

Instruction

La durée de l'examen est de 120 minutes, l'examen est divisé en deux parties.

Il est possible d'obtenir 100 points au total (60 pour la partie 1, 40 pour la partie 2)

Partie 1 : Questions à choix multiples

- Pour chaque réponse, il faut choisir entre « correct », « faux » ou « ne sais pas ». Si le choix se dirige vers « ne sais pas », aucun des deux autres choix ne pourra être marqué d'une croix laquelle sera désignée de façon distincte.
- Les réponses marquées par erreur d'une croix doivent être clairement biffées.
- Evaluation :
 - Chaque réponse indiquée comme « correct » ou « faux » sera évaluée de **0.5 points**.
 - Chaque réponse indiquée comme « ne sais pas » ou manquante (dans les deux cas, ni « correct » ni « faux » n'est marqué d'une croix) sera évaluée de 0 points.
 - Chaque réponse indiquée faussement comme « correct » ou « faux » sera évaluée de **moins 0.5 points**.
 - Au total, chaque question à choix multiples sera évaluée au minimum de 0 point et au maximum de 2 points.
 - Pour toutes les questions à choix multiples, le total de 60 points peut être atteint.

La forme féminine est intégrée dans les expressions « employeur » et « employé ».

Partie 1 : Questions à choix multiples

1.1 Vacances

Une collaboratrice désire prendre ses vacances de 6 semaines, convenues dans son contrat, à raison d'une semaine à chaque fois. Quels sont les droits de l'employée ainsi que de l'employeur en relation avec les vacances ?	Réponse correcte ?		Points maximum : 2	
	Oui	Non	Oui	Non
Réponses à choix				
L'employée ne peut prendre ses vacances sous cette forme que si cela est possible au sein de l'entreprise.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
En accordant cette forme de vacances, l'employeur ne violerait pas les dispositions légales concernant la réglementation des vacances au sens du CO.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
L'employeur ne peut donner des instructions quant à savoir quand et comment prendre des vacances que dans le cadre des vacances minimales accordées au sens de la loi.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
L'employée peut elle-même organiser ses vacances; elle doit simplement en parler d'abord avec son employeur.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	

1.2 Licenciement sur le champ

<p>Il y a bien trois semaines, un collaborateur a averti son employeur par téléphone qu'il était malade et donc en incapacité de travail. Bien que l'employeur le lui ait demandé à plusieurs reprises, il n'a pas remis de certificat médical. Dans la quatrième semaine de son absence, le collaborateur reçoit une lettre prioritaire (courrier A) de l'entreprise l'informant qu'il est licencié sur le champ. Quelle est la situation légale relative à ce licenciement ?</p>	<p>Réponse correcte ?</p>		<p>Points maximum : 2</p>	
<p>Réponses à choix</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>	<p>Poss.</p>	<p>Err.</p>
<p>Un licenciement sur le champ n'est pas possible étant donné que le collaborateur est malade (en incapacité de travail) et qu'il y a une période de suspension à respecter.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Le licenciement sur le champ n'est pas valable étant donné que le collaborateur en aurait dû être averti auparavant.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Le licenciement sur le champ n'est pas valable étant donné que la lettre n'a pas été envoyée par courrier signature.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Les rapports de travail sont terminés au moment où le collaborateur a reçu la lettre de licenciement.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.3 Certificat de travail

