats obtenus sur feuille de copie.

- **Imprimer les résultats des onglets « CRI Chloé », « CRI Léa » et « CRI Camille ».**
- **Sauvegarder le fichier sous l'intitulé : N° de candidat – planning E5HHM.**

RELOCALISER

[...] avec l'émergence d'économies en développement, un phénomène de délocalisation de la production s'est opéré dans les années 1980 et accentué dans les années 1990. Ces vagues de délocalisation sont allées chercher une main-d'œuvre bon marché [...]. La réduction des coûts de production ainsi générée a permis de gagner en compétitivité et une logistique bien ordonnée a permis de ne pas perdre ces gains dans des surcoûts de transports intercontinentaux [...].

En revanche, délocaliser une industrie du luxe, c'est perdre les labels « Made in France » [...]. Pour un produit de luxe, la marque de fabrication constitue la principale justification de la qualité du produit et de son prix. Le « Made in France » dans le commerce mondial du luxe est un facteur clé de succès, ce label a permis de redynamiser il y a quelques années la croissance du secteur. Les maisons Hermès et Chanel insistent beaucoup sur la qualité de leur production, le savoir-faire français et donc sur la valorisation du « Made in France ».

Il reste possible de produire en Europe de l'Est, en Afrique du Nord, à l'île Maurice ou même en Asie tout en ayant un produit « Made in France ». Pour cela, il suffit d'opérer des manipulations de la nomenclature douanière ou bien des transformations retardées (à hauteur de 35 % de la valeur ajoutée, en général) dans le pays dont on cherche le certificat d'origine. Mais dans l'industrie du luxe, avoir le label sans avoir la haute qualité n'est pas une stratégie viable.

En fait, le phénomène que l'on observe depuis plusieurs années, c'est [...] une relocalisation dans le pays d'origine après une expérience de délocalisation de tout ou partie de la production.

Compte tenu de l'importance du certificat d'origine pour l'image des produits, la maroquinerie de luxe est particulièrement sensible à ce phénomène. Il occasionne cependant une réorganisation de la chaîne de production. En effet, confier une ligne de production à un nouveau site, implique en amont une préparation et un accompagnement par le donneur d'ordre pour éviter tout risque de défauts et de pertes.

Des maisons telles que Louis Vuitton qui recherchent l'excellence de la façon peuvent mettre plusieurs mois à adapter et à préparer un nouveau site de production avant le lancement en usinage d'une ligne de produit. Ainsi, dans le cas d'une société X souhaitant rester anonyme, on explique qu'au tout début du lancement en production de la ligne « Y » relocalisée, la maison avait rencontré quelques problèmes : le rendu final du produit était de moins bonne qualité que la fabrication chinoise et le résultat était différent sur plusieurs marchandises.

Il est donc indispensable pour un maroquinier de s'assurer avant la mise en fonctionnement de la ligne de production que l'atelier soit capable de produire en continu une ligne de produit sans défaut, or cela demande du temps et de l'énergie en terme d'organisation.

STRATÉGIES DE PRODUCTION ET QUALITÉ

Les maroquiniers de luxe regardent en général quatre variables pour leur stratégie de production : la qualité du produit (comprenant l'utilisation du label « Made in France », Italie ou encore Europe) ; les délais d'approvisionnements de matières et de produits finis (distance séparant les lieux de fabrication des bassins de consommation) ; la quantité, non négligeable car suivant le pays de production, les volumes demandés sont plus ou moins importants

(économie d'échelle, en France le volume est nécessaire pour ne pas avoir un coût de production exorbitant à l'unité) ; le prix.

Sur ces quatre variables, les deux premières correspondent exactement à la logique de relocalisation d'un maroquinier haut de gamme ou de luxe français. Les deux dernières préconisent plutôt une délocalisation vers un pays à bas coût, appliquées principalement par les marques d'entrée de gamme et moyenne de gamme. Il faut savoir qu'à l'heure actuelle, les grandes maisons de luxe privilégient la qualité à la quantité.

LE FACTEUR LOGISTIQUE

[...] La relocalisation engendre un impact sur le dispositif logistique de la chaîne de production, les matières premières sont fabriquées principalement en Europe.

Par conséquent, la relocalisation de l'appareil productif, en terme de distance, permettra de réduire la chaîne logistique d'un maroquinier de luxe français. Le rassemblement des différentes étapes de la chaîne de production offrira, en outre, une meilleure réactivité à l'entreprise. Mais le coût organisationnel est très lourd. Cette procédure demande une longue période de transition et d'adaptation pour que la chaîne de production puisse correctement fonctionner.

