

M. URBAN

Session JANVIER 2019

3^e année licence droit
Cours de A à K**RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**

Durée de l'épreuve : 1 heure.

Aucun document autorisé

Une seule réponse est exacte.

Barème : réponse juste +1 point ; réponse fausse -1 point ; absence de réponse 0 point.

1° La loi d'Allarde des 7 et 17 mars 1791 proclame :

- a) La liberté du travail
- b) le droit de grève
- c) la liberté syndicale
- d) l'interdiction du travail des enfants de moins de huit ans

2° Le droit pour les salariés de faire grève est reconnu par :

- a) Le texte de la Constitution de 1958
- b) le préambule de la Constitution de 1946
- c) le Code du travail
- d) les conventions collectives

3° La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme :

- a) Contient une section consacrée aux droits des salariés
- b) ne contient aucune disposition concernant directement le travail
- c) contient quelques articles relatifs au travail.

4° Une pratique professionnelle peut devenir un usage obligatoire en droit du travail :

- a) si elle concerne l'ensemble du personnel de l'entreprise
- b) si elle concerne seulement une activité déterminée
- c) si elle est limitée à un espace géographique déterminé
- d) si elle concerne une collectivité de salariés.

5° L'engagement unilatéral de l'employeur à l'égard des salariés est :

- a) une source de droit
- b) une source de droit à la condition qu'il concerne toute l'entreprise
- c) une source de droit à la condition qu'il soit général, constant et fixe.

6° Un voyageur représentant placier (VRP) est :

- a) un agent commercial
- b) un agent d'affaires
- c) un salarié ordinaire
- d) un salarié au statut spécial

7° Un administrateur de société anonyme :

- a) peut être embauché par une société anonyme dont il est déjà l'administrateur en qualité de salarié
- b) ne peut jamais être embauché par une société anonyme dont il est déjà l'administrateur en qualité de salarié
- c) ne peut être embauché en qualité de salarié dans une société anonyme dont il est déjà l'administrateur que si cette société est de faible importance.

8° Un contrat à durée déterminée :

- a) a toujours un terme précis
- b) peut être à terme précis ou imprécis
- c) comporte toujours un terme calendaire
- d) peut avoir un terme modifiable par l'employeur en cours d'exécution

9° Un contrat à durée déterminée peut être renouvelé :

- a) trois fois
- b) deux fois
- c) deux fois sauf si la convention ou l'accord de branche applicable à l'entreprise a fixé le nombre de renouvellements
- d) selon le nombre fixé par accord entre employeur et salarié.

10° Le travail intermittent :

- a) concerne exclusivement les professionnels du spectacle
- b) désigne la succession de contrats de travail à durée déterminée
- c) vise à pourvoir un emploi comportant une alternance de périodes travaillées et des périodes non travaillées
- d) permet au salarié de choisir ses périodes de travail dans la journée ou la semaine

11° La norme qui fixe le salaire est :

- a) le contrat de travail exclusivement
- b) la convention collective de branche ou d'entreprise
- c) la loi
- d) diverse (contrat, convention, loi, usage)

12° La faute grave du salarié :

- a) prive le salarié de ses indemnités légales et conventionnelles de licenciement
- b) prive le salarié de toutes ses indemnités à l'exception de l'indemnité de congés payés
- c) engage sa responsabilité civile.

13° La faute lourde du salarié :

- a) Le prive de toutes ses indemnités légales et conventionnelles de licenciement
- b) le prive de la possibilité d'être indemnisé en cas de chômage
- c) engage sa responsabilité civile

14° L'employeur peut licencier un salarié pour des faits relevant de sa vie privée :

- a) jamais
- b) si ces faits sont graves
- c) si ces faits génèrent un trouble objectif dans l'entreprise
- d) à la condition que ces faits constituent une faute disciplinaire

15° Une mise à pied :

- a) est exclusivement une sanction disciplinaire
- b) est exclusivement une mesure procédurale s'inscrivant dans un projet de licenciement
- c) peut être une sanction disciplinaire ou une mesure procédurale s'inscrivant dans un projet de licenciement.

