

<p>✳ Définir le contrat de travail.</p>	<p>✳ Indiquer le critère déterminant du contrat de travail.</p>	<p>✳ Citer les différents régimes juridiques de travail que vous connaissez.</p>	<p>✳ Définir le lien de subordination.</p>
<p><i>C'est un accord de volonté par lequel le salarié, s'engage à exécuter une prestation de travail sous la subordination d'un employeur, moyennant une rémunération.</i></p>	<p><i>Le lien de subordination.</i></p>	<p><i>Un travailleur peut être salarié, fonctionnaire ou travailleur indépendant.</i></p>	<p><i>C'est le fait pour l'employeur de pouvoir donner des ordres au salarié, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le salarié.</i> <b><u>(les 3 éléments sont attendus).</u></b></p>
<p>✳✳ Caractériser le CDI d'un ingénieur cadre chez IBM. (4 éléments de réponse attendus).</p>	<p>✳✳ Une personne qui s'engage à réaliser un travail, en toute autonomie, moyennant une rémunération est un travailleur salarié. Vrai ou Faux ?</p>	<p>✳ Présenter le statut de fonctionnaire.</p>	<p>✳✳ Préciser les conditions de recrutement d'un fonctionnaire. (5 conditions)</p>
<p><i>Il a conclu un contrat synallagmatique, solennel (écrit imposé par la convention collective), à titre onéreux, avec intuitu personae, de gré-à-gré, commutatif, à exécution successive et à durée indéterminée.</i></p>	<p><i>FAUX, c'est un travailleur indépendant.</i> <i>Le travailleur salarié se place sous l'autorité de l'employeur. Il existe un lien de subordination entre eux.</i></p>	<p><i>C'est un <u>agent qui travaille au service de l'État</u>, de la fonction hospitalière ou d'une collectivité territoriale et qui remplit une <u>mission de service public</u>.</i></p>	<p><i>5 conditions : Il doit être <u>majeur capable</u>, sans <u>casier judiciaire</u>, disposer de la <u>nationalité française</u> et des <u>diplômes</u> requis pour pouvoir passer le <u>concours</u>.</i></p>
<p>✳✳ Le statut de fonctionnaire est défini par la loi du 13 mars 2000. Vrai ou faux ?</p>	<p>✳ Définir le travailleur indépendant.</p>	<p>✳✳✳ Il exerce son activité professionnelle (d'ordre intellectuel, commercial ou libéral, ...) dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Préciser le statut juridique de ce travailleur.</p>	<p>✳✳✳ John souhaite occuper un emploi stable, lui garantissant une bonne couverture sociale, tout en ne prenant pas trop de risques. Lui proposer le(s) statut(s) de travail adapté(s).</p>
<p><i>FAUX.</i> <i>Le statut du fonctionnaire est organisé par la loi du 13 juillet 1983. La loi du 13 mars 2000 est celle créant la signature électronique.</i></p>	<p><i>C'est celui qui exerce une activité économique, en supporte les risques et profite des bénéfices éventuels. Il est autonome dans l'exercice de son activité.</i></p>	<p><i>Un travailleur indépendant.</i> <i>(Raisonnement attendu)</i></p>	<p><i>Soit fonctionnaire, soit salarié.</i> <i>(Raisonnement attendu)</i></p>
<p>✳✳✳ Mathilde est une femme indépendante, qui aime mener des projets et des équipes et qui ne compte pas ses heures de travail. Quel statut lui conseillez-vous ?</p>	<p>✳ Définir la période d'essai.</p>	<p>✳✳ Préciser la durée légale de période d'essai d'un ETAM et d'un cadre.</p>	<p>✳✳✳ Définir le principe de faveur en droit du travail.</p>
<p><i>Le statut de travailleur indépendant.</i> <i>(Raisonnement attendu)</i></p>	<p><i>Période s'ouvrant au jour de la conclusion du contrat et pendant laquelle le salarié comme l'employeur vérifient l'adéquation du salarié au poste. Peut être rompue à tout moment.</i></p>	<p><i>Employé : 2 mois</i> <i>Agent de Maîtrise : 3 mois</i> <i>Cadre : 4 mois</i></p>	<p><i>Aucune source de niveau inférieur ne peut contredire une source de niveau supérieur. De même, un texte de niveau inférieur ne peut comporter que des dispositions plus favorables à celles du niveau supérieur.</i></p>

<p>*** Placer dans la hiérarchie des normes le contrat, la convention collective, la constitution, le règlement intérieur et la loi.</p>	<p>*** Préciser les principes juridiques qui s'appliquent lors de l'embauche d'un futur salarié.</p>	<p>*** Expliquer les raisons pour lesquelles le Contrat à Durée Indéterminée est le contrat de droit commun ? (2 raisons ≠)</p>	<p>*** Pour être valable, un contrat de travail doit respecter 3 conditions. Citer et expliquer les.</p>
	<p><i>L'employeur a la <u>liberté d'embauche</u> mais il ne doit <u>pas discriminer</u> un candidat. Il doit également informer le candidat des modalités de recrutement (ppe de transparence) et ne poser que des questions en rapport avec le poste à pourvoir (ppe de pertinence).</i></p>	<p><i>Parce qu'ayant une durée indéterminée, il assure :</i>  1/ La stabilité des effectifs de l'employeur,  2/ La stabilité de la rémunération des salariés.</p>	<p><i>1/ Le consentement des parties doit être libre et non vicié (sans erreur, sans dol, sans violence), 2/ les parties doivent avoir la capacité juridique de s'engager. 3/ Le contenu du contrat doit être déterminé et licite.</i></p>