<p>Après 15 années de service, une collaboratrice a reçu son congé parce que, depuis un changement de supérieur il y a 3 ans, son travail n'est plus à la satisfaction de l'entreprise. Dans son certificat de travail, sa prestation est qualifiée « de ne pas toujours correspondre aux attentes de l'entreprise et c'est la raison pour laquelle l'entreprise a dû se séparer de Mme X ». Quelle est la situation légale dans ce cas ?</p>	<p>Réponse correcte ?</p>		<p>Points maximum : 2</p>	
<p>Réponses à choix</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>
<p>Le certificat devant être rédigé de façon bienveillante, cette phrase doit être supprimée étant donné que le manque d'une déclaration sur la prestation démontre suffisamment clairement que la société n'en était pas satisfaite.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>La collaboratrice a droit à une bonne qualification de sa prestation étant donné que l'employeur était satisfait de ses prestations durant la plus grande partie des rapports de travail.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>La collaboratrice peut exiger que le certificat se limite sur le type et la durée des rapports de travail.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Etant donné que les droits provenant des rapports de travail se prescrivent après 5 ans, le certificat ne doit faire référence qu'aux 5 dernières années.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.4 Temps d'essai et maternité **Nombre de points :**

<p>Une candidate pour un poste de secrétariat refuse de donner réponse à la question si elle désire fonder une famille. Pendant le temps d'essai, il devient évident qu'elle est enceinte. Elle reçoit dès lors son congé 3 jours avant la fin du temps d'essai. Quelle est la situation juridique relative à ce licenciement ?</p>	<p>Réponse correcte ?</p>		<p>Points maximum : 2</p>	
<p>Réponses à choix</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>
<p>Le licenciement n'est pas nul étant donné que les périodes de suspension conformément à l'art. 336c CO ne prennent effet qu'après le temps d'essai.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Le licenciement contrevient à la loi sur l'égalité entre hommes et femmes.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Etant donné que la fin du délai de résiliation ne tombe plus dans le temps d'essai, le délai de résiliation prévu dans le contrat en cas de révocations en dehors du temps d'essai, est automatiquement valable.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Dans le cas d'une résiliation pendant le temps d'essai, le délai est de 7 jours ouvrables au minimum. Si tel n'est pas le cas, il pourra être contesté.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.5 Prolongation du temps d'essai **Nombre de points : 2**

Un temps d'essai de 2 mois a contractuellement été fixé pour un collaborateur. Durant ce temps, il a pris 2 semaines de vacances. Vers la fin de la période, l'employeur n'est pas encore certain s'il veut garder ce collaborateur. Il désirerait alors prolonger le temps d'essai. Si vous deviez conseiller l'employeur, quelle(s) réponse(s) serai(en)t légalement correctes ?	Réponse correcte ?		Points maximum : 2	
Réponses à choix	Oui	Non	Oui	Non
Puisque l'entreprise est seule responsable d'accorder ou non les vacances au collaborateur durant son temps d'essai, ce dernier ne peut être prolongé.	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/>	0.5	
Dans le cas d'une réduction effective du temps d'essai pour cause de maladie , un prolongement y relatif de ce dernier aurait eu lieu.	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/>	0.5	
Dans le cas d'une réduction effective du temps d'essai pour cause d'un accident , un prolongement y relatif de ce dernier aurait eu lieu.	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/>	0.5	
Dans le cas d'une réduction effective du temps d'essai pour cause d'une obligation légale effectuée involontairement , un prolongement y relatif de ce dernier aurait eu lieu.	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/>	0.5	

1.6 Décès de la collaboratrice **Nombre de points :**

Une collaboratrice en temps d'essai décède à la suite d'un accident. Elle a deux petits enfants. Comment jugez-vous la situation légale relative au versement du salaire ?	Réponse correcte ?		Points maximum : 2	
	Oui	Non	Oui	Non
Réponses à choix				
Pendant le délai légal de résiliation, le versement du salaire doit toujours être effectué. Cette revendication se transmet aux enfants comme successeurs de la collaboratrice.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Pour les successeurs, le délai de prescription pour faire valoir les créances vis-à-vis de l'employeur est réduit à une année.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
L'employeur doit payer encore deux salaires mensuels étant donné que les successeurs sont deux enfants mineurs.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	
Les rapports de travail ne prennent pas fin automatiquement par le décès de l'employée, seul le droit au salaire s'éteint immédiatement.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0.5	