16° La maladie du salarié :

- a) est une cause réelle et sérieuse de licenciement
- b) est une cause réelle et sérieuse de licenciement si elle se prolonge
- c) n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement mais la désorganisation générée par le prolongement de la maladie et la nécessité de remplacer le salarié par une embauche en CDI peut justifier un licenciement
- d) est une cause réelle et sérieuse si le salarié n'adresse pas ses certificats médicaux d'arrêt de travail à l'employeur

17° Le licenciement pour motif économique d'un salarié au service d'une entreprise membre d'un groupe ne peut intervenir que si les efforts de reclassement ont été entrepris dans l'entreprise mais aussi:

- a) dans les entreprises du groupe du même secteur d'activité
- b) dans toutes les entreprises du groupe
- c) dans les entreprises du groupe situées sur le territoire national
- d) dans les entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel
- e) dans les entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel

18° L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est réalisée :

- a) par accord collectif entre l'employeur et la représentation syndicale
- b) par l'employeur
- c) par l'employeur avec l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent
- d) par accord collectif ou par l'employeur seul sous le contrôle de la direction de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

19° L'insuffisance professionnelle peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement :

- a) Pour motif personnel disciplinaire
- b) pour motif personnel mais non disciplinaire
- c) pour motif personnel disciplinaire ou non disciplinaire.

20° Un licenciement d'un salarié protégé sans autorisation de l'inspecteur du travail est un licenciement :

- a) sans cause réelle et sérieuse
- b) un licenciement abusif
- c) un licenciement nul ouvrant droit à réintégration dans l'entreprise
- d) un licenciement nul ouvrant droit à réintégration dans l'entreprise et constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.



Questionnaire à choix multiples

Indications importantes :

À chaque question il y a au moins une réponse exacte et au moins une réponse inexacte.

Barème : 1 point pour une réponse exacte – 0 point pour une réponse inexacte – 0 point pour une absence de réponse

Durée de l'épreuve : 1 heure

Aucun document autorisé – aucun matériel autorisé

Question n° 1. Le salarié qui décide de rompre le contrat de travail durant la période d'essai doit respecter un délai de préavis.

- A. Vrai
- B. Faux

Question n° 2. Le lien de subordination est :

- A. Le critère décisif de tout contrat de travail
- B. Le critère caractérisant la dépendance économique du salarié envers son employeur
- C. Toujours exclu entre une personne exerçant bénévolement une activité pour le compte d'une association humanitaire
- D. Toujours exclu dans le cadre des jeux télévisés de « télé-réalité »

Question n° 3. Un employeur a décidé de sanctionner son salarié en lui infligeant une rétrogradation. Le salarié peut-il refuser cette mesure ?

- A. Oui, car l'employeur ne peut pas imposer au salarié un changement de ses conditions de travail
- B. Oui, car la rétrogradation entraîne une diminution des fonctions et responsabilités du salarié
- C. Non, car l'employeur est seul juge des sanctions qu'il inflige à ses salariés
- D. Non, car il ne s'agit pas d'une modification substantielle du contrat de travail

Question n° 4. Pour être valable, un contrat à durée déterminée doit :

- A. Fixer avec précision sa durée totale
- B. Être justifié par un besoin temporaire de main d'œuvre pour l'entreprise
- C. Indiquer avec précision les raisons précises de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, s'il est conclu pour ce cas de recours
- D. Être conclu pour une tâche précise et temporaire

Question n° 5. Le licenciement en droit français est :

- A. Toujours fondé soit sur un motif personnel, soit sur un motif économique
- B. De nature disciplinaire s'il n'est pas fondé sur un motif économique valable
- C. De nature économique s'il crée un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise
- D. De nature personnelle lorsqu'il repose sur une faute grave du salarié

Question n° 6. Le règlement intérieur est :

- A. Un acte négocié avec les représentants des salariés
- B. Un acte réglementaire imposé à tout employeur
- C. Un acte unilatéral de l'employeur
- D. Un acte de droit privé qui s'impose obligatoirement aux salariés

Question n° 7. Dans quelle(s) situation(s) un contrat de travail à durée déterminée peut-il être conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ?