<p>*** Le contrat de travail de l'informaticien est un contrat consensuel. Vrai ou faux ?</p>	<p>*** Expliquer le mécanisme juridique du travail temporaire.</p>	<p>*** Maxime est intérimaire. Il travaille en ce moment chez Cap Gemini. Il fait une faute professionnelle. Expliquer qui est habilité à prononcer la sanction disciplinaire.</p>	<p>*** Citer trois différences existant entre le CDI et le CDD.</p>
<p><i>Faux. La convention collective impose l'écrit. C'est donc un contrat solennel.</i></p>	<p><i>Le travail temporaire est organisé à l'aide d'un contrat de mission entre le salarié et l'agence d'intérim et d'un contrat de mise à disposition entre l'agence d'intérim et l'entreprise.</i></p>	<p><i>C'est l'entreprise de travail temporaire car c'est elle son employeur.</i></p>	<p><i>Ex de différences : la durée du contrat varie ; l'écrit est obligatoire en CDD et conseillé en CDI ; la prime de fin de contrat est versé en fin de CDD alors qu'elle n'existe pas en CDI ; la rupture anticipée du contrat varie,...</i></p>
<p>*** Citer deux particularités de la période d'essai.</p>	<p>*** Préciser si la période d'essai peut être renouvelée et combien de fois.</p>	<p>*** En période d'essai, le contrat de travail n'est pas encore conclu entre les parties. Vrai ou faux ?</p>	<p>*** Une personne en période d'essai est déjà salariée de l'entreprise et bénéficie donc des mêmes conditions de travail que les autres salariés. Vrai ou Faux ?</p>
<p><i>1/ C'est la période qui s'ouvre après la conclusion du contrat de travail. Le contrat commence donc à l'exécuter. 2/ Les parties peuvent rompre librement le contrat, même si l'employeur doit avoir un motif légitime de la rompre.</i></p>	<p><i>Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas. Il est possible de la renouveler une fois que si le contrat de travail et la convention collective le prévoit.</i></p>	<p><i>FAUX, la période d'essai s'ouvre à la conclusion du contrat de travail.</i></p>	<p><i>Vrai</i></p>
<p>*** Indiquer les conditions pour lesquelles une entreprise peut demander à un salarié d'effectuer le renouvellement de sa période d'essai.</p>	<p>*** Bénédicte, en CDI avec période d'essai de 4 mois, est entrée en fonction le 1<sup>er</sup> octobre. Déterminer son statut au sein de l'entreprise (ETAM ou cadre).</p>	<p>*** (*) Rappeler les durées de période d'essai des ETAM.</p>	<p>*** En cas de rupture de la période d'essai, il est demandé au salarié de respecter un délai de prévenance. Expliquer l'utilité de ce délai.</p>
<p><i>Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas. Il doit avoir été prévu au contrat de travail et doit rester exceptionnelle et justifiée par les besoins de l'entreprise.</i></p>	<p><i>Depuis 2008, les employés et techniciens ont une période d'essai de 2 mois, les agents de maîtrise de 3 mois et les cadres de 4 mois. Ainsi, Bénédicte a été embauchée en tant que cadre.</i></p>	<p><i>Ils se divisent en 2 catégories : 1/ Les ET (coef 200 à 355) dont la période d'essai est de 2 mois maximum, 2/ Les AM (coef 400 à 500) dont la période d'essai est de 3 mois maximum. (3 étoiles si coef correct, sinon 2 étoiles)</i></p>	<p><i>C'est un délai qui doit permettre à l'employeur ou au salarié de prendre les dispositions nécessaires pour faire face au départ du salarié de l'entreprise.</i></p>

<p><b>*** Citer 4 caractéristiques du contrat de travail d'une vendeuse en point de vente embauchée sans limite de durée.</b></p>	<p><b>** Citer trois cas dans lesquels il est possible d'avoir recours au CDD.</b></p>	<p><b>*** Marcel est l'unique salarié d'une entreprise de plomberie. En désaccord avec son employeur, il souhaite faire grève. Le peut-il ?</b></p>	<p><b>*** Le Super U propose à Marie, en CDD depuis 18 mois pour remplacer une caissière, un autre CDD pour poursuivre le remplacement de cette salariée. Est-ce possible ?</b></p>
<p><i>Contrat synallagmatique, à titre onéreux, commutatif, consensuel, avec intuitu personae, d'adhésion, à exécution successive et en CDI.</i></p>	<p><i>Ex accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel, travail saisonnier, CDD d'usage, ...</i></p>	<p><i>PPE = Il n'est pas possible de faire grève seul. Il faut être au moins 2. Exception : dans les entreprises n'ayant qu'un seul salarié</i>  <i>CCL : Marcel peut faire grève. C'est un droit constitutionnel.</i></p>	<p><i>Dans le cas du remplacement d'un salarié absent, le recours aux CDD successifs n'est soumis à aucune durée maximale. La durée totale des contrats peut excéder 18 mois, dès lors qu'ils sont signés avec un même salarié et qu'il s'agit de remplacer le même salarié.</i></p>
<p><b>** Baptiste termine son CDD chez MERCATOR. A quoi peut-il prétendre ?</b></p>	<p><b>*** Justin, en CDD dans un restaurant, casse de la vaisselle tous les soirs lors de la plonge. Déterminer si l'entreprise peut mettre fin au CDD.</b></p>	<p><b>*** PLOMBERIEPLUS souhaite sanctionner un intérimaire qui a commis une faute sur un chantier. Est-ce possible ?</b></p>	<p><b>** Préciser le nombre d'heures au minimum que doit effectuer un salarié en CDI à temps partiel.</b></p>
