

Citim

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

Livre des Tests



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

Tests de compréhension

Le contrat de travail.....	5
Le travail saisonnier.....	7
Le salaire.....	9
Le SMIC.....	11
La période d'essai.....	13
La notion d'entreprise.....	15
Les indemnités de licenciement.....	17
Les entreprises publiques.....	19
Le droit à la formation.....	21
Le principe d'égalité des rémunérations.....	23
Le certificat de travail.....	25
Les congés payés.....	27
La démission.....	29
Le reçu pour solde de tout compte.....	31
Les cotisations sociales.....	33
Les conventions collectives.....	35
La représentation du personnel dans l'entreprise.....	37
Le conseil de prud'hommes.....	39
L'assurance chômage.....	41
Le licenciement économique.....	43
Le licenciement pour motif personnel.....	45
L'assurance vieillesse.....	47

Le contrat de travail

Test de compréhension de la situation

- Prosper est au chômage.
 - Prosper a trouvé un travail.
-
- Prosper travaille dans un restaurant.
 - Prosper travaille dans une entreprise de maçonnerie.
-
- Prosper va travailler à Lyon.
 - Prosper va travailler au Puy uniquement.
 - Prosper pense qu'il va travailler au Puy et à Yssingeaux.
-
- Prosper a des horaires fixes.
 - Prosper a des horaires variables.
-
- Prosper est embauché pour une durée déterminée.
 - Prosper est embauché pour une durée indéterminée.
 - Prosper ne connaît pas la durée de son contrat.
-
- Prosper est actuellement en période d'essai.
 - Prosper pense que son patron va le garder mais il n'en est pas sûr.
-
- Najet conseille à Prosper de signer un contrat avec son employeur.
 - Najet conseille à Prosper de demander une feuille de salaire à son employeur.

Test de compréhension du thème

A la fin de la période d'essai :

- L'employeur est le seul à avoir le droit de rompre le contrat.
- L'un ou l'autre peuvent décider d'arrêter le contrat.

La remise d'un contrat de travail écrit

- Est obligatoire dans tous les cas.
- Est toujours conseillée.

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.
- La Direction Départementale de l'Équipement.

Quel document doit obligatoirement me transmettre l'employeur lors de mon embauche ?

- Une copie de la déclaration unique d'embauche.
 - Une fiche d'état civil.
-

X travaille depuis 1 an chez un carrossier, il a un contrat à durée indéterminée.

- Il peut décider de quitter son travail quand il veut.
 - Il peut seulement quitter son travail après avoir donné le préavis prévu au contrat ou dans la convention collective.
-

- Un contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit.
 - Un contrat à durée déterminée peut se conclure oralement.
-

- Le travail des étrangers est soumis à une réglementation spécifique.
- Les étrangers peuvent occuper tous les emplois sans conditions particulières.

Le travail saisonnier

Test de compréhension de la situation

- Monsieur Boucher est arboriculteur dans la Drôme.
 - Monsieur Boucher est arboriculteur en Haute-Loire.
-
- Laurence a 18 ans.
 - Laurence a 16 ans.
-
- Laurence écrit à Monsieur Boucher.
 - Laurence téléphone à Monsieur Boucher.
-
- C'est la première fois que Laurence va occuper un emploi saisonnier.
 - Laurence a déjà occupé un emploi saisonnier pour les vendanges.
-
- La base de rémunération pour la récolte des fruits chez Mr Boucher est le SMIC.
 - La base de rémunération pour la récolte des fruits chez Mr Boucher est le RMI.
-
- Laurence habite à côté de l'exploitation de Monsieur Boucher.
 - Laurence habite loin de l'exploitation de Monsieur Boucher.
-
- Monsieur Boucher n'est pas en mesure de proposer un logement à Laurence.
 - Monsieur Boucher propose à Laurence de la loger et la nourrir sur place.
-
- Monsieur Boucher respecte la réglementation pour ne pas avoir de problèmes avec l'inspection du travail.
 - Monsieur Boucher propose à Laurence de travailler au noir.
-
- Le temps de travail hebdomadaire sera de 35 heures.
 - Le temps de travail hebdomadaire variera autour de 42 heures.
-
- Les heures supplémentaires ne sont pas majorées.
 - Les heures supplémentaires sont majorées.
-
- Les horaires de récolte des pêches dépendent des conditions météorologiques.
 - Les horaires de récolte des pêches dépendent de la quantité de fruits vendus.
-
- Quand il pleut, les journées de travail sont plus longues.
 - Quand le soleil brille, il faut travailler davantage parce que les fruits mûrissent très vite.
-
- La durée maximale de travail sera de dix heures par jour.
 - En fonction des conditions climatiques, