

Citim

<http://citim.velay.greta.fr>

Livre des Corrections



Éducation et culture

Leonardo da Vinci

aito



Bienvenue dans Citim

Ce guide papier reprend les textes de tous les thèmes abordés dans l'outil interactif Citim, accessible sur le site <http://citim.velay.greta.fr>. Le but de ce guide est de fournir une alternative papier à ceux qui auraient des problèmes d'accès à internet ou à l'outil informatique en général.

Ce livret fait partie d'un ensemble de trois documents :

- l'intégralité des thèmes abordés dans Citim,
- les questions des 2 tests de chaque thème,
- les corrections des tests.

La méthode travail pour exploiter ces documents est confiée à l'imagination des formateurs en FLE. Ils peuvent être utilisés seuls ou comme compléments de l'outil Citim.

Ont participé à l'élaboration de Citim

Fabienne Besse, Fabienne Vidal, Nelly Exbrayat, Annelise Chabidon, Pierre Carrolaggi, Jérôme Combaz, Mustapha Amazaouj, Duran Delidag, Danièle Vallery, Elisabeth Salsé, Isabelle Mansard, Paul Roy, Odile Massibot, Stéphane Aldon.

Droits d'utilisation

Les textes contenus dans ce document sont diffusés sous licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike (by-nc-sa, voir <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/deed.fr>). Vous n'avez pas le droit de revendre ce contenu avec ou sans modification, mais vous êtes libres de l'utiliser dans le cadre d'une formation pour laquelle vous êtes rémunérés.

Contact éditeur

Greta du Velay, dépt. C|R|I

27, bd du Président Bertrand
BP 120
43003 Le Puy-en-Velay Cedex

04.71.09.80.20

cri@velay.greta.fr ou citim@velay.greta.fr

http://www.velay.greta.fr

Corrections des tests

Le contrat de travail.....	5
Le travail saisonnier.....	5
Le salaire.....	6
Le SMIC.....	6
La période d'essai.....	7
La notion d'entreprise.....	7
Les indemnités de licenciement.....	8
Les entreprises publiques.....	8
Le droit à la formation.....	9
Le principe d'égalité des rémunérations.....	9
Le certificat de travail.....	10
Les congés payés.....	11
La démission.....	11
Le reçu pour solde de tout compte.....	12
Les cotisations sociales.....	12
Les conventions collectives.....	13
La représentation du personnel dans l'entreprise.....	13
Le conseil de prud'hommes.....	14
L'assurance chômage.....	14
Le licenciement économique.....	15
Le licenciement pour motif personnel.....	16
L'assurance vieillesse.....	16

Le contrat de travail

Test de compréhension de la situation

1. Prosper a trouvé un travail.
2. Prosper travaille dans un restaurant.
3. Prosper pense qu'il va travailler au Puy et à Yssingeaux.
4. Prosper a des horaires variables.
5. Prosper ne connaît pas la durée de son contrat.
6. Prosper pense que son patron va le garder mais il n'en est pas sûr.
7. Najet conseille à Prosper de signer un contrat avec son employeur.

Test de compréhension du thème

1. A la fin de la période d'essai : L'un ou l'autre peuvent décider d'arrêter le contrat.
2. La remise d'un contrat de travail écrit Est toujours conseillée.
3. Si je ne comprends pas le contrat que mon employeur me propose de signer, je peux trouver quelqu'un qui m'aide à comprendre à La Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de mon département.
4. Quel document doit obligatoirement me transmettre l'employeur lors de mon embauche ? Une copie de la déclaration unique d'embauche.
5. X travaille depuis 1 an chez un carrossier, il a un contrat à durée indéterminée. Il peut seulement quitter son travail après avoir donné le préavis prévu au contrat ou dans la convention collective.
6. Un contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit.
7. Le travail des étrangers est soumis à une réglementation spécifique.

Le travail saisonnier

Test de compréhension de la situation

1. Monsieur Boucher est arboriculteur dans la Drôme.
2. Laurence a 18 ans.
3. Laurence téléphone à Monsieur Boucher.
4. Laurence a déjà occupé un emploi saisonnier pour les vendanges.
5. La base de rémunération pour la récolte des fruits chez Mr Boucher est le SMIC.
6. Laurence habite loin de l'exploitation de Monsieur Boucher.
7. Monsieur Boucher propose à Laurence de la loger et la nourrir sur place.
8. Monsieur Boucher respecte la réglementation pour ne pas avoir de problèmes avec l'inspection du travail.
9. Le temps de travail hebdomadaire variera autour de 42 heures.
10. Les heures supplémentaires sont majorées.
11. Les horaires de récolte des pêches dépendent des conditions météorologiques.
12. Quand le soleil brille, il faut travailler davantage parce que les fruits mûrissent très vite.
13. La durée maximale de travail sera de dix heures par jour.
14. Laurence est satisfaite des informations qu'elle a reçues : elle accepte de commencer à travailler lundi.
15. Laurence commence lundi à 7 heures.

Test de compréhension du thème

1. Le contrat de travail saisonnier concerne des tâches qui se répètent automatiquement chaque année.
2. Le contrat de travail saisonnier doit être remis 48 h après l'embauche.
3. Un contrat de travail saisonnier ne comporte pas toujours une date de fin. Dans ce cas, celle-ci est déterminée par l'achèvement de l'exécution de la tâche.

4. Le fait d'être logé ou nourri par son employeur est un avantage en nature.
5. Les avantages en nature sont considérés comme des compléments de salaire et ils sont donc soumis aux cotisations sociales selon un barème forfaitaire.
6. La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures, quel que soit le secteur d'activité.
7. Le travailleur saisonnier ne peut pas travailler plus de six jours sur sept.
8. Le travailleur saisonnier a droit, au minimum, à une pause de 20 minutes toutes les six heures.
9. Le travailleur saisonnier ne peut pas rompre son contrat de travail, sauf durant la période d'essai.
10. Il est possible d'être reconnu chômeur saisonnier dans certains cas.
11. Un chômeur indemnisé par l'Assedic ne perd pas ses droits en occupant un emploi saisonnier.

Le salaire

Test de compréhension de la situation

1. Hassan travaille dans une entreprise de ravalement de façades.
2. Hassan travaille dans une entreprise située à Monistrol.
3. Hassan est content de son travail.
4. Le salaire horaire de Hassan est plus élevé que le SMIC.
5. Le salaire de base de Hassan varie chaque mois en fonction du nombre d'heures travaillées.
6. Hassan travaille à temps plein et il fait des heures supplémentaires.
7. Tous les mois Hassan reçoit une prime de risque en complément de son salaire de base.
8. L'entreprise où travaille Hassan marche bien.
9. Hassan reçoit une prime de fin d'année.
10. Le SMIC est obligatoirement revalorisé le 1er Juillet de chaque année.

Test de compréhension du thème

1. Le salaire brut comprend les différentes primes.
2. Si le salarié a des dettes, une partie de son salaire peut, sous certaines conditions, être saisie.
3. La fixation du salaire est libre mais elle peut être encadrée par des conventions collectives et le taux horaire doit être au-dessus d'un minimum légal.
4. Le salaire net correspond au salaire brut diminué du montant des cotisations sociales à la charge du salarié.
5. Le montant effectivement perçu par le salarié s'appelle le salaire net.
6. Le salaire doit être payé régulièrement, à une date convenue à l'avance.
7. Les cotisations sociales sont dues sur les avantages en nature.
8. Certaines catégories de travailleurs subissent un abattement sur le SMIC, notamment les jeunes apprentis ou les travailleurs handicapés.

Le SMIC

Test de compréhension de la situation

1. Eva veut travailler pendant les grandes vacances.
2. Eva et Ansar ont l'âge de travailler.
3. Ansar qui n'a pas d'expérience professionnelle a peur de toucher un salaire très faible.
4. Le Smic est le salaire minimum qui doit être versé aux travailleurs qui ont plus de 18 ans.
5. Ansar ne connaît pas l'existence du Smic.
6. Le montant du Smic est le même quelque soit la profession exercée.
7. En 2003, le Smic était voisin de 7 euros par heure.
8. Maintenant qu'il connaît l'existence du Smic, Ansar est encore plus motivé pour travailler cet été.

Test de compréhension du thème

1. Aucun salarié ne peut, en règle générale, percevoir une rémunération inférieure au Smic.

2. Le Smic mensuel est aligné sur la base de 35 heures hebdomadaires.
3. Les employeurs qui paient un salaire inférieur au Smic sont passibles d'une amende.
4. Chaque paye doit respecter le taux du Smic.
5. Le Smic est automatiquement relevé dès que les prix à la consommation augmentent de plus de 2 % dans l'année.
6. En fonction des conditions économiques et de l'évolution des revenus, le niveau du Smic est révisé tous les 1er juillet.
7. Il faut avoir au moins 18 ans pour prétendre toucher le Smic.
8. Le Smic ne concerne que les salariés du secteur privé.
9. Au 1er juillet 2003, le taux du Smic était de 7,19 euros par heure.

La période d'essai

Test de compréhension de la situation

1. Tam rencontre le gérant d'un restaurant.
2. Tam a lu une offre d'emploi dans un journal.
3. Tam est intéressée par cette annonce.
4. Tam n'a encore jamais été serveuse.
5. Le gérant veut bien prendre Tam à l'essai pendant trois jours même si elle n'a pas d'expérience de serveuse.
6. Tam a besoin de travailler.
7. Tam est très satisfaite de la proposition faite par le gérant.
8. Tam commence le travail lundi à huit heures.

Test de compréhension du thème

1. La période d'essai est aussi intéressante pour le salarié que pour l'employeur.
2. Si elle existe, la période d'essai doit être indiquée dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise.
3. En général, la durée de la période d'essai est de trois mois pour les cadres en contrat à durée indéterminée.
4. La période d'essai d'un salarié embauché en contrat à durée déterminée augmente avec la durée du contrat, elle est plafonnée à un mois.
5. La période d'essai pour un travail d'un mois en intérim est de deux jours.
6. Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent considérer que l'essai n'est pas concluant.
7. La rupture d'un contrat de travail pendant la période d'essai se fait sans formalités.
8. La rupture d'un contrat de travail par l'employeur au cours de la période d'essai implique qu'il va devoir verser des indemnités au salarié concerné.

La notion d'entreprise

Test de compréhension de la situation

1. Claire vient d'apprendre qu'un grand magasin d'articles de sport va ouvrir dans quelques mois.
2. Cette entreprise va s'implanter au Puy.
3. Claire se réjouit de cette nouvelle.
4. Claire veut acheter un vélo.
5. Claire est contente parce qu'une nouvelle entreprise va contribuer au développement économique de sa région.
6. Cette entreprise est présente dans d'autres régions françaises.
7. Cette nouvelle entreprise prévoit d'employer une trentaine de personnes.
8. De nombreuses entreprises ayant fermé, celle-ci ne devrait pas avoir de mal à trouver du personnel disponible.
9. Claire a une amie qui cherche un emploi de vendeuse.

Test de compréhension du thème

1. La fonction principale de l'entreprise est la production de biens ou de services destinés à être vendus.
2. La valeur ajoutée est la différence entre la valeur des biens et services produits et la valeur des consommations intermédiaires.
3. L'entreprise procède à un partage de sa valeur ajoutée.
4. Les organismes sociaux et l'Etat bénéficient de la répartition de la valeur ajoutée grâce aux impôts et aux cotisations.
5. L'entreprise est aussi consommatrice de biens et de services.
6. Les services marchands ont pour objectif de générer des profits.
7. L'entreprise n'est pas isolée, elle est en relation avec d'autres acteurs économiques et sociaux.
8. Le capital est un facteur de production.
9. Les fournisseurs de capitaux à l'entreprise en attendent une rémunération sous forme de dividendes.

Les indemnités de licenciement

Test de compréhension de la situation

1. Marc a été licencié.
2. La conversation porte sur les indemnités de licenciement de Marc.
3. Marc a subi un licenciement économique.
4. Marc a quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise qui le licencie.
5. Marc ne connaît pas exactement le montant de l'indemnité de licenciement qu'il va toucher : le calcul est un peu compliqué.
6. En cas de licenciement pour faute grave, aucune indemnité n'est versée au salarié.
7. Les indemnités de licenciement sont plus élevées : en cas de licenciement pour motif économique.
8. Pour connaître le montant de son indemnité, Marc va se renseigner auprès du représentant du personnel.

Test de compréhension du thème

1. Pendant le préavis, le salarié a la possibilité de s'absenter pour rechercher un emploi.
2. L'indemnité compensatrice de préavis est due lorsque l'employeur dispense le salarié de l'exécution de son préavis.)
3. L'indemnité de licenciement concerne les salariés licenciés qui ont au moins deux années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.
4. L'indemnité de licenciement est une indemnité minimale.
5. En cas de faute grave ou de faute lourde, l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié.
6. L'indemnité de licenciement pour motif économique est plus élevée que celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel.
7. Le montant des indemnités de licenciement augmente avec le salaire perçu.
8. L'indemnité compensatrice de préavis comprend l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les entreprises publiques

Test de compréhension de la situation

1. Jean Marc travaille à la SNCF.
2. Jean Marc a eu une promotion.
3. Jean Marc a passé le concours interne de la fonction publique pour être secrétaire administratif.
4. Grâce à cette promotion, le salaire de Jean Marc va être augmenté.
5. Jean Marc a changé de grade.
6. Pour travailler dans la fonction publique pour la première fois, il faut passer un concours interne.

Test de compréhension du thème

1. L'entreprise publique est soumise à l'application du droit privé.
2. L'Etat finance les entreprises publiques et il exerce systématiquement un contrôle sur elles.
3. Il faut remplir certaines conditions de nationalité pour être fonctionnaire.
4. On distingue trois catégories de fonctionnaires.
5. Il existe des limites d'âge pour rentrer dans la fonction publique.
6. Les fonctionnaires sont soumis à une législation particulière.
7. Les fonctionnaires ont le droit de grève et le droit syndical.
8. La rémunération des fonctionnaires dépend de leur grade.
9. Les fonctionnaires ont une obligation d'obéissance hiérarchique.
10. La durée de travail effectif du fonctionnaire est fixée à 35 heures.

