

**Question n° 18. Dans une entreprise comptant 12 salariés, l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur :**

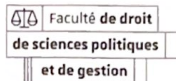
- A. Est conditionné à une condamnation pénale préalable du salarié
- B. Est encadré par le règlement intérieur
- C. Est épuisé dès lors que l'employeur a prononcé une mise à pied conservatoire
- D. Est soumis au principe de non-discrimination

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

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

**Question n° 20. Dans le cadre du travail intérimaire, le contrat de mission est :**

- A. Un contrat de travail à durée déterminée
- B. Un contrat commercial de mise à disposition d'un salarié entre deux sociétés
- C. Un contrat de travail à durée indéterminée donnant lieu à l'établissement de lettres de mission
- D. Un contrat de projet à durée indéterminée



Mme SCHMITT



Session JANVIER 2021

3<sup>e</sup> année licence droit  
Cours de L à Z

### DROIT DU TRAVAIL

Durée de l'épreuve : 1 heure.

SUJET SUR 4 PAGES

#### Indications importantes :

Répondez aux questions suivantes en vous servant exclusivement du formulaire QCM mis à votre disposition.

Pour les questions 1 à 3, il y a une réponse exacte.

Pour les questions n° 4 à 20, il y a une ou deux réponses exactes parmi les 4 propositions.

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. Une période probatoire peut être prévue au début de l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée.**

- A. Vrai
- B. Faux

**Question n° 2. La résiliation judiciaire d'un contrat de travail ne peut jamais être sollicitée par l'employeur.**

- A. Vrai
- B. Faux

**Question n° 3. Un fait tiré de la vie privée du salarié ne peut jamais faire l'objet d'un licenciement pour motif disciplinaire.**

- A. Vrai
- B. Faux

**Question n° 4. Le salarié qui décide de rompre le contrat de travail durant la période d'essai doit :**

- A. Respecter un délai de prévenance
- B. Respecter un délai de préavis
- C. Informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception
- D. Justifier d'un motif professionnel

**Question n° 5. Le lien de subordination est :**

- A. Caractéristique de la dépendance économique du salarié envers son employeur
- B. Exclu dans le cadre d'activités ludiques
- C. Présumé inexistant entre la plateforme numérique et les travailleurs de cette plateforme
- D. Exclu entre une personne liée par un contrat de travail avec un membre de sa famille

**Question n° 6. Un employeur sanctionne un salarié en lui infligeant une mutation géographique. Le salarié peut-il refuser cette mesure ?**

- A. Non, car l'employeur est seul juge des sanctions infligées à ses salariés
- B. Non, si la mutation se réalise à l'intérieur d'un même secteur géographique
- C. Oui, car la mutation géographique constitue en soi une modification du contrat de travail
- D. Oui, mais uniquement si son contrat de travail contient une clause de mobilité géographique

**Question n° 7. Le licenciement en droit français est :**

- A. Toujours fondé soit sur un motif personnel, soit sur un motif économique
- B. Interdit en cas de refus par le salarié de l'application à son contrat de travail d'un accord de performance collective
- C. De nature personnelle lorsqu'il repose sur une faute du salarié
- D. De nature économique s'il crée un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise

**Question n° 8. Pour être valable, un contrat de travail intérimaire doit :**

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

**Question n° 9. Pour être valable, la lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement doit :**

- A. Être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception
- B. Contenir l'énoncé du motif du licenciement envisagé
- C. Indiquer que le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel de l'entreprise
- D. Indiquer que l'employeur peut se faire représenter lors de l'entretien

**Question n° 10. 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. Lorsque cela est prévu par un usage de la profession
- B. Pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation
- C. Pour remplacer un salarié absent
- D. Pour effectuer une tâche occasionnelle, comme la mise en place d'un nouveau système informatique

**Question n° 11. La période d'essai peut être renouvelée à condition :**

- A. Que le salarié en fasse la demande à l'employeur
- B. Que le salarié accepte le renouvellement avant la fin de la période initiale
- C. Qu'un délai de carence soit respecté avant la fin de la période initiale
- D. Que le renouvellement soit prévu dans l'accord de branche et dans le contrat de travail

