



Examen de droit du travail et de la protection sociale

Année universitaire 2021-2022

1^{re} session – durée 60 minutes

Questionnaire à choix multiples – 1 seule réponse juste par question – Pas de point négatif

Q1. Le droit du travail est traditionnellement défini comme l'étude :

- A. du droit des relations individuelles et collectives du travail.
- B. du droit des relations personnelles et collaboratives du travail.
- C. du droit des relations patronales et salariales du travail.
- D. du droit des relations unilatérales et sociales du travail.

Q2. Laquelle des propositions suivantes ne caractérise pas le droit du travail :

- A. Le droit du travail régit les relations qui se nouent à l'occasion du travail.
- B. Le droit du travail régit le travail au service et sous la dépendance d'autrui.
- C. Le droit du travail s'applique aux travailleurs indépendants qui n'embauchent aucun salarié.
- D. Le droit du travail s'applique dans les rapports individuels et collectifs entre salariés et employeurs.

Q3. En droit du travail, l'intervention de l'Etat :

- A. est inexistante car il s'agit d'une branche du droit privé.
- B. ne doit pas être niée, notamment au travers des inspections du travail, de l'organisation de la justice ou encore de la collecte des charges sociales.
- C. est prépondérant, car l'Etat est seul compétent pour édicter les normes « travaillistes ».



D. est négligeable, car les entreprises et leurs représentants syndicaux déterminent eux-mêmes les conditions de travail des salariés.

Q4. La juridiction compétente pour trancher les litiges entre employeurs et salariés s'appelle :

- A. Le Conseil de prud'hommes.
- B. L'URSSAF.
- C. L'inspection du travail.
- D. Le Syndicat.

Q5. Constituent des modes de rupture du contrat de travail :

- A. Le licenciement, la démission, la rupture conventionnelle, la résiliation judiciaire.
- B. Le licenciement, la démission, la rupture judiciaire, la résiliation conventionnelle.
- C. Le licenciement, la démission, la rupture conventionnelle, la période d'essai.
- D. La démission, la rupture conventionnelle, la portabilité, le licenciement.

Q6. Une convention collective du travail :

- A. a pour objet de déterminer les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs garanties sociales.
- B. a pour objet de remplacer le contrat de travail en cas de carence de l'employeur.
- C. a pour objet de réunir annuellement tous les salariés de l'entreprise pour faire le bilan de l'année écoulée.
- D. a pour objet de déterminer les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés, à l'exception des garanties frais de santé car ces dernières sont imposées par la loi.

Q7. En matière de licenciement, la faute grave est caractérisée par :

- A. L'intention du salarié de nuire à l'employeur, laquelle est susceptible d'engager sa responsabilité envers ce dernier.
- B. Un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié, constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.
- C. Un fait ou un ensemble de faits constitutifs d'une erreur ou d'une négligence du salarié.



D. l'incompétence du salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Q8. Un usage d'entreprise est une pratique :

- A. Constante, fixe et générale. Lorsque son ancienneté et sa stabilité sont établies, l'usage acquiert force obligatoire à l'égard de tous les salariés.
- B. Constante, fixe et unilatérale. Lorsque son ancienneté et sa stabilité sont établies, l'usage acquiert force obligatoire à l'égard du salarié désigné par celui-ci.
- C. Constante, flexible et générale. Lorsque son ancienneté est établie, l'usage acquiert force obligatoire à l'égard des salariés. L'employeur reste cependant libre d'en modifier le contenu à tout moment.
- D. Constante, fixe et générale. Lorsque son ancienneté et sa stabilité sont établies, l'usage acquiert force obligatoire à l'égard des salariés volontaires pour l'appliquer.

Q9. Le contrat de travail est caractérisé par l'existence :

- A. d'un préjudice, d'une rémunération, et d'un lien de subordination.
- B. d'un préjudice, d'une rémunération, et d'un lien de causalité.
- C. d'une prestation de travail, d'une rémunération, et d'un lien de subordination.
- D. d'une prestation de travail, d'un pouvoir disciplinaire, et d'un lien de subordination.

Q10. La qualification de contrat de travail est indisponible, c'est-à-dire :

- A. que l'employeur n'est pas libre de définir les caractéristiques principales de la relation de travail.
- B. qu'elle dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur, quelle que soit la volonté des parties ou la dénomination donnée à leur relation.
- C. qu'elle dépend de la dénomination donnée par les parties à leur relation, quelles que soient les conditions réelles d'exercice de l'activité par le travailleur.
- D. qu'elle permet à l'employeur et au travailleur de se soustraire d'un commun accord à l'application du droit du travail.