Le droit à la formation

Test de compréhension de la situation

1. Les deux collègues ne se sont pas vus depuis quelque temps.
2. Salim a demandé à suivre une formation.
3. Salim est cuisinier.
4. Salim a ressenti le besoin de se remettre à niveau sur les nouvelles règles d'hygiène dans les cuisines.
5. Sa collègue va devoir suivre une formation en informatique.
6. L'entreprise va installer un nouveau logiciel pour la prise des commandes.
7. Salim pense que s'il devait se mettre à l'informatique, il aurait besoin d'une année complète de formation.
8. Il est possible de demander un congé individuel de formation pour un projet de formation de longue durée.
9. Un voisin de la collègue de Salim a entrepris de passer un BTS audiovisuel.
10. Le voisin avait déjà une bonne expérience de l'audiovisuel quand il a décidé de changer de métier.
11. Son réseau de connaissance a permis au voisin de trouver une entreprise qui va l'embaucher après sa formation.
12. La formation et le salaire du voisin sont pris en charge par un fonds spécifique.
13. Salim n'est pas prêt à envisager un changement aussi radical.

Test de compréhension du thème

1. Chacun a droit à la formation tout au long de sa vie.
2. La Formation Professionnelle Continue peut être réalisée à l'initiative de l'employeur.
3. Le capital temps formation permet au salarié de suivre une formation pendant son temps de travail.
4. La Validation des Acquis de l'Expérience permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle et extra-professionnelle dans l'objectif d'obtenir un diplôme.
5. Toute entreprise est obligée de consacrer, chaque année, une partie de son budget au financement de la Formation Professionnelle Continue.
6. Le droit au Congé Individuel de Formation concerne tout type de contrat de travail.
7. Il existe un régime public de formation pour les demandeurs d'emploi, indépendant du régime d'assurance chômage.
8. Un salarié peut, sous certaines conditions, demander un bilan de ses compétences.
9. Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une formation.
10. Que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi, pour bénéficier d'une formation il faut respecter une procédure précise.

Le principe d'égalité des rémunérations

Test de compréhension de la situation

1. Le salaire de Nicolas a augmenté.

2. Nicolas n'est pas étonné de son augmentation salariale.
3. Nicolas est passé chef d'équipe.
4. Ses nouvelles responsabilités rendent plus difficile le travail de Nicolas.
5. Nicolas apprécie ses nouvelles responsabilités.
6. Nicolas est content d'avoir un meilleur salaire.
7. En plus de sa fonction de chef d'équipe, Nicolas est ouvrier agricole.
8. Nicolas dirige une équipe de dix ouvriers agricoles.
9. La femme de Nicolas gagne moins que ses collègues masculins.
10. La femme de Nicolas fait le même travail que ses collègues.
11. Son rendement est identique à celui des autres salariés.
12. Elle devrait avoir le même salaire que ses collègues.
13. L'amie de Nicolas pense qu'elle devrait en parler à son patron.

Test de compréhension du thème

1. Le principe de l'égalité des rémunérations est le suivant : "A travail égal, salaire égal".
2. Le principe d'égalité des rémunérations est compatible avec l'individualisation des rémunérations.
3. Le principe d'égalité des rémunérations s'applique quel que soit le sexe des salariés.
4. Le principe d'égalité des rémunérations s'applique aussi aux avantages directs et indirects.
5. L'augmentation du Smic est une augmentation légale.
6. Le relèvement du Smic entraîne automatiquement une augmentation des salaires devenus inférieurs.
7. Les augmentations générales de salaires, à condition qu'elles respectent l'évolution du Smic, peuvent être fixées librement par l'employeur.
8. Une augmentation individuelle de salaire décidée par l'employeur n'est pas obligatoirement liée à une promotion.

Le certificat de travail

Test de compréhension de la situation

1. David travaille dans une papeterie.
2. David s'apprête à quitter la papeterie.
3. Le contrat à durée déterminée de David prend fin dans une semaine.
4. David ne sait pas ce qu'est un certificat de travail.
5. Le certificat de travail va aider David à trouver un nouvel emploi.
6. Le certificat de travail assurera au futur employeur de David qu'il n'a pas d'engagement vis à vis de son ancien employeur.
7. Le certificat de travail est un document obligatoire.
8. David va demander son certificat de travail dès demain.

Test de compréhension du thème

1. Le certificat de travail est un document que l'employeur remet à ses salariés lorsqu'ils quittent définitivement l'entreprise. C'est le cas par exemple lorsqu'un CDD arrive à terme.
2. Il est dans l'intérêt du salarié de demander un certificat de travail à son employeur.
3. Le certificat de travail garantit au futur employeur que le candidat à l'emploi est libre de tout engagement.
4. Le certificat de travail mentionne à la fois l'identité du salarié et celle de l'employeur.
5. Un salarié qui s'apprête à partir en retraite doit demander un certificat de travail à son employeur.
6. Le certificat de travail mentionne les dates d'entrée et de départ du salarié.
7. Le salarié doit réclamer son certificat de travail à son employeur.