<p><i>- Indemnité égale à 10% des salaires bruts qu'il a reçus au cours de son CDD à titre de prise de fin de contrat.</i>  <i>- Il pourra aussi prétendre aux indemnités chômage.</i></p>	<p><i>PPE : il n'est pas possible de rompre un CDD avant l'arrivée de son terme, sauf faute grave du salarié. Le bris de vaisselle régulière est constitutif d'une faute grave. CCL : L'entreprise peut rompre par anticipation le CDD de Justin.</i></p>	<p><i>PPE : l'intérimaire est salarié de l'agence d'intérim qui met ce salarié à la disposition de PLOMBERIEPLUS. Il n'existe aucun lien juridique entre l'entreprise et l'intérimaire. CCL : la sanction doit venir de l'agence d'intérim.</i></p>	<p><i>24H</i>  <i>Mais il existe des exceptions (demande de dérogation individuelle du salarié ou accord de branche fixant un socle différent.).</i></p>
<p><b>* Citer trois obligations qui incombent au salarié.</b></p>	<p><b>* Citer trois obligations qui incombent à l'employeur.</b></p>	<p><b>* Citer trois droits individuels du salarié.</b></p>	<p><b>* Citer trois droits collectifs du salarié.</b></p>
<p><i>Entrer en fonction, réaliser individuellement la prestation, respecter le règlement intérieur, loyauté, discrétion, ...</i></p>	<p><i>Fournir le travail au salarié, fournir les outils adéquats pour la réalisation du travail, rémunérer le salarié, assurer sa sécurité, respecter le droit du travail, verser les cotisations sociales,...</i></p>	<p><i>Droit à un salaire minimum, droit aux congés payés, droit à la non-discrimination, droit d'expression, droit d'information, droit à un temps de travail maximum.</i></p>	<p><i>Droit de grève, droit de se syndiquer, droit à la représentation, droit à la négociation collective, droit à l'hygiène et à la sécurité.</i></p>
<p><b>** Définir la clause de mobilité.</b></p>	<p><b>** Définir la clause de non-concurrence.</b></p>	<p><b>*** Présenter les conditions de validité de la clause de mobilité.</b></p>	<p><b>*** Présenter les conditions de validité de la clause de non concurrence.</b></p>
<p><i>Clause insérée dans le contrat de travail par laquelle le salarié accepte par avance le changement de son lieu de travail (≠ déplacement). La clause de mobilité organise la mutation du salarié.</i></p>	<p><i>Clause par laquelle le salarié s'engage à ne pas concurrencer l'entreprise qu'il quitte pendant un certain temps et dans une zone géographique donnée, en contrepartie d'une indemnité.</i></p>	<p><i>Elle doit être prévue au contrat, être dans l'intérêt légitime de l'entreprise ; elle doit préciser la zone géographique de mutation. Et en cas de mutation, l'entreprise doit laisser au salarié un délai de prévenance pour s'organiser.</i></p>	<p><i>Elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace, prévoir une contrepartie financière, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et être justifiée par l'intérêt de l'entreprise et ne doit pas porter atteinte à la liberté du travail.</i></p>

<p>*** Distinguer clause d'exclusivité et clause de non-concurrence.</p>	<p>*** Définir la clause de dédit-formation.</p>	<p>*** Préciser les conditions de validité de la clause de dédit-formation.</p>	<p>*** Expliquer en quoi la formation est à la fois un droit et une obligation pour le salarié.</p>
<p><i>La clause d'exclusivité s'applique en cours d'exécution du contrat de travail tandis que la clause de non concurrence prend effet après la fin du contrat de travail.</i></p>	<p><i>Clause qui oblige le salarié, qui a bénéficié d'une formation, à rester dans l'entreprise pendant un certain temps pour permettre à celle-ci un retour sur investissement, sinon il devra indemniser l'entreprise.</i></p>	<p><i>Elle doit préciser les modalités de la formation (lieu, date, durée, coût...) et de remboursement en cas de démission du salarié. Le montant du remboursement doit être proportionné à la formation engagée et du temps restant à effectuer dans l'entreprise.</i></p>	<p><i>C'est un droit car l'employeur doit veiller à l'adaptation permanente du salarié à son emploi et il doit consacrer un % de sa masse salariale à la formation, et une obligation car si l'employeur l'envoie en formation, il ne peut refuser, sauf motif légitime.</i></p>
<p>*** Léa, 45ans, vient de reprendre une activité professionnelle après 3 ans d'arrêt. Identifier et justifier le dispositif de formation adaptée à sa situation.</p>	<p>*** Citer deux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle.</p>	<p>*** Préciser si Hervé peut refuser de se présenter en formation au motif que l'horaire de début de formation l'empêche d'emmener sa fille à l'école ce jour là.</p>	<p>*** La formation professionnelle doit faire l'objet d'une négociation collective tous les 3 ans au sein de l'entreprise. Vrai ou faux ?</p>
<p><i>La période de professionnalisation + Justification.</i></p>	<p><i>Il a une obligation financière (% de sa masse salariale consacré à la formation), une obligation d'adaptation des salariés à l'emploi et une obligation de participer à la négociation collective tous les trois ans.</i></p>	<p><i>La formation est une modalité d'exécution du contrat de travail + le temps de formation est du temps de travail effectif, le salarié ne peut pas refuser d'aller en formation, sauf motif légitime. En l'espèce, il n'en a pas, son refus constitue une faute.</i></p>	<p><i>Vrai, cela permet de négocier les priorités, les objectifs et les moyens de formation.</i></p>
<p>*** Salarié depuis 3 ans, Fouad souhaite obtenir un BTS. Pour cela, il obtient une disponibilité d'1an et s'inscrit au Greta. Déterminer le dispositif de formation dont il bénéficie.</p>	<p>*** Solène souhaite obtenir une certification en référencement Web. Elle obtient une formation de 5 jours. Déterminer le dispositif de formation dont elle bénéficie.</p>	<p>*** Kévin occupe un poste de niveau BTS depuis 6 ans, sans en avoir le diplôme. Il aimerait régulariser sa situation tout en continuant de travailler. Proposer une solution.</p>	<p>*** Expliquer les raisons pour lesquelles la loi impose aux employeurs de former leurs salariés tout au long de leur vie professionnelle.</p>
<p><i>Fouad est à l'initiative de la demande de formation. Il a obtenu un congé de longue durée. Il a au moins 2 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise. CCL : il a demande un CIF.</i></p>	<p><i>Solène est à l'initiative de la formation. Celle-ci est de courte durée (35h). CCL : Elle utilise les heures qu'elle a cumulée dans son CPF pour suivre cette formation.</i></p>	<p><i>Parmi les dispositifs de formation, il est possible de valider des diplômes grâce à la VAE. Dans ce cadre, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé de préparation de 24h maximum.</i></p>	<p><i>La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.</i></p>
<p>*** Déterminer comment obtenir un diplôme en cours de carrière sans passer les examens pour l'obtenir.</p>	<p>*** Indiquer la périodicité à laquelle la formation professionnelle doit faire l'objet d'une négociation collective.</p>	<p>*** Fabrice souhaite passer un Master 2 en retournant pendant un an à l'Université alors qu'il est salarié d'une entreprise. Déterminer le dispositif de formation qu'il peut choisir.</p>	<p>*** Mohamed a besoin d'une petite remise à niveau en langage C#. Déterminer le dispositif de formation dont elle bénéficie.</p>
<p><i>Grâce à la VAE, mais à condition de justifier de 3ans d'expérience en rapport avec l'objet de la demande et que le salarié ait au moins 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans l'entreprise.</i></p>	<p><i>Tous les 3 ans.</i></p>	<p><i>Le CIF + justification.</i></p>	<p><i>Le compte personnel de formation + justification.</i></p>

<p><b>*** Préciser à quelles conditions un salarié peut bénéficier d'un CIF.</b></p>	<p><b>*** Déterminer si la formation professionnelle est un droit ou une obligation pour le salarié.</b></p>	<p><b>*** Expliquer ce qu'est une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.</b></p>	<p><b>*** Expliquer ce qu'est une modification des conditions de travail.</b></p>
<p><i>Le salarié doit avoir au moins 2 ans d'ancienneté, consécutifs ou non, en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise. Il doit respecter une franchise entre deux congés de 6 mois à 6 ans. La demande doit être formulée par écrit.</i></p>	<p><i>C'est un droit (article L6321-1 du code du travail) et une obligation (le temps de formation est du temps de travail effectif si la formation est proposée dans le cadre du plan de formation).</i></p>	<p><i>C'est la modification d'un élément du contrat de travail qui a été négociée entre l'employeur et le salarié : rémunération, temps de travail, qualification ou lieu de travail,....</i></p>	<p><i>C'est la modification d'un élément non essentiel au contrat de travail. Ex : horaire de travail, modalité de réalisation du travail, choix des outils de travail,...</i></p>
<p><b>*** Un salarié de chez Carrefour, affecté au rayon informatique doit désormais travailler au rayon jardinerie. Préciser s'il peut refuser ce changement.</b></p>	<p><b>*** L'entreprise s'installe dans ses nouveaux locaux à 3 km des anciens. Déterminer si un salarié peut refuser ce changement.</b></p>	<p><b>*** L'employeur impose des horaires de jour à une infirmière travaillant de nuit. Celle-ci refuse car sa rémunération va diminuer. Analyser la situation.</b></p>	<p><b>*** Sylvie refuse une mutation, alors que son contrat prévoit cette possibilité, car elle s'occupe de sa maman malade. Envisagez les conséquences de son refus.</b></p>
<p><i>Le changement de poste pour effectuer des tâches équivalentes est considéré comme un changement des conditions de travail. Le salarié ne peut pas refuser.</i></p>	<p><i>Le changement de lieu de travail à 3km est assimilé à une modification des conditions de travail. Le salarié ne peut pas refuser. Mais, l'entreprise doit mettre un moyen de transport à disposition du salarié pour qu'il se rende sur le nouveau lieu de travail si nécessaire.</i></p>	<p><i>Changement d'horaire (jour-nuit) est considéré comme une modification du contrat de travail. Le salarié peut refuser ce changement.</i></p>	<p><i>Le contrat de Sylvie prévoit une clause de mobilité. Elle ne peut donc pas refuser la mobilité, sauf si elle a un motif légitime. En l'espèce, le refus de Sylvie est légitime mais l'entreprise peut la licencier pour motif économique si elle ne peut pas la garder.</i></p>
