

3<sup>e</sup> année licence droit

Cours de A à K

**RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**

Durée de l'épreuve : 1 heure.

SUJET SUR 4 PAGES

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 gênent un trouble objectif dans l'entreprise
  - d) à la condition que ces faits constituent une faute disciplinaire

- 15° Une mise à pied : *conservatoire?*
- 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 (DIRECTE).

- 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.