La transition doit être réalisée petit à petit en commençant par relocaliser la production d'un produit, ensuite d'une ligne et enfin de l'intégralité de la production de l'enseigne.

L'impact de la relocalisation sur la gestion de la chaîne logistique d'un maroquinier est donc important ; elle demande une modification profonde de l'organisation de la chaîne de production ; elle est applicable uniquement pour les entreprises bien structurées, de tailles importantes, positionnées dans le haut de gamme et le Luxe.

RESTER COMPÉTITIF

Des maroquiniers positionnés sur des gammes moins luxueuses ont quant à eux relocalisé leur production en Europe de l'Est où nombre de matières premières sont produites et où la main-d'œuvre reste compétitive, tandis que d'autres entreprises ont relocalisé leur production de la Chine vers le Vietnam où il existe un véritable savoir-faire pour le travail du cuir [...].

Source : <https://www.carnetsduluxe.com/tribunes/>

ANNEXE B - OBLIGATIONS DES SALARIÉS

[...] L'obligation de loyauté

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Le salarié doit donc s'abstenir, durant l'exécution de son contrat de travail, de tout acte contraire aux intérêts de l'entreprise (acte de concurrence, par exemple), des actes moralement ou pénalement répréhensibles (tromperie, vol, malversation...). Le salarié ne doit pas abuser de ses fonctions pour s'octroyer un avantage particulier ou en accorder un à d'autres, sans l'accord de l'employeur.

L'obligation de discrétion

Le salarié est tenu de ne pas divulguer les informations confidentielles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur, ni à l'intérieur de l'entreprise. Cette obligation ne fait pas obstacle à la liberté d'expression du salarié [...].

La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail. Elle vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte.

Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (quand le salarié est en contact direct avec la clientèle par exemple), et non pas empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs.

La clause de non-concurrence doit :

- être limitée dans le temps (sans que la durée soit excessive) ;
- être limitée dans l'espace (une zone géographique doit être prévue) ;
- être limitée à une activité spécifiquement visée (coiffeur par exemple) ;
- prévoir une contrepartie financière (ou indemnité compensatrice) pour le salarié.

En cas de non-respect d'un de ces critères, la clause de non-concurrence n'est pas valable, et ouvre droit au paiement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié.

La contrepartie financière est due dès lors que la clause de non-concurrence est applicable (même si le salarié est licencié pour faute grave ou s'il démissionne).

Cette contrepartie peut prendre la forme :

- d'un capital ;
- d'une rente (prime versée en une seule fois ou périodiquement).

Elle doit être versée après la rupture du contrat de travail, et non pendant son exécution.

La contrepartie doit être raisonnable, une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie financière, et n'est donc pas valable. Son montant est compris entre le quart et la moitié du salaire mensuel moyen versé au salarié.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>

ANNEXE C - FAUT-IL EMBAUCHER SOUS CDD OU CDI ?

[...] Le choix entre le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée doit se faire en considération de la législation mais aussi en considération du coût économique.

Malgré les apparences, le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat de travail offrant une flexibilité à l'employeur contrairement aux nombreuses contraintes du contrat de travail à durée déterminée.

I. L'attrait apparent du CDD pour l'employeur

À première vue, le contrat de travail à durée déterminée semble être le contrat de travail le moins contraignant pour l'employeur. [...].

Néanmoins, le recours au CDD est limité par loi compte tenu des cas de recours limitatifs mais aussi par sa durée.

I-A. L'encadrement du recours au CDD

Selon le code du travail, un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

BTS MÉTIERS DE LA MODE – CHAUSSURE ET MAROQUINERIE		Session 2021
U.5 élaboration et validation économique du processus de production	Code : MDE5CHM	Page 11/18

Ainsi un CDD ne peut être conclu que :

- pour remplacer un salarié ou un chef d'entreprise et certaines personnes assimilées, temporairement absents ;
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour des emplois saisonniers ;
- dans certains secteurs d'activité définis par décret ou convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. [...]

Au surplus, le CDD doit être établi par écrit [...].

Sauf exception, la durée totale d'un CDD ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement inclus. [...]

Le contrat de travail à durée déterminée dont le cas recours ne correspondrait pas à la réalité ou dont la durée excéderait la durée imposée par la loi pourrait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

I-B. La difficile rupture du CDD avant son terme

La rupture du contrat de travail à durée déterminée avant son terme n'est pas aisée car elle est limitée à des cas précis.

En premier lieu, la période d'essai est relativement courte s'agissant des contrats de travail à durée déterminée [...].

Une fois la période d'essai achevée, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail ou si le salarié justifie d'une embauche en contrat de travail à durée indéterminée.