<p><b>** Une entreprise fusionne avec une autre. Indiquer la qualification retenue par le code du travail pour justifier de l'application de l'article L1224-1.</b></p>	<p><b>*** Envisager les conséquences d'un transfert d'entité économique autonome pour le nouvel employeur comme pour les salariés repris.</b></p>	<p><b>*** Michelin externalise son service informatique auprès d'IBM. Préciser s'il y a transfert d'entité économique autonome au sens de l'article L1224-1 du code du travail.</b></p>	<p><b>*** Indiquer la raison pour laquelle il est nécessaire d'obtenir l'accord du salarié en cas de modification de son contrat de travail.</b></p>
<p><i>On parle de transfert d'entité économique autonome.</i></p>	<p><i>Le nouvel employeur a l'obligation de reprendre les contrats en cours, et il assume les conséquences d'éventuels licenciements. Les salariés ont l'obligation de travailler pour le nouvel employeur.</i></p>	<p><i>Ppe : Pour qu'il y ait transfert d'entité économique autonome, l'entité transférée doit disposer de ses propres ressources matérielles, humaines et financières et fonctionner de manière indépendante pour poursuivre son activité. CCL : ce n'est pas le cas d'un service informatique. L'article L1224-1 du code du travail ne peut pas s'appliquer.</i></p>	<p><i>Parce que selon l'article 1134 du code civil « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Le contrat doit donc s'appliquer tel que les parties l'ont négocié. Toute modification nécessite l'accord des 2 parties.</i></p>
<p><b>** Expliquer le fait que l'employeur puisse imposer des modifications des conditions de travail au salarié sans obtenir son accord préalable.</b></p>	<p><b>*** Expliquer de quelle manière le principe du contradictoire est respecté dans la procédure de licenciement.</b></p>	<p><b>*** Le DSI confie de nouvelles responsabilités à un technicien informatique. Expliquer s'il s'agit d'une modification du contrat ou d'une modification des conditions de travail du technicien.</b></p>	<p><b>*** Géraldine vient d'avoir un enfant. Elle souhaite passer à temps partiel. Doit-elle obtenir l'accord de l'entreprise ou est-ce un droit pour la salariée ?</b></p>
<p><i>1/ En vertu du lien de subordination qui existe entre l'employeur et le salarié. ET 2/ En vertu du pouvoir de direction qui est conféré à l'employeur.</i></p>	<p><i>Il est respecté lorsque la procédure est convenablement suivie. Ex : lorsque le salarié est informé des motifs de licenciement dans un délai raisonnable, lorsqu'il est convoqué à un entretien ou lorsqu'il se fait accompagner tout au long de la procédure,...</i></p>	<p><i>Cela peut être assimilé à une modification du contrat de travail + Justification.</i></p>	<p><i>Le passage d'un temps plein à un temps partiel est une modification du contrat de travail. En outre, la demande congé parental partiel est de droit pour le salarié qui la demande. Ainsi, la demande de Géraldine est un droit.</i></p>

<b>*** Présenter la démission : définition, particularité, procédure, conséquence.</b>	<b>*** Un salarié peut revenir sur sa décision de démissionner s'il a rédigé sa lettre après s'être disputé avec son supérieur hiérarchique. Vrai ou Faux ? (justifier)</b>	<b>*** Un salarié en CDD peut démissionner. Vrai ou Faux ? (Justifier).</b>	<b>* Définir le licenciement.</b>
<i>Def : rupture du CDI à l'initiative du salarié. Particularités : doit être claire et non-équivoque (pas de pression). Procédure : il n'y en a pas, pas de motif à donner / CSQ : pas d'indemnité chômage.</i>	<i>Pour être valable, la démission doit être claire et non équivoque. Une démission donnée sous le coup de la colère n'est pas valable car équivoque. Donc, VRAI</i>	<i>La rupture du CDD ne peut intervenir qu'à l'arrivée du terme du contrat ou dans des cas prévus par la loi. Ainsi, un salarié en CDD ne peut pas démissionner (faculté réservée au CDI). Donc, FAUX.</i>	<i>C'est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.</i>
<b>* Présenter les différents motifs de licenciement.</b>	<b>* Expliquer ce qu'est une cause réelle et sérieuse de licenciement.</b>	<b>*** Distinguez faute grave et faute lourde.</b>	<b>** Indiquer les conséquences d'un licenciement abusif dans une entreprise de +10 salariés pour un salarié ayant au moins 2 ans ancienneté.</b>
<i>L'employeur peut licencier un salarié pour deux motifs : - Le motif personnel (faute) - Le motif économique</i>	<i>Cause réelle : qui repose sur des faits objectifs, Cause sérieuse : d'une certaine gravité.</i>	<i>Les 2 fautes entraînent le licenciement. Mais la faute grave est une faute rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise tandis que la faute lourde est une faute avec intention de nuire à l'entreprise.</i>	<i>Il peut demander la réintégration et indemnité au moins égale à 6 mois de salaires.</i>
