

MASTER 2

JURISTE D'ENTREPRISE

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

12 septembre 2017

14h30 - 16h00

Le code du travail est autorisé.

I- QUESTIONNAIRE : 10 points

- ✓ *Chaque question n'a qu'une réponse possible.*
- ✓ *Le code du travail est autorisé.*

1) 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

2) Les délais à respecter lors d'une rupture conventionnelle concernant un salarié non protégé sont successivement de :

- a. 15 jours ouvrables puis 15 jours calendaires
- b. 15 jours calendaires puis 15 jours ouvrables
- c. 15 jours calendaires puis 15 jours calendaires

3) Quel est le délai de prescription des faits fautifs ?

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

4) Une mise à pied à titre conservatoire :

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

5) Les différentes sanctions disciplinaires sont :

- a. avertissement/blâme/mise à pied disciplinaire/licenciement disciplinaire
- b. avertissement/blâme/mise à pied conservatoire/licenciement disciplinaire
- c. avertissement/mise à pied conservatoire/mise à pied disciplinaire/licenciement disciplinaire
- d. avertissement/mise à pied conservatoire/licenciement pour faute lourde ou grave

6) 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

7) Lors d'un licenciement, la faute grave est-elle dispensatrice de l'exécution et du paiement du préavis ?

- a. Oui
- b. Non

8) 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 d'un mois à compter de la tenue de l'entretien préalable
- c. le délai de deux mois à compter de la date où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs
- d. le délai d'un mois à compter de la date où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs

9) La lettre de licenciement doit être :

- a. notifiée verbalement
- b. notifiée par remise en main propre contre décharge
- c. notifiée par lettre recommandée avec avis de réception
- d. notifiée par courrier simple

10) 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. sous 48 heures suivant la tenue de l'entretien préalable
- c. dans un délai de deux mois suivant l'entretien préalable
- d. au-delà d'un délai de 48 heures

11) Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel, lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister :

- a. obligatoirement d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise
- b. obligatoirement d'un conseiller extérieur du salarié
- c. d'une personne appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise ou d'un conseiller extérieur du salarié
- d. d'un conseiller extérieur appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise

12) La faute lourde prive le salarié de ses droits à l'indemnisation chômage.

- a. Oui
- b. Non

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

13) Un licenciement économique est forcément un licenciement collectif avec montage obligatoire d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

- a. Oui
- b. Non

14) Pendant la procédure de résiliation judiciaire du contrat de travail, le contrat de travail ne peut être rompu.

- a. Oui
- b. Non

II- Cas Pratique : 10 points

✓ *Le code du travail est autorisé.*

Vous êtes le conseil d'une Pharmacie d'officine de 12 salariés, sans représentant du personnel.

M. PAUL a été embauché le 20 janvier 2000 en qualité de préparateur, statut employé, par contrat de travail à durée indéterminée.

Sa rémunération mensuelle est de 2.500 € bruts pour 35 heures de travail par semaine.

Chaque année, il perçoit également une prime de treizième mois de 2.500 € bruts.

Il lui est reproché des manquements à la discipline de l'entreprise depuis plusieurs mois : prises de poste avec des retards récurrents de plus de 30 minutes non justifiés, des erreurs de dosage dans la réalisation de certaines préparations thérapeutiques malgré des consignes claires.

Ce salarié a déjà reçu deux avertissements pour ces motifs, sanctions qui n'ont pas modifiées son comportement.

En effet, il y a deux jours, il est à nouveau arrivé avec plus de deux heures de retard à son poste de travail, sans fournir la moindre explication, ni justificatif.

Aujourd'hui, son supérieur hiérarchique a constaté que les dosages de trois préparations thérapeutiques étaient faux malgré des instructions précises.

Cette situation ne peut plus durer.

Il vous est demandé de préparer la procédure de licenciement de ce salarié étant précisé :

- que, compte tenu de son ancienneté, la direction ne souhaite pas le licencier pour faute grave ou lourde ;

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

- qu'elle ne souhaite pas qu'il effectue son préavis dans l'entreprise.

Il vous est demandé de rédiger :

- la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement datée de ce jour ;
- la lettre de licenciement, datée du jour d'envoi.

La direction vous demande également :

- o quelles indemnités devront être versées à ce salarié ?
- o quels seront leurs montants ?
- o quels documents devront lui être remis à la date de rupture du contrat ?