

# TEXTE DE L'ÉPREUVE

## MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE :

# Hotel Restaurant Le Central

*Avenue de la gare  
19000 TULLE  
05 55 26 24 34*

EURL au capital de 75 000 €  
RCS TULLE B 345 322 123

Vous travaillez chez Mr Lafon gérant de l'hôtel restaurant le Central. Ce dernier vous demande de l'aider à réaliser différents travaux administratifs et de gestion.

DOSSIERS A TRAITER	
DOSSIER 1 : LES REGLEMENTS	/8
DOSSIER 2 : LE COMPTE DE RESULTAT	/14
DOSSIER 3 : LE BUDGET FAMILIAL	/8
DOSSIER 4 : LES CONGÉS	/10
<b>TOTAL</b>	<b>/40</b>

## DOSSIER N° 1 : LES REGLEMENTS

Documentation à consulter	Annexes à rendre avec la copie
↳ Document 1 (p 3) : Extrait du journal de L'Hôtellerie du 4/08/05	☞ Annexe 1 (p 4) : Questionnaire

TRAVAIL A FAIRE : Monsieur Lafon voudrait que vous lui expliquiez la réglementation concernant les règlements.

<b>Groupement inter académique II</b>		Session de remplacement Septembre 2006	Code <b>60358</b>	
Examen et spécialité <b>BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie</b>				
Intitulé de l'épreuve <b>EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière</b>				
Type <b>SUJET</b>	Date et heure	Durée <b>1 heure</b>	Coef <b>2</b>	N° de page/total <b>S 1/9</b>

## TEXTE DE L'ÉPREUVE

### DOSSIER N° 2 : LE COMPTE DE RESULTAT

Après 6 mois d'activité, monsieur Lafon souhaite connaître le résultat prévisionnel de son établissement.

Documentation à consulter	Annexes à rendre avec la copie
↳ Document 2 (p 5) : Balance des comptes au 31 mai 2006	☞ Annexe 2 (p 6) : Compte de résultat

**TRAVAIL A FAIRE** : Etablir le compte de résultat à partir de la balance des comptes

### DOSSIER N° 3 : LE BUDGET FAMILIAL

Monsieur Lafon souhaite ouvrir un plan d'épargne logement pour acquérir une maison. Afin de savoir quel montant il peut économiser par mois sur les revenus du ménage, il vous demande de réaliser l'inventaire de ses recettes et de ses dépenses annuelles.

Documentation à consulter	Annexes à rendre avec la copie
↳ Document 3 (p 7)	☞ Annexe 3 (p 7)

**TRAVAIL A FAIRE** : Compléter le budget annuel du ménage et répondre aux questions qui suivent.

### DOSSIER N° 4 : LES CONGÉS

Monsieur Lafon souhaite fermer son établissement pendant 3 semaines en novembre et mettre son personnel en congé pendant cette période.

Documentation à consulter	Annexes à rendre avec la copie
↳ Document 4 (p 8)	☞ Annexes 4 (p 9)

**TRAVAIL A FAIRE** : Répondre aux questions que se pose monsieur Lafon sur les congés payés à l'aide de vos connaissances et après avoir lu l'article du journal l'hôtellerie.

BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie	60358
EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière	S 2/9

## TEXTE DE L'ÉPREUVE

### DOSSIER 1 : Document 1

#### *Un restaurateur n'est pas obligé d'accepter les cartes bancaires et les chèques*

✉ J'ai un restaurant depuis 3 ans et un client m'a affirmé ces jours-ci qu'il est obligatoire d'accepter les cartes bancaires ainsi que les chèques. Ma question est donc la suivante : Suis-je obligé d'accepter les cartes bancaires et les chèques, et si non, comment puis-je le prouver à mes futurs clients ? (T.P. de Versailles)

Votre client se trompe ! En droit français, le seul paiement que vous êtes obligé d'accepter est le paiement en espèces.

Pour les cartes bancaires, aucune disposition légale ne vous oblige à accepter ce moyen de paiement. Pour être en mesure d'accepter un paiement par carte bancaire, vous devez avoir conclu un contrat-commerçant avec l'organisme émetteur (c'est-à-dire votre banque). Ce contrat fixe les modalités que vous devez alors respecter si vous acceptez le paiement par carte bancaire, et notamment impose le paiement d'un taux de commission. Mais rien ne vous oblige à conclure un tel contrat.

Pour les chèques, vous n'êtes pas non plus obligé d'accepter ce mode de paiement sauf si vous faites partie d'un centre de gestion agréé. En effet, l'article 371 LA et suivants du Code général des impôts (Ann. II) prévoient que les commerçants qui adhèrent à un centre de gestion agréé sont tenus d'accepter les règlements par chèque. Donc, le seul cas où vous êtes tenu d'accepter le paiement par chèque est quand vous faites partie d'un centre de gestion agréé.

Sur le plan juridique, il est donc possible de refuser les paiements par chèques ou cartes bancaires. Toutefois, d'un point de vue commercial, nous ne vous le conseillons pas car, en refusant ces deux moyens de paiement, vous risquez de vous priver d'une grande partie de clients potentiels.

