

Examen 21 Avril 2016

Droit du Travail

I – Questions de cours (sur 10)

1. Dans quels types de situation une entreprise peut-elle recourir au CDD ?
2. Quels sont les cas de recours au CDD énumérés dans le code du travail et visant à l'exécution d'une tâche précise et non durable ?
3. Peut-on recourir au CDD pour remplacer un salarié en grève ?
4. Peut-on recourir au CDD pour exécuter des travaux dangereux ?
5. Peut-on recourir au CDD après un licenciement économique du titulaire au poste à pourvoir ?
6. Le CDD doit-il comporter un terme précis ? Quelle est sa durée ?
7. Peut-il être renouvelé ?
8. Quelles sont les conditions de forme du CDD ?
9. Quelles est la conséquence du non-respect de ces conditions ?
10. Quelles est la durée légale du travail ?
11. Quelle est la durée maximale du travail ?
12. Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?
13. A quoi les heures supplémentaires donnent-elles droit ?
14. Que contient le programme de modulation fixé par la Convention ou l'accord collectif ?
15. Un salarié soumis, dans le cadre de la modulation, à des semaines hautes et basses d'activité bénéficie-t-il d'un délai de prévenance ?
16. L'employeur peut-il imposer au salarié d'effectuer des heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ?

II – Cas pratique (sur 10)

Congés payés

Vous travaillez au service du personnel de la Société Méribel qui emploie 20 salariés et vous vous interrogez à propos des congés payés sur les points suivants :

- 1) Pendant la période de congés payés de l'entreprise, le 15 août est cette année un dimanche. Les salariés ont-ils droit à un jour de congé supplémentaire, sachant que tous les jours fériés sont chômés dans la société ?
- 2) Si un salarié tombe malade pendant ses congés payés a-t-il le droit de prolonger ses vacances ? Comment sera-t-il payé ?
- 3) Si les départs en vacances se font par roulement, l'ordre des départs dépend-il de la seule décision de l'employeur ?
- 4) Un salarié qui décide de prendre ses vacances un juin sans tenir compte de l'ordre des départs et sans obtenir l'autorisation de l'employeur peut-il être licencié ?
- 5) Si l'entreprise « ferme » au mois d'août pour congés payés, les salariés qui n'ont pas acquis un droit à congé de 24 jours ouvrables seront-ils rémunérés ?

Monsieur Mikaël a travaillé à mi-temps dans la même entreprise du 1^{er} juin 2003 au 30 mars 2004 puis à plein temps depuis le 1^{er} avril

Quel est pour lui la méthode de calcul la plus avantageuse de son indemnité de congés payés ? (méthode du 1/10^{ème} ou maintien de salaire ?)