Les congés payés

Test de compréhension de la situation

1. Marie a été embauchée il y a deux mois.
2. Pour l'instant, Marie ne peut prendre plus de cinq jours de congés payés.
3. Pendant ses congés Marie va rester chez elle.
4. Marie va rester chez elle pour repeindre la cuisine.
5. L'ami de Marie vient d'être embauché.
6. Cet été l'ami de Marie a droit à quatre semaines de congés payés.
7. Au mois d'août, l'ami de Marie part au Maroc.
8. L'ami de Marie est obligée de prendre une semaine de congés payés en hiver.

Test de compréhension du thème

1. Le salarié n'a pas le droit de travailler pendant ses congés payés.
2. Pendant les congés payés, il est interdit de travailler pour un autre employeur.
3. Le salarié qui a travaillé au moins 1 mois pour le même employeur a droit à des congés payés.
4. L'employeur décide de la date de la période de congés du salarié et lui la communique au moins un mois à l'avance.
5. Une semaine compte six jours ouvrables.
6. Pour un mois de travail, un salarié a droit à 2,5 jours de congés payés
7. Une année de travail permet de prendre cinq semaines de congés payés.
8. Le salarié ayant travaillé un an ne peut pas prendre plus de 24 jours de congés d'affilée.
9. L'indemnité de congés payés est au moins égale au salaire perçu par le travailleur.
10. Les salariés intérimaires ou en CDD ayant travaillé moins d'un mois ont droit aux congés payés, mais ils peuvent ne pas les prendre et recevoir une indemnité de congés payés en compensation.

La démission

Test de compréhension de la situation

1. Jean travaille à Retournac.
2. Jean est attaché commercial.
3. Jean se déplace souvent dans le cadre de son travail.
4. Jean souhaite démissionner car il se déplace trop souvent.
5. Jean va aller travailler à Lyon.
6. Jean a une promesse d'embauche.
7. Jean a dit à son employeur qu'il avait décidé de démissionner.
8. Jean doit travailler encore trois mois avant de quitter son entreprise.

Test de compréhension du thème

1. L'acte de démission concerne uniquement les salariés en CDI (quelque soit leur temps de travail) ou les salariés en CDI qui trouvent un CDI.
2. Le salarié est libre de démissionner sans justifier sa décision auprès de son employeur.
3. Le salarié qui veut démissionner doit avertir son employeur à l'avance.
4. Le délai de préavis de démission peut varier en fonction du statut du salarié et de la convention collective applicable.
5. Le salarié qui souhaite démissionner doit obligatoirement rédiger une lettre de démission si son contrat de travail le stipule.
6. La lettre de démission doit être datée.
7. L'employeur doit remettre au salarié démissionnaire une attestation Assedic.

Le reçu pour solde de tout compte

Test de compréhension de la situation

1. Madame Baudry a un entretien avec le directeur de Robovex S.A.
2. Monsieur Madame travaille pour Robovex S.A.
3. Madame Baudry va démissionner de Robovex S.A.
4. Le document dont parlent Madame Baudry et le directeur est le reçu pour solde de tout compte.
5. Le reçu pour solde de tout compte atteste que le salarié a perçu l'ensemble des sommes dues par l'employeur durant son contrat de travail.
6. Madame Baudry va vérifier le contenu du reçu avant de le signer.
7. Madame Baudry doit écrire "pour solde de tout compte" sur le reçu pour solde de tout compte.
8. Le reçu pour solde de tout compte est établi en deux exemplaires : un pour l'employeur, un pour le salarié.

Test de compréhension du thème

1. Suite à la démission d'un salarié, l'employeur peut lui demander de signer un reçu pour solde de tout compte.
2. C'est le salarié licencié ou démissionnaire qui doit porter la mention "pour solde de tout compte" sur le reçu pour solde de tout compte.
3. Le reçu pour solde de tout compte est une attestation écrite par laquelle le salarié reconnaît avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues.
4. Même s'il signe le reçu pour solde de tout compte, le salarié peut toujours porter réclamation au sujet des sommes qu'il a perçu de son employeur.
5. Le reçu pour solde de tout compte est facultatif.
6. Le salarié est destinataire d'un exemplaire du reçu pour solde de tout compte.
7. En cas de contestation des sommes perçues par son employeur, le salarié doit envoyer une réclamation à son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.

Les cotisations sociales

Test de compréhension de la situation

1. José travaille pour la première fois.
2. José est magasinier à la TAC.
3. José a déjà reçu sa première fiche de paye.
4. José ne comprend pas sa fiche de paye.
5. José remarque que des montants sont déduits de son salaire brut.
6. Son amie lui explique de quoi il s'agit.
7. Les cotisations sociales sont composées des cotisations salariales et des cotisations patronales.
8. Les cotisations sociales servent à financer l'assurance contre les risques sociaux.
9. Les cotisations sociales servent aussi à payer la retraite.