**Question n° 12. Pour être opposable au salarié, le règlement intérieur doit avoir été :**

- A. Accepté par le comité social et économique de l'entreprise
- B. Communiqué à l'inspecteur du travail
- C. Diffusé au personnel de l'entreprise
- D. Signé par le salarié

**Question n° 13. Dans quel(s) cas le juge est-il dispensé d'appliquer le barème d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?**

- A. Lorsque le licenciement est discriminatoire
- B. Lorsque l'employeur se rend coupable d'une fraude à la loi
- C. Lorsque la lettre de notification du licenciement n'énonce aucun motif
- D. Lorsque le licenciement est consécutif à la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral

**Question n° 14. Parmi les clauses contractuelles suivantes, laquelle ou lesquelles a/ont une valeur informative ?**

- A. Le travail s'exécute au siège social de la société, situé 12 avenue de la paix à Strasbourg.
- B. L'horaire de travail du salarié ne peut être modifié sans son accord.
- C. Le salarié est affilié au régime de retraite complémentaire AGIRC.
- D. Le salarié accepte d'être muté dans les établissements de l'entreprise situés en France métropolitaine pour les besoins du service.

**Question n° 15. Quelles sont les conséquences du refus par le salarié du passage d'un horaire de travail de jour à un horaire de travail de nuit ?**

- A. Le salarié peut être licencié à raison du motif ayant conduit l'employeur à proposer le changement d'horaires
- B. Le salarié peut être sanctionné à raison de ce refus
- C. L'employeur peut maintenir le changement de l'horaire de travail
- D. L'employeur doit renoncer au changement de l'horaire de travail

**Question n° 16. Le salarié a-t-il le droit de refuser une modification de la structure 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
- D. Oui, sauf si son contrat de travail comporte une clause d'objectifs

**Question n° 17. 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, en application du code civil
- 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 si le salarié n'invoque pas un manquement suffisamment grave de son employeur

23) L'obligation de loyauté du salarié

- A. Est une obligation principale du contrat de travail
- B. Est une obligation accessoire du contrat de travail
- C. S'impose en cas de suspension du contrat de travail
- D. Ne s'impose pas en cas de suspension du contrat de travail

24) La rupture anticipée d'un CDD :

- A. Est possible en cas de faute grave du salarié
- B. Est possible pour motif économique
- C. Est possible en cas d'insuffisance professionnelle
- D. Donne lieu au versement d'une indemnité à hauteur de 6 mois de salaire si elle est abusive

25) Le salarié licencié pour insuffisance professionnelle :

- A. Est un salarié licencié pour motif disciplinaire
- B. Reçoit dans tous les cas l'indemnité légale de licenciement
- C. Est privé de préavis et d'indemnité de préavis

26) Le renouvellement de la période d'essai

- A. Doit être prévu par un accord de branche étendu
- B. Doit être prévu par un accord de branche
- C. Doit être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement
- D. Ne nécessite pas l'accord exprès du salarié s'il a été prévu au moment de la conclusion du contrat de travail

27) En cas de faute grave du salarié :

- A. L'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire de 10 jours maximum
- B. L'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à durée indéterminée
- C. L'employeur peut prononcer une mise à pied disciplinaire de 10 jours maximum qui peut être suivie par un licenciement pour faute grave

28) Deux salariés ont été surpris, par leur employeur en train de voler des ramettes de papier :

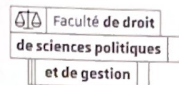
- A. Ils peuvent être immédiatement licenciés sans procédure et sans préavis
- B. Ils peuvent être sanctionnés différemment
- C. Ils ne peuvent jamais être sanctionnés différemment : ce serait une discrimination

29) Pour déterminer si l'on est face à une modification du contrat de travail ou à un changement des conditions de travail, il faut :

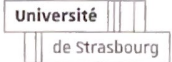
- A. S'attacher à l'importance de la modification : si elle est substantielle c'est une modification du contrat de travail, si elle est mineure : c'est un changement des conditions de travail
- B. S'attacher aux éléments du socle contractuel : lieu de travail, durée du travail, rémunération et fonctions
- C. S'attacher aux éléments qui ont été expressément contractualisés par les parties

