

QCM DCG3

Droit social

2016/2017

500 questions corrigées

Judith Hector-Danière
Véronique Roy



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2016

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-075177-8

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

TABLE DES MATIÈRES

1	Les sources du droit du travail	1
2	Le contrôle du droit du travail	3
3	L'embauche	9
4	Le contrat de travail	13
5	Les différents contrats de travail.....	28
6	Les pouvoirs de l'employeur et les droits des salariés	47
7	La durée du travail	56
8	Repos et congés	64
9	L'hygiène et la sécurité	71
10	Le salaire	77
11	La participation des salariés	81
12	La formation professionnelle	86
13	Les événements affectant la relation de travail.....	94
14	Le licenciement pour motif personnel	104
15	Le licenciement pour motif économique.....	107
16	Les autres modes de rupture.....	117
17	Les conséquences de la rupture	121

18	La négociation collective.....	125
19	Le syndicalisme dans l'entreprise.....	134
20	Les institutions représentatives du personnel	139
21	Le statut des représentants du personnel.....	151
22	Les conflits collectifs.....	154

CHAPITRE 1

Les sources du droit du travail

Vrai/Faux

- 1 La jurisprudence prévaut sur la loi.
 Vrai.
 Faux.
- 2 Les usages professionnels prévalent sur les conventions et les accords.
 Vrai.
 Faux.
- 3 Le droit communautaire européen prévaut sur les contrats de travail.
 Vrai.
 Faux.
- 4 Il est possible pour les partenaires sociaux de conclure des stipulations moins favorables aux salariés que la loi.
 Vrai.
 Faux.

Mini-Cas

- 5 Après avoir rappelé les caractères de l'usage, expliquez pourquoi une prime versée « en fonction des capacités financières de la société » ne peut pas être considérée comme un usage.
- 6 Quelle(s) différence(s) faites-vous entre usage et engagement unilatéral de l'employeur ?
- 7 Le dirigeant d'une SARL a annoncé en mai, lors d'un CE, qu'il mettait fin à la prime de fin d'année qui existait au profit des salariés depuis 10 ans, en raison de problèmes économiques. Il précise que cela sera rediscuté d'ici 2 ans. En décembre, étonnés de ne pas recevoir cette prime, les salariés la lui réclament en arguant du fait qu'elle est un usage qui ne peut prendre fin de cette façon. Les salariés ont-ils raison ?

CORRIGÉS

Vrai/Faux

1. Faux.
2. Faux.
3. Vrai.
4. Vrai. L'ordre public dérogatoire permet aux partenaires sociaux de conclure et d'appliquer des stipulations moins favorables aux salariés que la loi, les règlements ou les conventions de niveau supérieur.

Mini-Cas

5. L'usage est une pratique, donc une règle non écrite, suivie dans l'entreprise et revêtant les caractères de généralité, constance et fixité. Ce dernier caractère suppose que l'usage est établi en fonction de critères précis et selon un mode de calcul déterminé et connu des salariés. La référence aux capacités financières n'entre donc pas dans ce cadre.

6. L'engagement unilatéral est une décision de l'employeur qui consiste généralement à accorder aux salariés un avantage supplémentaire par rapport à ce que prévoient les accords collectifs ou les contrats de travail (prime, jours de congé, etc.).

L'engagement unilatéral se distingue de l'usage en ce qu'il résulte de la volonté explicite de l'employeur (note de service, décision prise lors d'un CE, etc.). De plus, contrairement à l'usage, sa validité n'est soumise à aucune condition de constance, généralité et fixité.

7. Pour mettre fin à un usage un employeur doit respecter une procédure de dénonciation :

- information des institutions représentatives du personnel ;
- information individuelle des salariés concernés ;
- respect d'un délai de prévenance suffisant afin que des négociations puissent être éventuellement ouvertes.

Lorsque cette procédure n'est pas régulière l'usage perdure. En l'espèce seule la première phase a été respectée, la dénonciation n'est donc pas valable et donc les salariés ont bien droit à cette prime.