Test de compréhension du thème

1. Les cotisations sociales sont des retenues sur la fiche de paye.
2. Le salaire net perçu par le salarié est égal au salaire brut diminué des cotisations salariales.
3. Le coût du travail supporté par l'entreprise est égal à la somme du salaire brut et des cotisations patronales.
4. La protection sociale est la résultante d'actions des pouvoirs publics visant à aider les individus, les ménages et les collectivités à mieux gérer le risque.
5. Les cotisations sociales servent à financer les risques sociaux auxquels sont exposés les salariés.
6. Le risque de chômage est couvert par les cotisations sociales.
7. Le versement de prestations en cas de maternité est couvert par les cotisations sociales.
8. Les cotisations de sécurité sociale sont versées à l'Urssaf.
9. Les cotisations sociales servent aussi à compenser une perte de salaire consécutive à un arrêt de travail.
10. La cotisation à la caisse de retraite complémentaire fait partie des cotisations salariales.

Les conventions collectives

Test de compréhension de la situation

1. Erwan est fatigué.
2. Erwan travaille sans arrêt depuis plus d'une semaine.
3. Erwan a envie d'aller se baigner dans la Loire.
4. Erwan est serveur dans un hôtel restaurant.
5. Erwan dépend de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants.
6. Erwan peut ne pas prendre le jour de repos qu'il n'a pas eu cette semaine si l'activité du restaurant l'en empêche.
7. Si Erwan ne peut pas récupérer les jours de repos non pris, il sera rémunéré en compensation.
8. La convention collective des hôtels, cafés et restaurants adapte le droit du travail à la spécificité du travail dans l'industrie hôtelière.

Test de compréhension du thème

1. Une convention collective regroupe pour un secteur d'activité l'ensemble des accords passés entre les syndicats de salariés et les employeurs.
2. Les accords contenus dans une convention collective complètent le Code du travail.
3. L'application de ces accords est obligatoire.
4. Il peut exister des accords d'entreprise ou d'établissement complétant la loi ou la convention collective.
5. Pour savoir de quelle convention collective je dépends, je regarde mon bulletin de salaire ou je me renseigne auprès de la Direction du travail de mon département.
6. Le salarié peut demander l'application de la convention à son employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.
7. Pour un secteur donné, s'il existe une convention collective applicable, elle concerne les entreprises de toutes les tailles.
8. Même s'il n'y est pas obligé, un employeur peut décider d'appliquer une convention collective.
9. La convention collective de la restauration de collectivités ne s'applique pas aux employés des espaces verts.
10. La convention collective de la restauration de collectivités considère comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

La représentation du personnel dans l'entreprise

Test de compréhension de la situation

1. Nadir n'a pas encore voté aux élections des délégués du personnel.
2. Nadir n'avait pas l'intention de voter aux élections des délégués du personnel.
3. Les délégués du personnel ont un rôle important, ils font remonter les difficultés des salariés à l'employeur.
4. Le comité d'entreprise s'occupe des activités sociales et culturelles de l'entreprise.
5. Fadela ne s'est pas présentée aux élections des délégués du personnel, parce qu'il y avait déjà des volontaires.
6. Fadela est adhérente à un syndicat.
7. Fadela est bien occupée par le syndicat qui organise des réunions presque tous les soirs.
8. Les syndicats participent à la négociation collective avec les employeurs.
9. Fadela propose à Nadir d'assister à une réunion du syndicat pour s'en faire une idée plus précise.
10. Nadir est intéressé par la proposition de Fadela.

Test de compréhension du thème

1. Les salariés peuvent participer à la détermination collective des conditions de travail dans l'entreprise.
2. La nature de la structure représentant les salariés varie selon la taille de l'entreprise.
3. Dans les entreprises de plus de 10 salariés, des délégués du personnel sont obligatoirement élus.
4. Les comités d'entreprises sont obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés.
5. Le comité d'entreprise sert d'abord à gérer les activités sociales et culturelles de l'entreprise.
6. Les délégués syndicaux assistent les salariés pour régler les difficultés quotidiennes. Ils les assistent aussi en cas de licenciement.

