



**LE RÉSEAU DE CRÉATION
ET D'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUES**

**Ce document a été mis en ligne par le Canopé de l'académie de Montpellier
pour la Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel.**

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation.

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE
SESSION 2016
E4 – Gestion de l'entreprise
Sous-épreuve U42 – Management et gestion d'un salon

DOSSIER TECHNIQUE


Le candidat doit répondre uniquement sur le dossier « Sujet »

Ce dossier technique comprend :

DOCUMENT 1 : Ticket récapitulatif des encaissements de la journée du 30 mai	page 2/7
DOCUMENT 2 : Éléments pour la réalisation du devis Mariage	page 3/7
DOCUMENT 3 : Fiche salariée et variables du mois de mai.....	page 4/7
DOCUMENT 4 : Extrait de la Convention Collective de la coiffure	page 4/7
DOCUMENT 5 : Données nécessaires au calcul de la part variable du salaire.....	Page 5/7
DOCUMENT 6 : Faute sérieuse, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ?	Page 5/7
DOCUMENT 7 : Conséquences sur les indemnités de rupture du contrat	Page 6/7
DOCUMENT 8 : L'assurance des pertes d'exploitation	page 7/7

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2016		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT & GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coeff : 3	Page 1 / 7

DOCUMENT 1 : TICKET RÉCAPITULATIF DES ENCAISSEMENTS DE LA JOURNÉE DU 30 MAI

		<p>LILLY Studio COIFFEUR/VISAGISTE 2 rue de l'Épine 67000 STRASBOURG</p>	
30/05/2015		19 : 15	
0000 journalier	Z-03		
Prestations TTC		810,00	
Dont :			
Colorations			390,00
Shampoings/Soins			60,00
Coupes			181,80
Brushing			178,20
Ventes de Produits TTC			150,00
TOTAL ENCAISSEMENTS		960,00	
ESPÈCES			258,00
CHÈQUES			56,00
CB			646,00

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2016		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT & GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coeff : 3	Page 2 / 7

DOCUMENT 2 : ÉLÉMENTS POUR LA RÉALISATION DU DEVIS MARIAGE

Mademoiselle Muller habite au 21 rue d'Andlau, à Strasbourg 67000.

Le mariage est prévu le 30 juin 2016.

- Une première séance pour les essais est prévue le 21 juin. Coût : 20 € HT
- Le « JOUR J », la prestation comprend :
 - ✓ Coloration/mèches : 40 € HT
 - ✓ Shampoing/Soin bio : 22 € HT
 - ✓ Chignon : 45 € HT
 - ✓ Petites fournitures : 5 € HT
- Une remise de 10 % sera accordée exceptionnellement sur la coloration/mèches et sur le chignon.
- La TVA appliquée est de 20 %
- Rappeler sur le devis que :
 - ✓ Les prix sont fermes jusqu'au jour de la prestation.
 - ✓ Un acompte de 30 % sera demandé le jour des essais.
 - ✓ Le solde sera à régler le jour de la prestation.

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2016		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT & GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coeff : 3	Page 3 / 7

DOCUMENT 3 : FICHE SALARIÉE ET VARIABLES DU MOIS DE MAI

Nom, Prénom	Fournier Évelyne	Classification/Emploi	Coiffeuse confirmée
Date de naissance	11/02/1975	Date d'embauche	01/05/2011
Adresse	15 rue de Londres 67000 Strasbourg	Temps de travail	Temps complet
N° SS	27502670085683	Durée de travail hebdomadaire	35 h
Type de contrat	CDI	Durée moyenne mensuelle	151,67 h
Situation Familiale	Mariée	Salaire de base mensuel	1 516,70 €
Nombre d'enfants	2		

Variables du mois de mai	
HS à 125%	8
HS à 150 %	1
Heures d'absences	0

DOCUMENT 4 : EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA COIFFURE

... La clause relative à l'objectif minimum à atteindre ainsi que celle relative à la rémunération variable est rédigée ainsi :

Définition de l'objectif :

L'employeur fixera à chaque salarié un objectif mensuel minimum à atteindre. Cet objectif mensuel minimum est calculé de la manière suivante : **salaire de base majoré des heures supplémentaires, multiplié par un coefficient de 3,4.**

Définition de la rémunération variable :

Lorsque le chiffre mensuel hors taxes généré par le salarié est supérieur à cet objectif, le salarié percevra **une part de rémunération variable selon un pourcentage fixé par le chef d'entreprise de la différence entre les deux montants.** Quand elle existe, la part de rémunération variable ainsi déterminée sera versée au salarié chaque mois avec son salaire fixe habituel et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire. ...

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2016		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT & GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coef : 3	Page 4 / 7

DOCUMENT 5 : DONNÉES NÉCESSAIRES AU CALCUL DE LA PART VARIABLE DU SALAIRE

CA HT réalisé par Mme Fournier au mois de mai : 5 850 €

Pourcentage retenu pour le calcul de la part variable : 6 % de la différence entre le chiffre d'affaires réalisé et l'objectif fixé

DOCUMENT 6 : Faute sérieuse, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ?

