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 Restaurant, veuillez visiter :
bprestaurant.fr/annales-sujets-et-corriges

EXAMEN : BREVET PROFESSIONNEL SÉRIE : RESTAURANT	SESSION AUTOMNE 2005	SUJET
Épreuve : U30 GESTION APPLIQUÉE	Durée : 2 h 00	Coefficient : 2

Sujet « Le Chat qui dort »

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.

PLAN COMPTABLE HÔTELIER AUTORISÉ MAIS NON UTILISÉ DANS LE SUJET.

CALCULATRICE AUTONOME SANS IMPRIMANTE ET SANS DISPOSITIF DE COMMUNICATION EXTERNE.

Vous êtes embauché(e) au Château du « Chat qui dort » situé en Dordogne dans un endroit calme :

« La Méhaignerie »
24310 Brantôme
Tél 05.53.56.28.80

Cet établissement comporte 35 chambres et fonctionne 320 jours/an de Mi Février à Fin Décembre. Il compte 6 salariés avec vous.

C'est une SARL immatriculée 31867233400053- 551 A au RCS de Périgueux. Le gérant, M. BLANDIN vous a recruté pour le seconder et assurer la gestion de la partie salle et hôtel.

PARTIE 1 : Gestion commerciale	(12 points)
PARTIE 2 : Gestion financière	(16 points)
PARTIE 3 : Gestion des ressources humaines	(12 points)

PARTIE 1 : GESTION COMMERCIALE (12 POINTS)

M. Blandin vous fournit des éléments de réflexion et vous demande d'analyser l'évolution de l'entreprise. Vous devez comparer certains indicateurs commerciaux sur les 2 années écoulées.

1) **Complétez l'annexe 1**

2) **Complétez le tableau d'évolution des indicateurs commerciaux (Annexe 2)**

3) **Commentez cette évolution**

PARTIE 2 : GESTION FINANCIÈRE (16 POINTS)

M. BLANDIN souhaiterait accueillir un groupe, en novembre, et lui faire des conditions de prix compétitives. Avant de faire des propositions précises, il vous demande de faire une analyse des charges.

Pour cela on vous transmet les informations suivantes :

- Consommations journalières/chambre louée :	3,50 €	(charges variables)
- Charges variables de personnel/chambre louée :	6,00 €	
- Frais généraux variables/ chambre louée :	7,00 €	
- Charges fixes de personnel :	138 800 €	
- Frais généraux fixes :	13 000 €	
- Charges financières :	5 400 €	
- Dotation aux amortissements :	12 800 €	

1) **Complétez le tableau de répartition des charges (Annexe 3)**

2) **Présentez le compte de résultat simplifié (Annexe 4)**

3) **Complétez le compte de résultat différentiel (Annexe 5)**

4) **Calculez le seuil de rentabilité en montant, en nombre de jours, en nombre de chambres (Annexe 5).**

PARTIE 3 : GESTION DU PERSONNEL (12 POINTS)

M. BLANDIN veut recruter un commis de rang pour le remplacement d'un salarié en longue maladie à compter du 01/11/2005 pour une durée de 12 mois.
Un candidat a retenu son attention : Monsieur Éric Hochet demeurant 303 rue des Petits ventres, 33000 Bordeaux. Il est né le 25/02/1987 à Clermont-Ferrand (63) et son n° de Sécurité sociale est le 1870263232051-67.
Après lecture des documents d'information qui vous sont remis (CDD et contrat saisonnier) traiter les questions suivantes **(Annexe 6).**

Document

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Un CDD peut être conclu :

- en cas d'emplois saisonniers et d'emplois où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois, [....]
- en vue du remplacement d'un salarié absent temporairement (maladie, congés) [....]
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (CDI),
- en cas de contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle du salarié engagé,
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, [....]

Un recours au CDD strictement limité

Un CDD, quel que soit le motif, ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si le contrat est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié comme un CDI.

Un CDD ne peut être conclu pour remplacer un ou plusieurs salariés dont le contrat est suspendu suite à un conflit collectif du travail.

Les CDD sont interdits :

- pour des travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté,
- pour pourvoir des postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les six mois précédents.

Contrats à terme précis.

Le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion, sauf dans un certain nombre de cas limités (par exemple, en cas d'emploi saisonnier, de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, ou dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI).

Lorsque le CDD n'en précise pas le terme, il doit être conclu pour une durée minimale et prendre fin au retour de la personne remplacée ou à l'issue du travail pour lequel il a été conclu.

Durée maximale du contrat :

En principe, la durée d'un CDD, renouvellement inclus, ne peut excéder 18 mois.

Il existe toutefois des cas particuliers :

- en attendant un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée : 9 mois,
- remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste : 24 mois, commande exceptionnelle à l'exportation : 24 mois...