<b>** Indiquer les conséquences d'un licenciement abusif dans une entreprise de -10 salariés ou pour un salarié ayant -2 ans ancienneté.</b>	<b>** Préciser les étapes de la procédure de licenciement individuel.</b>	<b>*** Le bris volontaire de machine est une faute lourde. Vrai ou Faux ?</b>	<b>*** Préciser le motif du licenciement d'une salariée qui se montre inapte aux nouvelles techniques introduites dans l'entreprise, (après une période de formation).</b>
<i>Il peut demander une indemnité égale au préjudice subi. (réintégration impossible).</i>	<i>C'est une procédure se déroulant en 3 étapes : convocation (date, heure, lieu, représentation, envoi par LR ou remise en main propre), entretien (principe du contradictoire), notification (par LRAR).</i>	<i>Ppe : la faute lourde est caractérisée par l'intention du salarié de nuire à l'employeur. CCL : le bris de machine est assimilé à une faute lourde.</i>	<i>L'entreprise a pu licencier la salariée pour motif économique.</i>
<b>** Préciser les 2 raisons permettant la mise en œuvre d'un licenciement économique.</b>	<b>** Expliquer si la présence de l'entretien au cours de la procédure de licenciement du salarié suffit à respecter le principe du contradictoire.</b>	<b>*** Citer 4 obligations spécifiques de l'employeur en cas de licenciement collectif.</b>	<b>** Lister les obligations du salarié et de l'employeur si le licenciement est prononcé.</b>
<i>1/ Le motif de licenciement doit être non inhérent à la personne du salarié (il n'a commis aucune faute), 2/L'entreprise doit rencontrer des difficultés économiques ou doit faire face à des mutations technologiques.</i>	<i>C'est un principe devant permettre à chaque partie de s'exprimer au cours des procédures de licenciement. Ainsi, l'entretien y contribue dans la procédure de licenciement mais n'est pas suffisant.</i>	<i>Il faut prévoir l'ordre des licenciements, la consultation des représentants du personnel, l'élaboration du PSE (si entreprise de +50 salariés), le respect de l'obligation de reclassement, le respect de la priorité de réembauche.</i>	<i>Le salarié doit, effectuer une période de préavis (sauf en cas de faute grave et de faute lourde). L'employeur doit verser les indemnités de fin de contrat et remettre un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte au salarié.</i>

<p>✱ ✱ Un salarié âgé peut être licencié avant un salarié jeune en cas de licenciement économique. Vrai ou faux ?</p>	<p>✱ ✱ La règle du « dernier arrivé – premier parti » s’applique toujours en cas de licenciement économique. Vrai ou faux ?</p>	<p>✱ Expliquer ce qu’est la priorité de réembauche.</p>	<p>✱ ✱ Hormis le licenciement et la démission, citer deux autres moyens de rompre un contrat de travail.</p>
<p>Vrai, si le critère de licenciement est le poids financier que représente les différents salariés par exemple.</p>	<p>Faux, tout dépend des critères de licenciement retenus par l’entreprise. « dernier arrivé – premier parti » = critère d’ancienneté</p>	<p>C’est la possibilité que peut demander un salarié, de se voir proposer tout poste disponible dans l’entreprise qui vient de le licencier pour raison économique, pendant une durée de 1an à compter de la rupture du contrat de travail.</p>	<p>1/ La rupture conventionnelle. 2/Le départ à la retraite. 3/ La mise à la retraite. 4/ La prise d’acte de rupture.</p>
<p>✱ Tout salarié en CDI peut obtenir une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Vrai ou faux ?</p>	<p>✱ ✱ Citer deux spécificités du conseil de prud’hommes.</p>	<p>✱ Préciser le rôle du conseil de prud’hommes.</p>	<p>✱ Indiquer la juridiction compétente pour juger des litiges collectifs entre employeur et salariés.</p>
<p>VRAI, Mais l’inspection doit donner son accord pour les salariés protégés.</p>	<p>C’est une juridiction mixte paritaire et non professionnelle (2 juges employeurs/2 juges salariés). Ils sont élus par les salariés et les employeurs. La procédure se déroule en 2 étapes : la conciliation et éventuellement le jugement.</p>	<p>Il juge des litiges <u>individuels</u> entre un employeur et un salarié.</p>	<p>Le TGI.</p>
<p>✱ Présenter l’organisation du conseil de prud’hommes.</p>	<p>✱ ✱ Préciser les voies de recours d’un salarié qui n’ayant pas obtenu satisfaction devant le conseil de prud’hommes.</p>	<p>✱ ✱ Justifier le pouvoir de surveillance et de contrôle de l’employeur sur ses salariés.</p>	<p>✱ Définir la notion de cybersurveillance.</p>