7. Les délégués syndicaux sont les seuls à participer à la négociation collective d'entreprise (sur les salaires, la durée du travail...).
8. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui sont désignés pour être délégués syndicaux.
9. Les délégués syndicaux sont protégés et ne peuvent être licenciés qu'après avis de l'inspection du travail.
10. Un comité d'hygiène et de sécurité est constitué dans les entreprises de plus de 50 salariés.
11. Le comité d'hygiène et de sécurité joue un rôle dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Le conseil de prud'hommes

Test de compréhension de la situation

1. Paul vient d'être licencié.
2. Paul s'attendait à être licencié.
3. Paul pense qu'il faisait bien son travail.
4. Paul ne s'entendait pas très bien avec son employeur.
5. Paul considère qu'il était aussi productif que ses collègues de travail.
6. Paul trouve son licenciement complètement injustifié.
7. Les collègues de Paul partagent son sentiment d'incompréhension face à son licenciement.
8. L'amie de Paul lui conseille de saisir le Conseil de prud'hommes.
9. L'amie de Paul dit que le conseil de prud'hommes peut remettre en cause son licenciement.

Test de compréhension du thème

1. Le Conseil de Prud'hommes est compétent en termes de conflits individuels entre un employeur et un employé.
2. Le Conseil de Prud'hommes peut être saisi aussi bien par un employeur que par un salarié.
3. Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction paritaire composée de conseillers salariés et employeurs.
1. Un salarié ne peut saisir le Conseil de Prud'hommes que pour défendre ses intérêts personnels.
2. Le salarié doit s'adresser au greffier du Conseil de Prud'hommes pour saisir le Conseil de Prud'hommes.
3. Une fois sa demande présentée au greffier du Conseil de Prud'hommes, le salarié peut compléter ou modifier cette demande tout au long de la procédure.
4. Dans le cadre de la procédure ordinaire, le Conseil de Prud'hommes commence toujours par essayer de régler le conflit à l'amiable.
5. Dans la procédure ordinaire, si la tentative de conciliation échoue, l'affaire passe devant le bureau de jugement qui écoute les parties avant de rendre son jugement.
6. Un salarié peut se faire assister devant le Conseil de Prud'hommes, par exemple par l'avocat d'un syndicat.
7. Le salarié peut se faire représenter devant le Conseil de Prud'hommes.
8. Si le salarié veut contester la décision du Conseil de Prud'hommes, il peut faire opposition, faire appel devant la cours d'appel ou encore faire appel devant la cours de cassation.

L'assurance chômage

Test de compréhension de la situation

1. Yonca et Harun ont tous les deux travaillé dans la même usine.
2. Harun et Yonca se sont tous les deux rapidement inscrits à l'ANPE.
3. Yonca recherche activement un nouvel emploi.
4. Yonca a déjà répondu à deux annonces.
5. Harun a demandé à toucher l'assurance chômage.
6. Harun touche 25 euros par jour d'allocations chômage.
7. Yonca touche deux fois moins d'allocations que son ancien collègue Harun.
8. Yonca travaillait à mi-temps.
9. Yonca a un entretien à 10 heures.

Test de compréhension du thème

1. L'assurance chômage verse une aide financière aux personnes sans emploi qui remplissent un certain nombre de conditions.
2. Il faut avoir travaillé au minimum pendant six mois au cours des vingt-deux derniers mois pour avoir droit à l'assurance chômage.
3. Il faut obligatoirement être inscrit à l'ANPE pour avoir droit aux allocations chômage.
4. Le montant des allocations chômage n'est pas le même pour tout le monde. Par exemple il dépend du temps de travail et du salaire perçu dans les activités professionnelles exercées précédemment.
5. La durée de versement des allocations chômage est révisée tous les six mois.
6. La protection sociale peut être maintenue lorsque l'on bénéficie d'allocations chômage.
7. Le premier versement des allocations chômage peut avoir lieu plus d'un mois après en avoir fait la demande. C'est par exemple le cas si le demandeur d'emploi a reçu de son ancien employeur une indemnité compensatrice de congés payés pendant un mois.
8. Un demandeur d'emploi qui accepte de travailler dans un autre bassin d'emploi que celui où il était précédemment peut recevoir une aide supplémentaire aux allocations chômage.
9. L'accès aux contrats de qualifications pour adultes est facilité aux allocataires ayant besoin d'une formation pour trouver un emploi.
10. Les employeurs peuvent recevoir des aides à l'embauche de personnes rencontrant des difficultés de réinsertion professionnelle.

Le licenciement économique

Test de compréhension de la situation

1. La fermeture de Robovel est annoncée dans le journal.
2. L'usine Robovel doit fermer dans six mois.
3. La fermeture de l'usine Robovel de Brioude était prévisible.
4. L'usine qui va fermer est située à Brioude.
5. Robovel est une entreprise dans le secteur de l'électroménager.
6. Robovel connaît des difficultés parce que ses coûts de production sont trop élevés.
7. Les employés de l'usine Robovel de Brioude vont être licenciés pour motif économique.
8. Certains salariés ont accepté d'aller travailler à Clermont.