Le contrat de travail saisonnier

Très utilisé dans l'agriculture ou le tourisme, le contrat de travail saisonnier répond à des règles précises.

Le contrat de travail saisonnier est un contrat à durée déterminée, conclu pour un emploi qui dépend du rythme des saisons et qui se répète de façon prévisible et cyclique chaque année. Ces variations d'activité doivent être indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés. Il est très fréquent dans les secteurs de l'agriculture et du tourisme. Les activités concernées sont définies soit par décret (article D 121-2 du code du travail) soit par convention ou accord collectif étendu.

Ce contrat, qui peut être à temps partiel, est conclu par écrit soit pour une durée fixée à l'avance (18 mois maximum), soit pour une saison. Dans ce cas, l'employeur doit tout de même fixer une durée minimale. Il doit être remis 48 heures maximum après l'embauche et doit comporter certaines mentions obligatoires : tâches à effectuer, montant du salaire, date de début et fin d'emploi ou durée minimale du contrat, durée de la période d'essai, convention collective applicable, caisse de retraite complémentaire et organisme de prévoyance dont vous dépendez... L'employeur doit déclarer votre embauche à l'Urssaf et vous remettre une copie de la déclaration.

A la fin d'un contrat de travail saisonnier, le salarié ne bénéficie pas de la prime de précarité prévue pour les CDD, mais a droit aux congés payés et aux indemnités chômage, sous certaines conditions.

ANNEXE 1 : DONNÉES COMMERCIALES

L'Hôtel :

Capacité de l'hôtel : 35 chambres	Capacité annuelle →	.....
Chiffre d'affaires TTC : 505 345 € (TVA à 5,5%)	Chiffre d'affaires hors taxes : →	.....
Type de chambre	**Nombre de chambres louées**	**Nombre de personnes hébergées (nuitées)**
Chambre de 2	5 200	.....
Chambre de 3	1 400	.....
Chambre de 4	2 200	.....
TOTAUX	.....	.....
Nombre de petit déjeuners : 21 600		

Le restaurant :

Nombre de places	60	Clients extérieurs	21 600
Nombre de couverts par jour	120	Clients de l'hôtel	6 800
Nombre de couverts par an →	.....	TOTAL clients →	.....
Chiffre d'affaires TTC du restaurant : 469 400 € ***(TVA au taux de 19,60 %)***			

ANNEXE 2 : ÉVOLUTION DES INDICATEURS

2) A partir des données de l'annexe 1, complétez le tableau suivant :

INDICATEURS RESTAURATION				
	Calculs	Année 2004	Année 2003	Écarts
Taux de remplissage	.....	.....	66,29%	.....
Ticket moyen TTC/couvert	.....	.....	19,78€	.....
INDICATEURS HÔTELLERIE				
	Calculs	Année 2004	Année 2003	Écarts
Nombre de chambres louées		.....	7 700	.....
Nombre de nuitées		.....	19 800	.....
Taux d'occupation	.....	.....	68,75 %	.....
Indice de fréquentation	.....	.....	2,57	.....
Prix moyen HT/chambre	.....	.....	57,01€	.....
Taux de captage Petits-déjeuners	.....	.....	89,90 %	.....
Taux de captage Restaurant	.....	.....	17,17 %	.....

3) Commentez cette évolution

-

-

-

-

ANNEXE 3 : RÉPARTITION DES CHARGES/AN

1. Complétez le tableau

	ANNÉE 2004		
	Charges variables	Charges fixes	Total
Achats consommés (*)			
Charges de personnel (*)			
Frais généraux (*)			
Dotation aux amortissements			
Charges financières			
RÉSULTAT			

(*) Voir dans l'ANNEXE 1 le total des chambres louées

ANNEXE 4 : COMPTE DE RÉSULTAT SIMPLIFIÉ

2. Complétez le tableau ci-dessous

C.A HT HÔTEL ANNÉE 2004	479 000 €
Achats consommés	
Charges de personnel	
Frais généraux	
Dotation aux amortissements	
Charges financières	
RÉSULTAT	

ANNEXE 5 : COMPTE DE RÉSULTAT DIFFÉRENTIEL

3. Complétez le tableau

	Montant	%
C.A HT		100
Charges variables		
Marge sur coût variable		
Charges fixes		
RÉSULTAT		

4. Calculez le seuil de rentabilité

- en montant :

- en nombre de chambres :

- en nombre de jours :

Annexe 6

1. Indiquer le type de contrat le mieux adapté et préciser pourquoi :

.....

.....

2. Mentionner les formalités que M. Blandin doit accomplir lors de l'embauche de M. Hochet :

.....

.....

3. Préciser la durée maximale envisageable du contrat :

.....

4. Énumérer les documents à remettre à M. Hochet :

.....

.....

.....

5. Citer les indemnités auxquelles il aura droit et les modalités d'évaluation :

.....

.....

.....

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

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.