30) La lettre de licenciement

- A. Ne peut être adressée moins de deux jours ouvrables après l'entretien préalable
- B. Entraîne la nullité du licenciement si elle ne contient pas les motifs du licenciement ou si ceux-ci sont imprécis
- C. Entraîne l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement si elle ne contient pas les motifs du licenciement ou si ceux-ci sont imprécis
- D. Entraîne une indemnité d'un mois de salaire maximum si elle ne contient pas les motifs du licenciement ou si ceux-ci sont imprécis



Mme KEIM-BAGOT



Session JANVIER 2022

3<sup>e</sup> année licence droit  
Cours de A à K

### DROIT DU TRAVAIL

Durée de l'épreuve : 1 heure.

SUJET SUR 4 PAGES

Le QCM se compose de 30 questions

Pour chaque question du QCM, il peut y avoir une ou plusieurs réponses possibles. Pour bénéficier de la totalité des points affectés à la question, il faut avoir coché la ou toutes les bonnes réponses.

Il n'y a pas de point négatif en cas de mauvaise réponse.

Document(s) autorisé(s) : Néant

- 1) L'employeur qui le souhaite peut placer des caméras dans son entreprise
  - A. Pour assurer la sécurité des personnes et des biens
  - B. Pour surveiller ses entrepôts
  - C. Pour surveiller les salariés qui préfèrent regarder leurs téléphones plutôt que de travailler
- 2) S'il les met en place, il doit :
  - A. Obtenir une autorisation préfectorale
  - B. Obtenir une autorisation de la CNIL
  - C. Obtenir une autorisation du CSE
  - D. Informer individuellement chaque salarié
- 3) Le délai entre la convocation et l'entretien préalable à la sanction disciplinaire doit être de :
  - A. 3 jours
  - B. 5 jours
  - C. N'a pas été précisé par le législateur
- 4) Être muté de Strasbourg à Illkirch c'est :
  - A. Un changement des conditions de travail
  - B. Une modification du contrat de travail
  - C. Ça dépend de ce qui est stipulé dans le contrat
- 5) En matière de rémunération des heures supplémentaires
  - A. L'accord d'entreprise est tenu de prévoir des dispositions plus favorables que l'accord de branche
  - B. L'accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables que l'accord de branche
  - C. L'accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions plus favorables que l'accord de branche
- 6) Le contrat de travail
  - A. Peut prévoir des dispositions plus favorables que l'accord d'entreprise
  - B. Peut prévoir de dispositions plus favorables que l'accord de branche
  - C. Peut prévoir de dispositions plus favorables que la loi

- 7) Depuis de trop nombreux mois, l'employeur constate que Monsieur ARNAUD est incompetent au plus haut point dans son travail. « Il a beau essayer, il est nul ». Il peut le licencier pour :
- A. Inaptitude au travail
  - B. Incompétence
  - C. Insuffisance professionnelle
  - D. Faute

- 8) La durée maximale d'un CDD, renouvellement compris :
- A. Est de 18 mois
  - B. Est de 24 mois si le salarié remplace un salarié absent
  - C. Peut-être fixée par une convention de branche ou un accord de branche étendu

- 9) Pour que l'employeur puisse prononcer une mise à pied disciplinaire :
- A. Le salarié doit avoir commis une faute grave
  - B. La sanction doit être prévue dans le règlement intérieur qui doit prévoir sa durée maximale
  - C. La sanction doit être prévue dans l'accord collectif qui doit prévoir sa durée maximale
  - D. La sanction doit être prévue dans le contrat de travail qui doit prévoir sa durée maximale

- 10) Dans l'entreprise SCHMITT à Strasbourg, les salariés reçoivent depuis dix ans une prime de Noël de 200 euros, sans qu'aucun texte ne vienne le prévoir :
- A. L'employeur a l'obligation de verser cette prime : c'est un usage
  - B. L'employeur n'est en aucun cas obligé de verser cette prime : c'est un simple tolérance
  - C. L'employeur peut envoyer un mail aux salariés le 15 novembre pour les prévenir qu'ils ne percevront pas la prime cette année
  - D. Si l'employeur ne souhaite plus verser la prime, il doit procéder à sa dénonciation tacite ou expresse

- 11) Timothée rend service à son ami Jean-Eudes dans le cadre de la start-up qu'il a créée il y a deux ans. Fort de ses études de comptabilité, il gère ses comptes et ses bilans un soir par semaine. Pour l'en remercier, Jean lui verse 300 euros par mois. Mais la situation se gâte alors que Timothée prend conscience que l'entreprise dégage énormément de bénéfices et que lui « travaille » quasi bénévolement depuis plus d'un an. Tu parles d'un service !

