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

Dossier n°2 : Les soldes intermédiaires de gestion

À la suite de la première année d'activité, Monsieur Souchi vous demande d'analyser les résultats obtenus, de les comparer avec les prévisions 2006 et de calculer les différences. Pour ce faire, vous complétez le tableau des Soldes Intermédiaires de Gestion en ANNEXE 3.

Les informations comptables sont les suivantes :

Éléments	Prévisions	Résultats 2006	Évènements, explication
Chiffre d'affaires	781 200,00 €	808 860,00 €	Bonne fréquentation pendant l'été
Achats consommés	195 300 ,00€	226 482,00 €	Le ratio coût matière est de 28 % du CA HT
Charges externes (hors loyer)	90 000,00 €	92 526,00 €	Les consommations d'énergie ont été plus importantes que prévu
Loyer	54 000,00 €	54 000,00 €	
Impôts et taxes	15 000,00 €	15 195,00 €	
Charges de personnel	216 000,00 €	219 036,00 €	Des heures supplémentaires ont été effectuées durant l'été
Dotation aux amortissements	54 000,00 €	57 000,00 €	La caisse enregistreuse, fatiguée depuis quelque temps, a « lâché »
Charges financières	33 938,00 €	33 938,00 €	
Charges exceptionnelles	0 €	4 500,00 €	Valeur restante de l'ancienne caisse enregistreuse

ANNEXE 3

TABLEAU DES SOLDES INTERMÉDIAIRES DE GESTION				
	Prévision 2006	Réalisation 2006	Différence en €	Différence en % de la prévision
Chiffre d'affaires hors taxe				
- achats consommés				
= Marge Brute				
- charges externes (loyer compris)				
= Valeur Ajoutée				
- Impôts et Taxes				
- Charges de Personnel				
= Excédent Brut d'Exploitation				
- dotation aux amortissements				
= Résultat d'Exploitation				
- charges financières				
- charges exceptionnelles				
= Résultat de l'Exercice				

Commentez les différences constatées sur :

- le chiffre d'affaires : .....

.....

- les achats : .....

.....

- la marge brute : .....

.....

- les charges de personnel :.....

.....

- l'excédent brut d'exploitation : .....

.....

- le résultat de l'exercice : .....

Dossier n°3 : Le contrat de travail

A partir de vos connaissances et du **document 3**, répondez aux questions suivantes :

1. ***La législation du travail en France est différente sur de nombreux points de celle de Grande-Bretagne. Complétez le tableau de comparaison en ANNEXE 4.***

2. ***Quel est le point commun entre la France et la Grande-Bretagne depuis le 01/10/05 ?***

.....

.....

3. ***Le salaire versé par l'employeur en Grande-Bretagne est « net d'impôt ». Que signifie cette expression ?***

.....

.....

.....

DOCUMENT 3

Droit anglais et contrat de travail
LE B.A. – BA de ce qu'il faut absolument connaître

Le marché du travail en Grande-Bretagne est libéral. Cela se ressent nécessairement dans la relation employeur-employé. En pratique, il est assez fréquent qu'un hôtelier ou un restaurateur séduit par la candidature d'un jeune professionnel se contente d'un engagement oral et le fasse travailler un ou deux jours à l'essai et non rémunéré. Si l'essai est concluant, vous êtes embauché souvent oralement. Ce n'est qu'au bout de deux mois que l'entreprise est dans l'obligation de vous remettre un contrat (Written Statement) valant contrat de travail. (...)

A cet égard, sachez que sur une moyenne de trois mois, la durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine. Cela signifie que certaines semaines, vous pouvez travailler bien plus que 48 heures. En outre, l'employeur peut vous faire signer une dérogation pour s'autoriser à dépasser cette limite de 48 heures. De conception libérale, le droit du travail anglais veut permettre à celui qui souhaite travailler plus de le faire, sans pour autant autoriser les abus. Ainsi, sachez que, légalement, vous avez le droit de ne pas signer la dérogation. Mais, en pratique, si vous refusez de signer une dérogation ou de travailler plus de 48 heures par semaine, il est fort possible que l'employeur mette fin à votre expérience dans son établissement.
(...)
Quant aux heures supplémentaires, elles peuvent être payées sans majoration de salaire. Enfin, vous avez le droit à 11 heures de repos entre deux journées de travail et à une pause de vingt minutes au bout de 6 heures de travail consécutives.
(...)
Votre salaire ainsi que la périodicité à laquelle il vous sera versé :
- soit vous avez moins de 22 ans, votre salaire minimum ne doit pas être inférieur à 4.10 livres par heure,
- soit vous avez plus de 22 ans, ce taux horaire minimum passe à 4.85 livres par heure.

A partir du 1er octobre 2005, ces taux horaires de salaire, qui sont l'équivalent du taux horaire du SMIC en France, passeront respectivement à 4.25 et 5.05 livres. Quant au paiement du salaire, celui-ci s'effectue à la semaine ou au mois, selon les établissements, sachez que ce n'est pas parce qu'il est effectué en liquide qu'il n'est pas déclaré. Dans tous les cas, vous devez recevoir chaque mois une feuille de paie, récapitulant le salaire perçu dans le mois et les taxes appliquées.

Sachez enfin que ***le salaire versé par l'employeur est net d'impôt car*** l'impôt sur le revenu est prélevé à la source, selon un taux qui varie en fonction du montant du salaire annuel brut. Cette taxe est prélevée sur votre salaire chaque mois.

Vos congés payés : vous avez le droit à 4 semaines de congés payés par an. En outre, ces jours de congés payés peuvent inclure les jours fériés locaux. Ceux-ci sont au nombre de 8 dans l'année.
Si votre employeur ne vous remet pas tout de suite un contrat de travail, demandez une attestation d'emploi qui vous permettra de vous faire enregistrer auprès des différents organismes administratifs britanniques auxquels vous aurez à faire lors de votre installation (pour l'ouverture d'un compte en banque, propriétaire pour louer un logement, services sociaux de la santé pour la protection sociale locale...).

D'après un article du journal l'hôtellerie restauration N°2939 (du 25 Août 2005)

1 livre = 1,45 € au 18/10/05

ANNEXE 4 : Tableau de comparaison entre le droit du travail anglais et le droit du travail français

	Grande-Bretagne	France
La période d'essai est- elle rémunérée ?		
Le contrat de travail est- il écrit ?		
Les heures supplémentaires sont-elles majorées ?		
Quelle est la durée annuelle des congés payés ?		

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.