Par conséquent, en cas d'insuffisance professionnelle, le contrat de travail à durée déterminée ne pourra pas être interrompu avant son terme.

En cas de rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

I-C. Le coût du CDD

La plupart des contrats de travail à durée déterminée donne droit au salarié à une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

De surcroît, l'employeur occupant ou ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée est redevable d'une contribution, égale à 1 % des salaires des rémunérations versées à ces salarié, destinée au financement des congés individuels de formation et des bilans de compétences des intéressés. [...]

II. La flexibilité accordée par le CDI

Contrairement au contrat de travail à durée déterminée, un contrat de travail à durée indéterminée n'a pas besoin d'un écrit pour être valable. Il peut donc être conclu oralement. Bien que le contrat de travail à durée indéterminée puisse sembler plus contraignant que le contrat de travail à durée déterminée, compte tenu du fait que par définition son terme n'est pas arrêté, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu plus facilement que le contrat de travail à durée déterminée.

En premier lieu, le contrat de travail à durée indéterminée peut être assorti d'une période d'essai dont la durée légale est de deux à quatre mois renouvelable une fois.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement et sans motivation par l'employeur ou le salarié.

Plus la classification du salarié est élevée et plus la période d'essai est longue [...].

Mettre fin à la période d'essai d'un cadre est plus économique pour l'employeur que de conclure un contrat à durée déterminée destiné à le « tester ».

Au surplus, un licenciement pourra intervenir si le salarié fait preuve d'insuffisance professionnelle postérieurement à la fin de période d'essai.

Le coût d'un licenciement n'est pas nécessairement important pour l'employeur dans la mesure où un salarié disposant d'une ancienneté de moins de 6 mois n'a pas de préavis légal de licenciement à exécuter. [...]

Source : <https://www.village-justice.com/>

ANNEXE D - LES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS



En fin d'exercice comptable la société passe une écriture de dotation aux amortissements, diminuant la valeur du compte d'immobilisations et augmentant le compte de charge correspondant à l'amortissement du bien, figurant dans le compte de résultat.

Source : <https://www.compta-facile.com/les-amortissements-comptables/>

ANNEXE E – FICHE PRODUIT « CHLOÉ »

FICHE PRODUIT		
Modèle : Chloé	Référence : 2021 rbp 001	
Croquis :		
	Ligne VALORISATION	
	Quantité à fabriquer : 1 250	
	Semaine de contrôle : S51 2021	
	Semaine de livraison : S1 2022	
	Temps de fabrication (en min) :	
	Coupe	12
	Préparation	8
	Piqûre	13
	Montage	15
	Finition	5
	Contrôle	3
	Prix distributeur	275,00 €
Fournitures et matières premières :		
Réf	Désignation	Qté
TDJCa1	Toile de jute Café	65 dm ²
PVE003	Peausserie veau	60 dm ²
DBTO002	Doublure intérieur toile	20 dm ²
REN001	Renfort - salpa carte	1
FAG18	Fermeture à glissière (18 cm)	1
FAG26	Fermeture à glissière (26 cm)	1
CUINT1	Curseur int	1
TOU001	Tourniquet	1
BOU001	Boutons	2
JCPL20	Jonc cuir Ø 2 plein	2 m
PRSHHM1	Plaque rectangulaire siglée	1

ANNEXE F – FICHE PRODUIT « LÉA »

FICHE PRODUIT		
Modèle : Léa	Référence : 2021 rbp 002	
Croquis :		
	Ligne VALORISATION	
	Quantité à fabriquer : 2 300	
	Semaine de contrôle : S1 2022	
	Semaine de livraison : S2 2022	
	Temps de fabrication (en min) :	
	Coupe 10	
	Préparation 4	
	Piqûre 15	
	Montage 13	
	Finition 5	
	Contrôle 3	
	Prix distributeur	195,00 €
Fournitures et matières premières :		
Réf	Désignation	Qté
TDJRz1	Toile de jute Riz	42,24 dm ²
PVA001	Peausserie vachette	12,20 dm ²
TXN04	Texon noir 4/10	2,50 dm ²
PASCU01	Passepoil cuir	1 m
BOSUDF21	Bordure suédine droit fil 21 mm	1 m
REAUNYL	Renfort autocollant nylon	18 cm
TOCO6	Toron coton 6 mm	66 cm
FAG17	Fermeture à glissière (17 cm)	1
CUINT1	Curseur int	1
FAG30	Fermeture à glissière (30 cm)	1
CUEXT1	Curseur ext	1
DÉRC20	Dés rectangulaires dorés 20 x 15 x 30/10	6
PRE001	Pression	2
RIAV3T8	Rivets acier verni 3 T 8	5
PRSHM1	Plaque rectangulaire siglée	1
BOPA001	Boucle avec passant	1