<p>Juridiction constituée d’un bureau de conciliation et d’orientation chargé de trouver une solution amiable entre les parties ou de les orienter vers un bureau de jugement en cas d’échec ; et d’un bureau de jugement qui peut prendre 3 formes : un bureau restreint, un bureau de droit commun ou un bureau de départage (avec un juge du TGI).</p>	<p>Il peut faire appel du jugement à condition que la valeur totale de ses prétentions soit &gt; 4 000 € (puis se pourvoir en cassation si nécessaire). Les litiges dont le montant est &lt; 4 000 € sont seulement susceptibles d’un pourvoi en cassation.</p>	<p>Pour 2 raisons : L’employeur dispose du pouvoir de direction et du pouvoir disciplinaire inhérente à son statut d’employeur. Et le salarié se place sous la subordination (sous les ordres) de l’employeur.</p>	<p>Il s’agit de toutes les formes de collecte ou de stockage sur support électronique, de signaux, de toute nature, susceptibles de fournir une indication sur le comportement des personnes physiques, parties à un contrat de travail.</p>
<p>✱ Proposer trois formes différentes de cybersurveillance.</p>	<p>✱ ✱ Déterminer l’étendue du pouvoir de surveillance de l’employeur sur les outils professionnels utilisés par les salariés.</p>	<p>✱ La CNIL autorise l’entreprise à encadrer les pratiques des salariés en matière informatique. Citer 2 outils que l’employeur peut mettre en place.</p>	<p>✱ Préciser à quelle condition l’entreprise peut-elle interdire l’usage des messageries personnelles sur le lieu de travail.</p>
<p>Le contrôle des accès : badges, biométrie ; la vidéosurveillance ; le contrôle des communications téléphoniques ; la géolocalisation ; le contrôles des postes informatiques, des messageries, des fichiers,...</p>	<p>La loi impose à l’employeur de respecter la vie privée de ses salariés. Ainsi, une utilisation raisonnable des outils professionnels à des fins personnelles doit être tolérée par l’employeur. Mais il a le pouvoir de tout surveiller dans l’entreprise.</p>	<p>La CNIL autorise le filtrage de sites illicites, la restriction de l’usage des réseaux sociaux pendant le temps de travail, le téléchargement de logiciels, le contrôle des temps de connexion et des sites visités,...</p>	<p>A condition de l’avoir spécifié dans le règlement intérieur de l’entreprise pour que tous les salariés soient informés de cette mesure.</p>

<b>✱ ✱ Exposer une raison expliquant l'encadrement par la loi du pouvoir de surveillance de l'employeur.</b>	<b>✱ ✱ ✱ Préciser qui évalue le caractère raisonnable des pratiques des salariés en matière d'usage personnel des outils professionnels.</b>	<b>✱ ✱ Préciser la procédure à suivre pour mettre en place un système de vidéosurveillance au sein de l'entreprise.</b>	<b>✱ ✱ Expliquer ce que peut surveiller un système de vidéosurveillance et ce qu'il ne peut pas contrôler.</b>
<i>Pour éviter les pratiques abusives de la part de l'employeur pouvant conduire à des sanctions disciplinaires et pour respecter la vie privée du salarié (principe constitutionnel).</i>	<i>En 1<sup>er</sup> lieu l'employeur qui décidera ou non de sanctions disciplinaires et en cas de conflit, ce rôle revient au juge du conseil de prud'hommes.</i>	<i>1/ Déclaration préalable à la CNIL, 2/ Information préalable des salariés par voie d'affichage, dans le RI ou la charte informatique de l'entreprise, 3/ Information préalable des représentants du personnel, 3/ Mise en place du dispositif.</i>	<i>Ce système permet de surveiller les accès aux locaux, les zones de travail de l'entreprise. Mais il ne doit pas conduire à une surveillance permanente du salarié : pas de caméra dans les zones de repos, aux toilettes, au dessus des postes de travail,...</i>
<b>✱ Indiquer le temps de conservation des images d'un système de vidéosurveillance.</b>	<b>✱ Préciser qui peut consulter les images obtenues de caméras de vidéosurveillance.</b>	<b>✱ ✱ Indiquer le risque juridique pris par l'employeur qui n'a pas informé préalablement ses salariés de la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance.</b>	<b>✱ ✱ Préciser si un client peut s'opposer à la mise en place d'un système de vidéosurveillance dans un magasin de prêt-à-porter.</b>
<i>1 mois maximum.</i>	<i>Les personnes habilitées, comme le dirigeant, le responsable de la sécurité, l'ASR, un huissier.</i>	<i>Il commet un délit qui peut être puni de 5 ans d'emprisonnement et de 300 000€ d'amende.</i>	<i>Le client ne peut pas s'y opposer mais il doit être informé de la mise en place du dispositif par l'apposition d'un écriteau à l'entrée du magasin.</i>
<b>✱ Définir la géolocalisation.</b>	<b>✱ ✱ Proposer trois finalités d'un système de géolocalisation.</b>	<b>✱ ✱ Préciser les modalités de mise en place d'un système de géolocalisation.</b>	<b>✱ ✱ ✱ Préciser l'étendue du pouvoir de surveillance de l'employeur en matière de géolocalisation.</b>
<i>Dispositif permettant d'identifier la position géographique, à un instant donnée ou en continu, des salariés de l'entreprise, par la localisation de matériels dont ils ont l'usage (ex : véhicule, ordinateurs,...)</i>	<i>Il peut permettre d'assurer la sécurité de l'employeur ou des marchandises, le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises, le suivi du temps de travail (durée d'utilisation du véhicule, kilométrage parcouru), l'entretien du matériel,...</i>	<i>1/ Déclaration préalable à la CNIL, 2/ Information préalable des salariés (par lettre remise en main propre, par voie d'affichage ou réunion, dans le RI ou la charte informatique de l'entreprise...), 3/ Mise en œuvre du dispositif.</i>	<i>Il peut contrôler les déplacements des salariés pendant leur temps de travail <u>mais</u> le dispositif ne doit pas conduire à une surveillance permanente du salarié.</i>