1.7 Libération des fonctions et maladie **Nombre de points : 2**

<p>Un collaborateur en deuxième année de service donne son congé en date du 15 mars pour le 31 juillet, dans le respect du délai contractuel de 4 mois. Il est libéré de ses fonctions par son employeur dès le 1^{er} juin jusqu'à la fin du délai de résiliation. Durant cette période, il subit un accident et présente un certificat médical qui certifie son incapacité totale de travail du 11 au 14 juin (4 jours de travail). Comment jugez-vous la situation légale relative au délai de résiliation ?</p>	<p>Réponse correcte ?</p>		<p>Points maximum : 2</p>	
<p>Réponses à choix</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>
<p>Le collaborateur ayant lui-même donné son congé, l'incapacité de travail est sans effet par rapport au délai de résiliation.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Le délai de résiliation est prolongé jusqu'au 31 août, au sens de l'art. 336c CO.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Le collaborateur ayant été libéré de ses fonctions, l'incapacité de travail est sans effet par rapport au délai de résiliation.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Dans ces circonstances, le délai de résiliation est prolongé de 4 jours de travail.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.8 Avance sur salaire **Nombre de points : X**

<p>Un collaborateur se trouve subitement dans une situation financière difficile étant donné que sa caisse-maladie ne veut pas prendre à sa charge une facture d'hôpital considérablement élevée, ce qui n'était pas prévu. Il demande à son employeur une avance sur son salaire. Laquelle(lesquelles) des observations ci-dessous est(sont) correcte(s) ?</p>	<p>Réponse correcte ?</p>		<p>Points maximum : 2</p>	
<p>Réponses à choix</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>	<p>Oui</p>	<p>Non</p>
<p>Les collaborateurs ont droit à tout moment à une avance sur salaire jusqu'à hauteur du travail accompli jusqu'au versement.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Les collaborateurs ont droit à tout moment à une avance sur salaire jusqu'à hauteur du travail accompli jusqu'au versement, y compris de l'avoir en vacances dû jusqu'au versement.</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Si le collaborateur ne se trouve pas dans une situation précaire, l'avance ne devra pas être accordée.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	
<p>Si le collaborateur ne se trouve pas dans une situation précaire et l'employeur ne peut effectuer un paiement à cause de manque de liquidités, l'avance ne devra pas être accordée.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>0.5</p>	

1.9 Paiement du droit de vacances **Nombre de points : X**

<p>Dans une entreprise, tous les employés ont droit contractuellement à 6 semaines de vacances. Une collaboratrice désire se faire un cadeau pour ses 50 ans en partant faire une croisière, courte mais coûteuse. Elle demande alors à son employeur de lui payer une semaine de vacances en espèces. Laquelle(Lesquelles) des observations ci-dessous est(sont) correcte(s) ?</p>	Réponse correcte ?		Points maximum : 2	
	Oui	Non	Oui	Non
<p>Les vacances ne peuvent jamais être payées en espèces.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
<p>Le paiement en espèces des vacances n'est en principe pas autorisé. Si, toutefois, le contrat stipule plus de 4 semaines de vacances par année, les vacances au-delà des 4 semaines légales peuvent être payées en espèces.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
<p>En principe, l'employeur ne peut payer les vacances en espèces. Si, toutefois, le collaborateur désire que ses vacances lui soient payées, l'employeur peut le faire.</p>		<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
<p>Au vu de son devoir d'assistance sociale, l'employeur doit payer une partie des vacances en espèces si le collaborateur peut justifier la précarité de sa situation financière.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	

1.10 Convention collective de travail **Nombre de points : X**

Évaluez les déclarations suivantes au sujet de la convention collective de travail.	Réponse correcte ?		Points maximum : 2	
	Oui	Non	Poss.	Err.
Les conventions collectives de travail sont conclues directement entre les employeurs et leurs employés.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
La signature de la convention collective fait valoir l'obligation absolue de paix dans la branche y relative.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X	0.5	
Une convention collective de travail peut contenir de conditions de travail supplémentaires que celles prescrites par la loi.	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/>	0.5	
La partie normative d'une convention se réfère aux dispositions relatives aux différentes conditions de travail.	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/>	0.5	