Q11. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :

- A. est obligatoirement rédigé par écrit. A défaut, il n'existe pas et le travailleur ne sera pas reconnu en qualité de salarié mais en qualité de travailleur indépendant.
- B. n'est pas obligatoirement rédigé par écrit bien que cette circonstance soit déconseillée. Un sms pourrait par exemple attester de son existence.**
- C. est rédigé par écrit uniquement si le salarié en fait la demande le premier jeudi suivant son embauche.
- D. est qualifié par le code du travail de « forme pathologique et résiduelle de la relation de travail ».

Q12. Dans le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la période d'essai :

- A. est obligatoirement prévue au contrat de travail. A défaut, l'employeur et le salarié peuvent mettre un terme à la relation de travail à tout moment.
- B. doit être explicitement prévue au contrat pour être opposable au salarié. A défaut, son embauche est définitive et immédiate.**
- C. ne joue pas quand le salarié est envoyé en formation par l'employeur avant sa prise de poste effective.
- D. est interdite lorsque le salarié est recruté à un poste d'actuaire.

Q13. Dans le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la période d'essai dure au maximum (hors renouvellement) :

- A. 2 mois pour les cadres, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 mois pour les ouvriers.
- B. 1 mois pour les ouvriers, 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 3 mois pour les cadres.
- C. 4 mois pour tous les salariés.
- D. 2 mois pour les ouvriers, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 mois pour les cadres.**

Q14. A l'occasion d'un entretien d'embauche, un employeur peut légalement poser au candidat des questions relatives :

- A. à ses opinions politiques, lorsqu'il s'agit de préserver une bonne ambiance de travail.
- B. à son état de grossesse, lorsque la question est motivée par le souci de maintenir une parité entre le nombre d'hommes et de femmes présents au travail en même temps.
- C. à sa situation de famille, dans la mesure où des déplacements professionnels occasionnels sont à prévoir sur le poste.



D. à ses précédentes expériences professionnelles, afin d'apprécier ses aptitudes à occuper le poste.

Q15. En matière de protection sociale complémentaire frais de santé, une convention collective du travail :

A. peut imposer un financement patronal inférieur à 50% des cotisations car il s'agit d'une amélioration du seuil de participation légal.

B. peut imposer un niveau minimum de garanties et/ou un niveau minimum de financement plus favorables que l'exigence légale minimale.

C. peut exonérer l'employeur de proposer une couverture à ses salariés.

D. peut contraindre l'employeur à souscrire son contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur désigné dans la convention collective.

Q16. La qualification de contrat de travail dépend notamment de l'existence d'une prestation de travail. Celle-ci :

A. doit forcément être de nature physique, manuelle ou intellectuelle. Un travail artistique ne peut pas donner lieu à l'établissement d'un contrat de travail.

B. peut être de toute nature (manuelle, intellectuelle, artistique, etc.) du moment qu'elle est licite.

C. doit obligatoirement être accomplie par le salarié, sauf si ce dernier la sous-traite en recrutant un autre salarié pour son compte.

D. peut - être de toute nature (manuelle, intellectuelle, artistique, etc.) même si elle est illicite. En effet, le risque est assumé par l'employeur.

Q17. Le régime général de Sécurité Sociale garantit :

A. Les salariés non soumis à un régime particulier, les étudiants, et certains travailleurs assimilés à des salariés.

B. Tous les travailleurs quel que soit leur statut.

C. Tous les salariés à l'exception des actuaires relevant du RSA (régime spécial des actuaires).

D. Les salariés et exploitant agricoles.

Q18. Lequel de ces risques sociaux n'est pas couvert par la Sécurité Sociale :

A. La maladie.

B. La maternité.



C. L'invalidité.

D. Le chômage.

Q19. L'employeur ne respectant pas l'obligation de généralisation de la complémentaire santé au profit de ses salariés encourt :

A. Une peine de prison.

B. Une amende administrative.

C. Un risque d'engagement de sa responsabilité devant la juridiction compétente, en fonction du préjudice subi par le salarié.

D. Une perte d'exonération de charges sociales.

Q20. Dans les critères constitutifs du contrat de travail, le lien de subordination se caractérise par :

A. l'existence d'un pouvoir absolu de l'employeur sur son salarié lequel doit respecter toutes ses directives à peine de licenciement.

B. la prestation d'un serment d'allégeance à l'employeur le 1^{er} jour de l'embauche.

C. l'existence d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

D. la possibilité du salarié de choisir les tâches qu'il souhaite accomplir dans le cadre de son travail.