



Service des formations professionnalisées

MASTER 2

Juriste d'entreprise

UE5 Ressources humaines
(Cours de Mme Benhamou et de M. Fréchin)

21 septembre 2016

14h 30 à 16h

Aucun document n'est autorisé.

Ce document est à restituer complété à l'issue de l'épreuve.

NOM :

PRENOM :

Année universitaire 2015-2016

Session 1

UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty - 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98
www.ut-capitole.fr

Questionnaire à choix multiple
Droit social
Les modes de rupture du contrat de travail

Entourez correctement la ou les réponses de votre choix
Chaque question compte pour 1 point

1. Quel est le délai de prescription des faits fautifs ?
 - a. 1 mois à compter de l'entretien préalable
 - b. 2 mois à compter de l'entretien préalable
 - c. 2 mois à compter de la date où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs
 - d. 1 mois à compter de la date où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs

2. Une mise à pied à titre conservatoire :
 - a. est une sanction disciplinaire
 - b. est obligatoire à la bonne forme d'un licenciement pour faute grave
 - c. est rémunérée obligatoirement si le salarié est licencié pour faute simple
 - d. est destinée à permettre au salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable

3. Les différentes sanctions disciplinaires sont :
 - a. avertissement/blâme/mise à pied disciplinaire/ licenciement disciplinaire
 - b. avertissement/mise à pied conservatoire/mise à pied disciplinaire/licenciement disciplinaire
 - c. avertissement/blâme/mise à pied conservatoire/Licenciement disciplinaire
 - d. avertissement/mise à pied conservatoire/licenciement pour faute lourde ou grave

4. La tenue d'un entretien préalable est nécessaire à la bonne forme de toute procédure disciplinaire ? (hors dispositions particulières d'une convention collective/accord d'entreprise,...)
 - a. Oui
 - b. Non

5. La faute grave est dispensatrice de l'exécution et du paiement du préavis
 - a. Oui
 - b. Non

6. La sanction disciplinaire doit être notifiée dans :
 - a. le délai de deux mois à compter de la tenue de l'entretien préalable
 - b. le délai de deux mois à compter de la date où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs
 - c. le délai d'un mois à compter de la tenue de l'entretien préalable
 - d. le délai d'un mois à compter de la date où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs

7. La lettre de licenciement doit être :
 - a. notifiée verbalement
 - b. notifiée par lettre recommandée avec avis de réception
 - c. notifiée par remise en main propre contre décharge
 - d. notifiée par courrier simple

8. La notification d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse non disciplinaire et non économique doit être adressée :
 - a. Dans le délai d'un mois suivant l'entretien préalable
 - b. Dans un délai de deux mois suivant l'entretien préalable
 - c. sous 48 heures suivant la tenue de l'entretien préalable
 - d. au-delà d'un délai de 48 heures

9. Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel le salarié peut se faire assister :
 - a. obligatoirement d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise
 - b. d'une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise ou d'un conseiller extérieur du salarié
 - c. obligatoirement d'un conseiller extérieur du salarié
 - d. d'un conseiller extérieur du salarié appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise

10. L'employeur doit respecter un délai de :
 - a. 5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et la date de l'entretien préalable
 - b. 5 jours calendaires entre la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et la date de l'entretien préalable
 - c. 5 jours ouvrables entre l'envoi de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et la date de l'entretien préalable
 - d. 5 jours calendaires entre l'envoi de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et la date de l'entretien préalable

11. Un employeur n'est pas satisfait de la période d'essai d'un salarié, doit-il engager une procédure de licenciement ?
 - a. Oui
 - b. Non

12. En cas de doute, il profite au salarié.
 - a. Vrai
 - b. Faux

13. En cas de faute lourde, l'employeur est dispensé de procédure et peut notifier immédiatement son licenciement au salarié.
 - a. Vrai
 - b. Faux

14. Il est impossible de licencier un salarié en arrêt maladie.
 - a. Vrai
 - b. Faux

15. La faute lourde prive le salarié de ses droits à l'indemnisation chômage.
 - a. Vrai
 - b. Faux

16. Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise par le médecin du travail, l'employeur est dispensé d'effectuer des recherches de reclassement.
- a. Vrai
 - b. Faux
17. Un licenciement économique est forcément un licenciement collectif avec montage obligatoire d'un plan de sauvegarde de l'emploi.
- a. Vrai
 - b. Faux
18. Le salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail doit-il respecter un préavis ?
- a. Oui
 - b. Non
19. Pendant la procédure de résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail ne peut être rompu ?
- a. Vrai
 - b. Faux
20. Licenciement économique : un employeur qui affiche dans l'entreprise tous les postes de reclassement disponibles dans le monde entier satisfait à son obligation.
- a. Vrai
 - b. Faux