Test de compréhension du thème

1. Le licenciement économique peut être envisagé par l'employeur qui doit adapter son outil de production à des changements technologiques importants.
2. Le fait d'avoir des enfants à charge est un critère pris en compte dans la détermination de l'ordre des licenciements.
3. L'employeur doit d'abord convoquer pour un entretien les salariés concernés par un licenciement économique.
4. Au cours de l'entretien préalable à un licenciement économique, l'employeur est tenu d'indiquer précisément au salarié les motifs invoqués.
5. Plus le nombre de salariés licenciés pour motif économique est important, plus il y a de contraintes dans la procédure de licenciement.
6. Une lettre de licenciement pour motif économique doit faire une proposition relative aux prestations d'aide au retour à l'emploi.
7. Avant de procéder à un licenciement économique, l'employeur doit rechercher un reclassement des salariés dont l'emploi va être supprimé.
8. Pendant son préavis de licenciement le salarié peut bénéficier de prestations d'aide au retour à l'emploi mises en oeuvre par l'ANPE.

Le licenciement pour motif personnel

Test de compréhension de la situation

1. Monsieur Dupont est serveur.
2. L'employeuse de Monsieur Dupont le convoque au sujet de son comportement au sein de l'entreprise.
3. Monsieur Dupont a reçu une lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable au licenciement.
4. Monsieur Dupont dit qu'il est surpris de cette convocation.
5. Monsieur Dupont est agressif avec les clients et avec ses collègues.
6. Le comportement agressif de Monsieur Dupont nuit à la bonne marche de l'entreprise.
7. La veille de son entretien, Monsieur Dupont a encore insulté un client.
8. Monsieur Dupont promet qu'il va faire des efforts pour changer.
9. Monsieur Dupont explique que son comportement résulte de problèmes familiaux.
10. L'employeuse de Monsieur Dupont est presque sûr de le licencier.
11. L'employeuse enverra la notification de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.
12. La lettre de licenciement en indiquera le motif.

Test de compréhension du thème

1. Le licenciement individuel pour motif personnel concerne des motifs liés à la personne du salarié.
2. Les motifs disciplinaires ne sont pas les seuls admis pour justifier un licenciement individuel pour motif personnel.
3. L'inaptitude physique constatée par un médecin du travail est un motif valable de licenciement individuel pour motif personnel.
4. Le fait qu'un employeur n'ait plus confiance en son salarié peut justifier un licenciement.
5. L'employeur qui souhaite licencier un salarié doit obligatoirement le convoquer à un entretien avant de procéder à son licenciement.
6. Au cours de l'entretien préalable, le salarié a la possibilité de s'expliquer.
7. Le salarié peut remettre en cause le motif de licenciement invoqué par son employeur.
8. En cas de licenciement abusif, le juge peut obliger l'employeur à verser au salarié une indemnité.
9. En soi, l'accident de travail n'est pas un motif de licenciement valable.
10. L'ethnie, la race ou la religion ne peuvent en aucun cas constituer des motifs de licenciement.

L'assurance vieillesse

Test de compréhension de la situation

1. Pierre cherche Mellia
2. Pierre organise son pot de départ en retraite.
3. Le pot de départ en retraite aura lieu le mardi suivant.
4. Mellia accepte l'invitation de Pierre.
5. Pierre aura 60 ans au mois de Juillet.
6. Pierre a commencé à travailler à seize ans.
7. Pierre a cotisé pendant 176 trimestres
8. Mellia a commencé à travailler après ses études à 24 ans.
9. Mellia ne pourra pas prendre sa retraite à 60 ans parce qu'elle n'aura pas cotisé pendant suffisamment longtemps.
10. Pierre va toucher une pension de retraite à taux plein.
11. Pierre attend une simulation de la caisse nationale d'assurance vieillesse pour savoir exactement combien il va toucher.
12. Mellia est obligée de quitter Pierre parce qu'elle a un rendez-vous.

Test de compréhension du thème

1. La caisse nationale d'assurance vieillesse ouvre un compte à chaque salarié à partir des données transmises par le premier employeur.
2. La caisse nationale d'assurance vieillesse gère le régime de base de la retraite.

3. Il faut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein pour pouvoir partir en retraite.
4. Je dois garder tous mes bulletins de salaires. En cas de problème, ils me permettront de faire valoir mes droits à la retraite.
5. Pour connaître mes droits par rapport à la retraite, je dois demander un relevé de carrière à la CNAV.
6. Un employeur ne peut décider de mettre en retraite un salarié que s'il a l'âge de partir en retraite et qu'il bénéficie d'une pension à taux plein.
7. En cas de mise en retraite d'office, l'indemnité de départ en retraite augmente avec l'ancienneté.
8. Il faut justifier d'une durée d'activité suffisante pour bénéficier d'une pension au taux plein.
9. Le montant de la retraite est composé de la retraite de base et de la retraite complémentaire.
10. Le montant de la retraite de base est fonction du salaire annuel moyen.
11. Les cotisations sociales permettent notamment d'accumuler des points pour constituer une retraite complémentaire.