ANNEXE G - FICHE PRODUIT CAMILLE « CAMILLE »

FICHE PRODUIT													
Modèle : Camille	Référence : 2021 rbp 003												
Croquis : 	Ligne VALORISATION												
	Quantité à fabriquer : 2 300												
	Semaine de contrôle : S2 2022												
	Semaine de livraison : S3 2022												
	Temps de fabrication (en min) :												
	<table border="0"> <tr><td>Coupe</td><td align="right">6</td></tr> <tr><td>Préparation</td><td align="right">3</td></tr> <tr><td>Piqûre</td><td align="right">6</td></tr> <tr><td>Montage</td><td align="right">7</td></tr> <tr><td>Finition</td><td align="right">3</td></tr> <tr><td>Contrôle</td><td align="right">3</td></tr> </table>	Coupe	6	Préparation	3	Piqûre	6	Montage	7	Finition	3	Contrôle	3
Coupe	6												
Préparation	3												
Piqûre	6												
Montage	7												
Finition	3												
Contrôle	3												
Prix distributeur	155,00 €												
Fournitures et matières premières :													
Réf	Désignation	Qté											
TDJPdT1	Toile de jute Pomme de terre	114,07 dm ²											
PCR002	Peausserie crocodile	0,46 dm ²											
DBTO002	Doublure intérieur toile	86,05 dm ²											
RTEP001	Renfort TEP	5,90 dm ²											
JCCR25	Jonc cuir ø 2,5 creux	70 cm											
FAG60	Fermeture à glissière (60 cm)	1											
FAG27	Fermeture à glissière (27 cm)	1											
CUEXT1	Curseur ext	2											
CUINT1	Curseur int	1											
TOMA001	Top magnétique	1											
PRSHM1	Plaque rectangulaire siglée	1											

ANNEXE H - RÉCAPITULATIF DES COMMANDES - DONNÉES ATELIERS - CALENDRIER

RÉCAPITULATIF DES COMMANDES À LIVRER EN JANVIER 2022

Modèle	Quantité	Semaine contrôle	Semaine de livraison
Chloé	1250	S51	S1
Léa	2300	S1	S2
Camille	2300	S2	S3

DONNÉES ATELIER

Atelier	Effectif	Rendement	Absence
Coupe	4	102 %	2 %
Préparation / Piquage	8	95 %	3 %
Montage / Finition	8	98 %	2 %
Contrôle	2	94 %	2 %

Tous les ateliers travaillent 35 heures par semaine, réparties équitablement sur 5 jours.

CALENDRIER

Octobre 2021

N°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
39					1	2	3
40	4	5	6	7	8	9	10
41	11	12	13	14	15	16	17
42	18	19	20	21	22	23	24
43	25	26	27	28	29	30	31

Novembre 2021

N°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
44	1	2	3	4	5	6	7
45	8	9	10	11	12	13	14
46	15	16	17	18	19	20	21
47	22	23	24	25	26	27	28
48	29	30					

Décembre 2021

N°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
48			1	2	3	4	5
49	6	7	8	9	10	11	12
50	13	14	15	16	17	18	19
51	20	21	22	23	24	25	26
52	27	28	29	30	31		

← fermeture →

Calendrier 2022

Janvier 2022

N°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
52						1	2
1	3	4	5	6	7	8	9
2	10	11	12	13	14	15	16
3	17	18	19	20	21	22	23
4	24	25	26	27	28	29	30
5	31						

Février 2022

N°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
5		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	13
7	14	15	16	17	18	19	20
8	21	22	23	24	25	26	27
9	28						

Mars 2022

N°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
9		1	2	3	4	5	6
10	7	8	9	10	11	12	13
11	14	15	16	17	18	19	20
12	21	22	23	24	25	26	27
13	28	29	30	31			

DOCUMENT RÉPONSE DR1 - TABLEAU D'AMORTISSEMENT (à rendre avec la copie)**1^{re} partie – Q 3.2**Immobilisation : **matériel industriel (cabine d'encollage)**Date d'acquisition : **1/04/2021**

Base amortissable HT : _____

Durée d'utilisation : **.....ans**Mode d'amortissement : **linéaire**Taux d'amortissement : **... %**

Années	Base amortissable	Annuité d'amortissement	Valeur nette comptable
2021			
2022			
2023			
2024			
2025			
2026			
	TOTAL :		

a) Expliquer le calcul de la base amortissable 2021 :**b) Expliquer le calcul du taux d'amortissement :****c) Expliquer le calcul de l'annuité d'amortissement 2021 :****d) Expliquer le calcul de la valeur nette comptable 2021 :**