Partie 2 : Questions ouvertes

Remarque générale au sujet des questions ouvertes :

Vous trouverez ci-dessous un exemple de cas structuré en différentes situations, soit une situation initiale générale et une situation se référant spécifiquement aux différents exercices à résoudre. Pour répondre aux différentes questions, veuillez prendre compte des informations provenant de la situation initiale générale et de la situation initiale spécifique. Les informations provenant des autres situations spécifiques ne pourront alors pas être utilisées.

Répondre aux questions ouvertes :

Votre réponse à ces questions sera expressive et réaliste et devra contenir quelques phrases complètes. Elle se référera aux informations provenant de la situation donnée (générale et spécifique) ainsi qu'aux dispositions légales applicables dans le cas présent. Les réponses devront être écrites **bien lisiblement** sur les feuilles de solution dans les champs prévus à cet effet.

2.1 Licenciement/maladie/versement du salaire

nombre points max. nombre points atteints

Total 10	
Questions A 2	
Question B 3	
Questions C 5	

Situation initiale générale :

Jacques Malin est maître d'école et jouit d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'école privée « Modèle ». Il y travaille depuis le 1^{er} janvier 1998, les délais de congé sont conformes au CO. L'obligation au versement du salaire est réglée de la manière suivante :

Durant la 1^{ère} année de service : 2 mois

De la 2^e à la 10^e année de service : 12 mois

Dès la 11^e année de service : 24 mois

Situation initiale spécifique pour l'exercice A :

Le 31 août 2007, Jacques Malin remet à son supérieur sa lettre de congé pour le 31 octobre 2007. Le 1^{er} septembre 2007, il est malade, son médecin le déclare en incapacité totale de travail pendant un mois.

Questions :

A 1 Monsieur Malin a-t-il donné son congé dans les délais ?

A 2 Qu'en est-il du prolongement du délai de résiliation au vu de son incapacité de travail ?

Situation initiale spécifique pour l'exercice B :

Le 2 septembre 2007, le supérieur licencie sur-le-champ Jacques Malin étant donné que ce dernier est tombé amoureux de sa collègue et que celle-ci aurait déclaré un harcèlement sexuel de sa part.

Question :

B 1 Le licenciement sur-le-champ est-il juridiquement valable ?

Situation initiale spécifique pour l'exercice C :

Le 15 août 2006 déjà, Jacques Malin a communiqué à son supérieur qu'il désirait avoir un changement professionnel au 1^{er} septembre 2007, mais qu'il n'avait pas encore trouvé de place de travail. Il voulait ainsi donner à son supérieur la possibilité de rechercher un successeur assez tôt. Sa résiliation par écrit lui parviendrait aussitôt qu'il aurait trouvé un nouvel engagement.

Le 27. August 2006, Jacques Malin signe un contrat de travail auprès de l'école moyenne « IQ » avec début au 1^{er} septembre 2007. Il n'en informe pas encore son supérieur et ne donne pas non plus sa résiliation.

Le 1^{er} décembre 2006, le médecin déclare Jacques Malin en incapacité totale de travail pour une durée indéterminée pour cause d'un « burn out ». Il ne pourra dès lors débiter son nouveau travail au 1^{er} septembre 2007.

Questions :

- C1 Quelle est la situation légale pour ce qui concerne
- la résiliation ?
 - l'obligation de verser un salaire par l'école privée « Modèle » ?
 - l'obligation de verser un salaire par l'école moyenne « IQ » ?
 - les délais légaux à respecter ?
 - le prolongement du délai de résiliation ?
- C2 Quand les rapports de travail avec l'école privée « Modèle » prennent-ils fin ?

→ Réponses sur la feuille de solutions y relative