CHAPITRE 2

Le contrôle du droit du travail

QCM

- 1** Un salarié travaille dans une entreprise dont les bureaux sont à Paris. Il devra en premier lieu s'adresser au conseil des prud'hommes :
 - De Marseille, siège social de l'entreprise.
 - De Paris, son lieu de travail.
 - De Versailles, la ville où il réside.
- 2** Les parties à un différend souhaitent tenter de résoudre leur conflit de façon amiable avec l'assistance d'un médiateur :
 - C'est le bureau de conciliation qui homologuera l'accord conclu.
 - C'est le tribunal d'instance qui homologuera l'accord conclu.
 - C'est le bureau de jugement qui homologuera l'accord conclu.
- 3** La juridiction compétente en matière de conflits collectifs est :
 - Le conseil des prud'hommes.
 - Le tribunal de grande instance.
 - Le tribunal administratif.
- 4** En appel, en matière prud'homale :
 - Un salarié peut se faire représenter par un défenseur syndical.
 - Un salarié doit obligatoirement se faire représenter par un avocat.
- 5** Un employeur a licencié pour faute sérieuse l'un de ses salariés. Ce dernier conteste et, lors de la conciliation, l'employeur se demande si, finalement, le salarié ne va pas avoir gain de cause pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. De ce fait, l'employeur voudrait mettre fin au litige en versant au salarié une somme forfaitaire qu'ils fixeraient d'un commun accord.
 - Il n'est pas possible de procéder de la sorte car le jugement au conseil des prud'hommes suit son cours.
 - Les parties peuvent effectivement décider de mettre fin au litige moyennant une indemnité forfaitaire.
 - Le montant de l'indemnité forfaitaire est fixé librement par les parties sous contrôle du juge.

- Le montant de l'indemnité forfaitaire est fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.
- 6** Dans le cadre d'un contentieux préelectoral, le juge compétent en cas de contestation des décisions de l'administration est :
 - Le juge d'instance.
 - Le bureau de conciliation des prud'hommes.
 - Le juge judiciaire.
- 7** En cas d'infraction à l'hygiène et à la sécurité, avant de dresser un procès-verbal, l'inspecteur du travail a l'obligation de :
 - Faire des observations.
 - Faire cesser toute activité.
 - Mettre en demeure.

Vrai/Faux

- 8** L'inspection du travail doit prévenir l'entreprise de sa visite.
 - Vrai.
 - Faux.
- 9** L'inspection du travail a le droit de s'opposer au licenciement d'un salarié.
 - Vrai.
 - Faux.
- 10** Faire entrave aux missions de l'inspection du travail est passible de sanctions pénales.
 - Vrai.
 - Faux.
- 11** Le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) peut renvoyer les parties avec leur accord devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte.
 - Vrai.
 - Faux.
- 12** Le bureau de conciliation peut radier une affaire ou la renvoyer devant le bureau de jugement en cas de non-respect des délais de communication des pièces.
 - Vrai.
 - Faux.

- 13** Un salarié suivant une procédure ordinaire devant le conseil des prud'hommes peut demander à être dispensé de la phase de conciliation.
- Vrai.
 - Faux.

Mini-Cas

- 14** Que se passe-t-il en cas d'absence non justifiée d'une des parties à la conciliation ?
- 15** Donnez les règles concernant le recours hiérarchique contre les mises en demeure faites par les inspecteurs du travail.
- 16** Que doit faire l'URSSAF quand le contrôle d'un employeur sur place est prévu ?
- 17** Quelles sont les suites de la lettre d'observation établie par l'inspecteur du recouvrement ?
- 18** En quoi consiste le rescrit social ?

CORRIGÉS

QCM

1. Paris. À défaut Versailles. Le conseil compétent est celui du lieu de l'établissement où le salarié travaille ou, à défaut, celui du domicile du salarié.

2. Les parties à un différend peuvent, à leur initiative et dans les conditions prévues par le livre V du Code de procédure civile, tenter de le résoudre de façon amiable avec l'assistance d'un médiateur. Le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord alors conclu.

3. TGI.

4. La représentation est obligatoire en appel en matière prud'homale. Le défenseur syndical peut intervenir, au même titre que les avocats, en première instance ou en appel. En première instance, il devra justifier d'un pouvoir spécial l'autorisant à concilier au nom et pour le compte du mandant et à donner son accord pour des mesures d'orientation.

5. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 autorise les parties à mettre fin à un litige quant au caractère réel et sérieux d'un licenciement et à son irrégularité, moyennant le paiement d'une indemnité forfaitaire versée par l'employeur en contrepartie de la renonciation du salarié à ses réclamations. En cas d'accord, un PV est établi.