<b>✱ ✱ Déterminer si la charte informatique est une obligation légale pour l'employeur.</b>	<b>✱ ✱ Préciser la valeur juridique d'une charte informatique.</b>	<b>✱ ✱ Indiquer ce que risque l'employeur qui exploite des données personnelles collectées auprès des salariés à leur insu à l'aide d'un dispositif de cybersurveillance.</b>	<b>✱ ✱ Indiquer à quelle condition les informations collectées à l'aide d'un dispositif de cybersurveillance peuvent servir de moyen de preuve en justice.</b>
<i>La charte informatique n'est pas imposée par la loi. Elle est fortement conseillée par la CNIL. A défaut de charte informatique, les mesures prises par l'employeur en matière informatique doivent apparaître dans le règlement intérieur.</i>	<i>Le code du travail ne donne pas de valeur juridique précise à la charte informatique. Toutefois, la jurisprudence reconnaît une valeur juridique à la charte si elle est annexée au règlement intérieur et/ou au contrat de travail car la charte est portée à la connaissance du salarié.</i>	<i>L'employeur engage sa responsabilité contractuelle pour manquement à son obligation de transparence et pour atteinte à la vie privée et sa responsabilité pénale s'il n'a pas procédé à la déclaration préalable auprès de la CNIL.</i>	<i>A condition que les salariés aient été informés préalablement de la mise en place de ces dispositifs, que l'employeur ait bien déclaré ces dispositifs auprès de la CNIL et que les preuves aient été collectées de manière loyale.</i>



<p><b>*** Mathieu stocke des fichiers personnels dans un dossier intitulé « MATHIEU ». Expliquer si ce dossier peut être consulté par l'employeur.</b></p>	<p><b>*** Expliquer si un employeur peut consulter les mails privés reçus par le salarié sur son lieu de travail.</b> (Répondre de manière nuancée.)</p>	<p><b>* Citer trois missions de l'administrateur système et réseau.</b></p>	<p><b>** Présenter les obligations de l'administrateur système et réseau.</b></p>
<p><i>Tout fichier stocké sur des outils professionnels est présumé être professionnel, sauf ceux stockés dans un dossier intitulés « PERSONNEL ». Ainsi, comme ce n'est pas l'intitulé choisi par Mathieu, l'employeur peut consulter le dossier même en dehors de la présence du salarié.</i></p>	<p><i>Un salarié peut faire un usage privé de sa messagerie électronique professionnelle (toléré) à condition que le message soit clairement identifié comme « Personnel ». Sinon, l'employeur peut consulter les messages en respectant les modalités prévues au RI ou dans la charte informatique.</i></p>	<p><i>1/ Informer, former, conseiller, alerter les acteurs, 2/ Sécuriser le système, 3/ Contrôler l'activité sur le réseau, 4/ Pratiquer une veille technologique.</i></p>	<p><i>Il est soumis aux obligations de loyauté envers l'employeur, de transparence, de confidentialité et de proportionnalité. Il est également soumis à l'obligation de dénonciation en cas d'actes manifestement illicites sur le réseau.</i></p>
<p><b>** Préciser le rôle de l'administrateur système et réseau lorsqu'il découvre des contenus illicites sur le réseau de l'entreprise.</b></p>	<p><b>** Indiquer le rôle de l'administrateur système et réseau en cas d'atteinte à la sécurité du réseau de l'entreprise.</b></p>	<p><b>** L'action de l'administrateur système et réseau doit respecter le principe de proportionnalité en matière de traitement des données à caractère personnel (DCP). Expliquer.</b></p>	<p><b>** Expliquer les conséquences d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.</b></p>
<p><i>Il a l'obligation de dénoncer ces faits auprès de l'employeur et des autorités compétentes (services de police, de justice, CNIL,...).</i></p>	<p><i>Il doit avertir le salarié à l'origine de ces faits pour qu'il cesse ses agissements ; il doit supprimer tous les fichiers ou messages qui porteraient atteinte à la sécurité du réseau (ou les isoler) et il doit informer l'employeur qui se chargera de prononcer les sanctions éventuelles.</i></p>	<p><i>L'ASR doit respecter la finalité des DCP, c'est-à-dire que cette manipulation de DCP doit s'effectuer de façon adéquate, pertinente, non excessive et strictement nécessaire à l'objectif poursuivi.</i></p>	<p><i>Le salarié peut refuser une telle modification et l'employeur peut alors renoncer à la modification ou procéder au licenciement du salarié.</i></p>
<p><b>** Expliquer les conséquences d'une modification des conditions de travail.</b></p>	<p><b>* Citer trois modalités différentes de rupture du contrat de travail.</b></p>		
<p><i>Elle est imposée par l'employeur au salarié qui ne peut la refuser, dans le cadre de son pouvoir de direction. Si le salarié refuse, il sera licencié pour faute.</i></p>	<p><i>Choisir parmi : la démission, le licenciement, la rupture amiable, la prise d'acte, le départ en retraite, la mise à la retraite.</i></p>		