L'hôtellerie : 31/15/2001

Mais dans la mesure où il s'agit d'un moyen habituel de paiement, le restaurateur qui refuse ce mode de paiement doit en informer clairement sa clientèle. A savoir : ce refus doit figurer non seulement sur les cartes et menus mais doit également être mentionné à l'extérieur de l'établissement de façon à ce que la clientèle soit clairement informée de cette particularité avant d'y entrer.

<b>BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie</b>	<b>60358</b>
<b>EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière</b>	<b>S 3/9</b>

## TEXTE DE L'ÉPREUVE

### DOSSIER 1 : Annexe 1

- 1-1 Un restaurateur est-il obligé d'accepter les cartes bancaires et les chèques des clients ? Justifier la réponse.
- 1-2 Pour accepter un paiement par carte bancaire que faut-il faire ?
- 1-3 A quelle condition un restaurateur est-il obligé d'accepter un règlement par chèque ?
- 1-4 Quelle précaution le restaurateur doit-il prendre vis-à-vis de sa clientèle ?
- 1-5 Quelle serait pour un restaurateur la conséquence du refus de paiement par chèque ou par carte ?
- 1-6 Citer un autre moyen de paiement non indiqué dans le texte.

<b>BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie</b>	<b>60358</b>
<b>EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière</b>	<b>S 4/9</b>

## TEXTE DE L'EPREUVE

### DOSSIER 2 : Document 2

#### EXTRAIT DE BALANCE AU 31 MAI 2006

N°	Comptes	Sommes		Soldes	
		Débit	Crédit	Débit	Créditeur
601	Achats de matières premières	120 645,66	745,98	119 899,68	
606	Achats non stockés	1 456,56		1 456,56	
607	Achats de marchandises	41 789,55	345,45	41 444,10	
613	Locations	30 654,22		30 654,22	
615	Entretien réparation	523,67		523,67	
616	Prime d'assurance	2 348,56		2 348,56	
623	Publicité	1 456,86		1 456,86	
626	Transport de biens	212,75		212,75	
631	Impôts et taxes	1 564,21		1 564,21	
640	Charges de personnel	123 425,78		123 425,78	
661	Charges d'intérêts	4 534,65		4 534,65	
678	Autres charges exceptionnelles	120,77		120,77	
7061	Prestations hébergement		53 456,76		53 456,76
70631	Prestations nourriture		250 567,45		350 567,45
70634	Prestations boissons		45 675,89		65 675,89
70636	Prestations cafétéria		5 453,56		15 453,56
764	Revenus de valeurs mobilières		567,99		567,99
778	Autres produits exceptionnels		112,78		112,78

BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie	<b>60358</b>
EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière	<b>S 5/9</b>





**DOSSIER 4 : Document 4**

Extrait du journal l'Hôtellerie du 28 juillet 2005

## Durée minimum du congé principal



Mon directeur et ma collègue sont en vacances au mois d'août. Je ne peux donc pas partir ce mois-là. Je prends donc mes congés en septembre. Seulement, comme c'est un mois chargé, je ne peux prendre que 15 jours et non 3 semaines comme je le souhaite. Mon directeur a-t-il le droit de m'interdire de prendre plus de 15 jours de congé ?

(D. M. de Vonnas)

En matière de congés payés, il faut savoir que c'est l'employeur qui fixe les dates de départ en congé. Mais cela ne signifie pas qu'il a tout pouvoir, car il doit aussi respecter certaines règles. L'article L. 223-8 du Code du travail prévoit que les congés payés doivent être pris en deux temps : un congé principal de 4 semaines et une 5<sup>e</sup> semaine qui, en principe, ne doit pas être accolée aux 4 autres. Le congé principal peut être fractionné. Ce congé principal doit être au minimum de 12 jours ouvrables

et au maximum de 24 jours ouvrables. Il doit être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, ce qui correspond à la période légale de prise de congés payés. L'employeur peut déroger à cette règle, mais à la condition d'avoir l'accord écrit du salarié. En vous accordant 2 semaines de congés payés en septembre, votre employeur respecte bien ses obligations.

Petite consolation : dans le cas de fractionnement du congé principal de 24 jours, cela ouvre droit pour le salarié à des congés supplémentaires lorsque la partie du congé ainsi fractionnée est prise en dehors de la période légale qui court du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Dans la mesure où le fractionnement de votre congé principal est supérieur à 6 jours, vous aurez donc droit à 2 jours supplémentaires de congés payés pour fractionnement qui viendront se rajouter aux 30 jours ouvrables de congés payés et aux 6 jours conventionnels prévus par l'avenant du 13 juillet 2004 à la convention collective des CHR du 30 avril 1997.

BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie	60358
EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière	S 8/9

## TEXTE DE L'ÉPREUVE

### DOSSIER 4 : Annexe 4

4.1 Donner la période légale de prise du congé principal.

4.2 Donner la durée minimum et maximum en jours, du congé principal.

4.3 Définir ce qu'est un jour ouvrable

4.4 Définir une convention collective et préciser quel est l'avantage pour un salarié d'en bénéficier.

4.5 Quel est l'avantage, pour un salarié de prendre ses congés hors période légale.

BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie	60358
EP3 : Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière	S 9/9