Le décret du 2 août 2013 fixe le montant de l'indemnité en fonction de l'ancienneté du salarié, à savoir :

- 2 mois de salaire : ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de salaire : ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 8 ans ;
- 8 mois de salaire : ancienneté comprise entre 8 ans et moins de 15 ans ;
- 10 mois de salaire : ancienneté comprise entre 15 ans et 25 ans ;
- 14 mois de salaire : ancienneté supérieure à 25.

6. Lors d'un contentieux préélectoral, le juge judiciaire sera compétent pour se prononcer en cas de contestation des décisions de l'administration concernant les élections professionnelles dans le cadre de : la répartition du personnel dans les collèges électoraux ; la reconnaissance du caractère d'établissement pour les DP ; le nombre d'établissements

distincts et la répartition des sièges aux élections du comité central d'entreprise ; la dérogation de l'inspection du travail aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible aux élections de DP ou CE.

7. Mettre en demeure. La mise en demeure est la demande de faire cesser le trouble dans un délai déterminé. Elle est obligatoire pour les infractions à l'hygiène et à la sécurité.

Vrai/Faux

8. Faux. L'inspection du travail a, entre autres, une mission de surveillance de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Dans ce cadre, elle a un droit de visite dans les entreprises sans obligation d'informer l'employeur.

9. Vrai. L'inspection du travail a le droit de s'opposer à un licenciement, s'il s'agit d'un salarié protégé (délégué syndical, membre du comité d'entreprise, etc.)

10. Vrai. Toute personne ayant fait obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail est passible de sanctions pénales au titre du délit d'entrave.

11. Vrai. En cas d'échec de la conciliation, le BCO a une mission d'orientation pour que les affaires parviennent plus rapidement à la formation d'un jugement adéquate. Si le litige porte sur un licenciement ou une résiliation judiciaire, le BCO peut renvoyer les parties avec leur accord devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte. Le bureau de jugement devra statuer dans un délai de 3 mois.

12. Vrai. Le BCO peut entendre les parties en personne, les inviter à fournir les explications nécessaires à la solution du litige, les mettre en demeure de produire tous documents ou justifications propres à éclairer le conseil des prud'hommes. En cas de non-respect des délais de communication des pièces, le bureau peut radier l'affaire ou la renvoyer devant le bureau de jugement.

13. Faux. La phase de conciliation est obligatoire, sauf en cas de demande de requalification d'un CDD ou CTT en CDI ou de demande de requalification de la prise d'acte de rupture en licenciement.

Mini-Cas

14. Depuis la loi Macron, si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas ou ne se fait pas représenter, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués. Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte (un conseiller employeur et un conseiller salarié).

15. Ce recours hiérarchique peut porter tant sur les motifs de la mise en demeure que sur les délais fixés par l'inspecteur. Ce recours formé par LRAR, au plus tard dans les 15 jours suivants la mise en demeure, auprès de la DIRECCTE, a un effet suspensif.

La DIRECCTE dispose pour répondre d'un délai de 21 jours, prorogeable de 21 jours après en avoir avisé l'employeur. Le silence de la DIRECCTE vaut acceptation de la réclamation. Le refus de la DIRECCTE de modification ou d'annulation de la mise en demeure doit être motivé.

16. En dehors du contrôle portant sur le travail dissimulé, le contrôle doit être précédé d'un avis de passage envoyé par LRAR au moins 15 jours à l'avance. Cet avis mentionne que l'employeur a le droit de se faire assister du conseil de son choix et que « la charte du cotisant contrôlé » lui sera remise dès le début du contrôle tout en précisant l'adresse électronique permettant de la consulter.

17. La lettre d'observation mentionne l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée, et éventuellement la nature, le calcul et le montant du redressement envisagé avec les motifs indiquant pourquoi la bonne foi de l'employeur n'est pas retenue. Elle indique que l'employeur a un délai de 30 jours pour répondre et peut se faire assister du conseil de son choix.

À la fin du délai de 30 jours, l'inspecteur transmet à l'URSSAF le procès-verbal de contrôle mentionnant ses observations et la réponse éventuelle de l'employeur.

18. Le rescrit social permet à un employeur (ou futur employeur) de demander à l'URSSAF dont il dépend de prendre position sur sa situation au regard de points de la législation de sécurité sociale qui posent difficulté. Cette demande doit avoir lieu bien évidemment avant un contrôle. L'employeur doit présenter précisément sa situation et préciser les textes au regard desquels il demande une analyse de sa situation. L'URSSAF dispose d'un délai de 3 mois pour lui répondre.