Un salarié peut faire l'objet d'un licenciement pour motif personnel. Ce motif doit être justifié, c'est-à-dire reposer sur une cause réelle et sérieuse.

Un salarié peut être licencié pour faute sérieuse, faute grave ou faute lourde, au terme d'une procédure disciplinaire. Par contre, le salarié ne peut pas être licencié pour une faute légère (sans conséquence sérieuse sur le fonctionnement de l'entreprise). Les conséquences du licenciement varient en fonction de la qualification de la faute retenue par l'employeur. En cas de litige, c'est au juge de déterminer si le salarié a commis une faute et s'il s'agit d'une faute sérieuse, simple, grave ou lourde.

Faute sérieuse (principe)

La faute commise par le salarié ne justifie pas nécessairement la qualification de faute grave. Cependant, elle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le salarié bénéficie alors des mêmes droits à indemnités qu'un salarié licencié pour un motif non disciplinaire.

Faute grave (principe)

La faute du salarié est considérée comme une faute grave dès lors qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le ou les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié. La faute grave entraîne le départ immédiat du salarié.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois.

En pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants :

- absences injustifiées ou abandon de poste, vols dans l'entreprise
- indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat),
- harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés.

Faute lourde (principe)

La faute du salarié est considérée comme lourde lorsqu'elle est commise dans l'intention de nuire à l'employeur.

La faute lourde entraîne le départ immédiat du salarié.

Source : <http://vosdroits.service-public.fr>

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2016		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT & GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coeff : 3	Page 5 / 7

DOCUMENT 7 : Conséquences sur les indemnités de rupture du contrat

Droit à indemnités de rupture du contrat en cas de licenciement pour faute	Faute sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Indemnités de licenciement	Oui (si le salarié en remplit les conditions)	Non	Non
Indemnités de préavis	Oui (si le salarié en remplit les conditions)	Non	Non
Indemnités compensatrices de congés payés	Oui (si le salarié en remplit les conditions)	Oui (si le salarié en remplit les conditions)	Non

DOCUMENT 8 : L'assurance des pertes d'exploitation.

L'assurance vie de votre commerce

L'Assurance des pertes d'exploitation couvre non pas le sinistre lui-même (incendie, inondation...), mais ses conséquences sur l'exploitation du fonds de commerce. Si elle est souvent méconnue, elle présente pourtant de réels avantages. La connaître, c'est assurer la survie de son commerce.

Certains identifient l'assurance des pertes d'exploitation (appelée par les professionnels « la PE ») comme « une assurance de riches ». D'autres trouvent cette assurance trop compliquée et d'une application difficile. Il y a enfin les irréductibles partisans de l'adage : lorsque l'assurance est obligatoire, elle est une brimade ; lorsqu'elle est facultative, c'est une dépense inutile. Force est de constater que la PE est trop souvent absente. Aujourd'hui, plus que jamais, elle est nécessaire : fragilité budgétaire, conséquences économiques d'un incendie ou d'intempéries... !

Un réel intérêt économique

L'assurance des pertes d'exploitation a pour objet de compenser les pertes subies, non pas au moment où survient le sinistre (incendie, tempête, bris de machine), mais après. La dernière flammèche éteinte, rien n'est fini. Il faudra expertiser, déblayer, reconstruire, réparer, racheter puis retrouver sa clientèle.

En d'autres termes, l'assurance « PE », c'est la prise en compte de l'après sinistre, de cette période pendant laquelle le chiffre d'affaires n'existe pas, alors que les charges se maintiennent et que de ce fait, l'équilibre financier ne peut être atteint.

Si le contrat d'assurance est correctement rédigé et établi, le commerçant sera aidé du jour du sinistre jusqu'à celui où il aura retrouvé le niveau d'activité et donc la situation de trésorerie, qu'il aurait connue en l'absence de sinistre. A défaut et même si l'indemnisation des biens détruits (locaux, équipements...) est réalisée aussi vite et bien que possible, il subsistera une période d'inactivité et donc une absence de recettes difficile ou impossible à surmonter. Les dépôts de bilan après sinistre sont là pour le prouver.

Conseil d'expert.

Les garanties d'un contrat pertes d'exploitation doivent être adaptées à votre activité. L'indemnisation est proportionnelle à la baisse du chiffre d'affaires enregistré pendant la période prévue initialement au contrat, généralement au moins une année.

Une adresse en toute assurance

www.ffsa.fr

Site de la Fédération Française des sociétés d'assurance

BREVET PROFESSIONNEL COIFFURE	Session 2016		Dossier Technique
EPREUVE E4/U42 : MANAGEMENT & GESTION D'UN SALON	Durée : 3H00	Coeff : 3	Page 7 / 7