- A. Le fait qu'il n'y ait pas de contrat écrit entre les deux amis signifie qu'il ne peut y avoir contrat de travail
- B. L'amitié constitue toujours une impossibilité morale d'établir un contrat de travail
- C. Le fait qu'il n'y ait pas de contrat écrit n'empêche en rien la qualification de contrat de travail
- D. Il y a rémunération et prestation de travail, toutes les conditions de qualification du contrat de travail sont réunies

- 12) Le lien de subordination entre employeur et salarié :
- A. Est un lien de subordination économique
  - B. Est un lien de subordination juridique
  - C. Implique que l'employeur puisse donner des ordres et des directives, en contrôler l'exécution, en sanctionner le manquement
  - D. Implique, pour sa qualification, que l'employeur verse une rémunération au salarié

- 13) Les mannequins
- A. Bénéficient d'une présomption de salariat
  - B. Bénéficient d'une présomption de non-salariat
  - C. Ne bénéficient d'aucune présomption concernant leur statut

- 14) Le Conseil de prud'hommes est composé :
- A. De magistrats non professionnels : deux représentants des employeurs et des professions libérales et deux représentants des salariés
  - B. Un magistrat, un représentant des employeurs et un représentant des salariés
  - C. Trois magistrats professionnels

- 15) La liberté d'expression du salarié sur le lieu de travail :
- A. Est illimitée
  - B. Est limitée par l'interdiction des injures publiques et de la diffamation
  - C. Est limitée par l'interdiction qui lui est faite de formuler une quelconque critique du travail ou des méthodes de management de l'employeur

- 16) Le droit au respect de la vie familiale du salarié est affirmé
- A. Dans la CEDH
  - B. Dans le Code civil
  - C. Dans la Constitution du 4 octobre 1958

- 17) La faute lourde
- A. Est une faute grave commise avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise
  - B. Est une faute commise avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise
  - C. Est une faute tellement grave dans ses conséquences qu'on en déduit l'intention de nuire du salarié

- 18) Le salarié licencié pour faute lourde
- A. Percevra les mêmes indemnités que celui licencié pour faute grave
  - B. Pourra voir sa responsabilité civile engagée
  - C. Ne pourra pas percevoir d'allocation de retour à l'emploi
  - D. Ne pourra pas percevoir l'indemnité de congés payés

- 19) La rétractation de l'offre de contrat de travail
- A. Est libre tant qu'elle n'est pas parvenue au destinataire
  - B. Peut donner lieu à l'engagement de la responsabilité civile contractuelle de l'employeur
  - C. Peut donner lieu à l'engagement de la responsabilité civile extracontractuelle de l'employeur
  - D. Doit être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 20) La clause de non-concurrence
- A. Peut être insérée dans tous les contrats quel que soit l'emploi exercé par le salarié
  - B. Doit être justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise
  - C. Doit donner lieu à une compensation financière
  - D. Doit être respectée pendant toute la durée du contrat de travail

- 21) Le licenciement du salarié malade :
- A. Ne peut jamais intervenir
  - B. Peut intervenir si l'employeur considère qu'il est inapte à son poste
  - C. Peut intervenir si ses absences justifiées ou répétées engendrent un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif

- 22) Un salarié reçoit du courrier sur son lieu de travail :
- A. L'employeur peut toujours ouvrir ce courrier
  - B. L'employeur peut ouvrir ce courrier sauf s'il est indiqué qu'il s'agit d'un courrier personnel
  - C. L'employeur peut ouvrir ce courrier même s'il s'agit d'un courrier personnel, s'il l'a prévu dans le règlement intérieur de l'entreprise