- A. Pour faire face à une commande exceptionnellement importante
- B. Si cela est prévu par un usage de la profession
- C. Pour faire face aux besoins liés aux activités saisonnières de l'entreprise
- D. Pour remplacer un salarié absent

Question n° 8. La période d'essai peut être renouvelée à condition :

- A. Qu'un délai de carence soit respecté après la période initiale
- B. Que le salarié accepte le renouvellement
- C. Que le renouvellement soit prévu dans la convention collective et dans le contrat de travail
- D. Qu'un délai de préavis soit respecté avant le renouvellement

Question n° 9. La rupture conventionnelle du contrat de travail :

- A. Est un mode de rupture amiable dégagé par la jurisprudence sur le fondement du droit commun des contrats
- B. Est toujours à l'initiative de l'employeur
- C. Est interdite pour un motif disciplinaire
- D. Est soumise au contrôle de l'administration du travail

Question n° 10. Le salarié licencié pour faute grave est privé :

- A. De l'indemnité de préavis
- B. De l'indemnité compensatrice de congés payés
- C. De l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence
- D. De toute indemnité

Question n° 11. Le mensonge d'un(e) candidat(e) à un emploi lors de l'entretien d'embauche est :

- A. Toujours interdit par le code du travail
- B. Peut être sanctionné par l'annulation du contrat en vertu du code civil
- C. Toujours autorisé car le candidat est dans une situation de faiblesse par rapport à un employeur
- D. Pourra entraîner un licenciement du candidat embauché pour insuffisance professionnelle

Question n° 12. Quelles sont les conséquences légales d'un changement des horaires de travail refusé par le salarié ?

- A. Le salarié peut être licencié pour motif disciplinaire
- B. Le salarié peut être licencié pour motif économique
- C. L'employeur doit maintenir le changement des horaires de travail
- D. L'employeur doit renoncer au changement des horaires de travail

Question n° 13. L'employeur doit-il respecter un délai de carence entre deux contrats à durée déterminée successifs ?

- A. Oui toujours et dans tous les cas de recours car il s'agit d'une prescription légale d'ordre public absolu
- B. Oui mais uniquement si le délai est prévu par un accord collectif
- C. Non s'il s'agit d'un contrat conclu pour remplacer un salarié absent

Question n° 14. Le salarié a-t-il le droit de refuser une modification de son salaire ?

- A. Oui, mais uniquement lorsqu'il s'agit d'une diminution de son salaire
- B. Oui, car le salaire est un élément essentiel du contrat de travail
- C. Oui, sauf si la modification est une diminution prévue par un accord de performance collective

Question n° 15. La résiliation judiciaire d'un contrat de travail ne peut jamais être sollicitée par l'employeur.

- A. Vrai
- B. Faux

Question n° 16. La prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur :

- A. Fixe les limites du litige
- B. Doit être précédée d'une mise en demeure de l'employeur selon le code du travail
- C. Produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail
- D. Constitue une démission implicite si le salarié n'invoque aucun manquement de son employeur

Question n° 17. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur :

- A. Est encadré par le règlement intérieur
- B. Est épuisé dès lors que l'employeur a prononcé une mise à pied conservatoire
- C. Est soumis au principe de non-discrimination
- D. Est conditionné à une condamnation pénale préalable du salarié

Question n° 18. La définition du motif économique du licenciement :

- A. A été introduite dans le code du travail par une ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017
- B. Relève de la négociation collective de branche
- C. Est vérifiée par le juge au titre de l'exigence de cause réelle et sérieuse

Question n° 19. Les catégories de contrat de travail sont :

- A. D'ordre public absolu selon la jurisprudence
- B. Négociées dans chaque entreprise selon l'usage de la profession
- C. Prévues par des dispositions supplétives du code du travail

Question n° 20. Le contrat de mission est :

- A. Un contrat de travail
- B. Un contrat de mise à disposition d'un salarié entre deux sociétés
- C. Un contrat à durée déterminée
- D. Un contrat de projet à durée indéterminée

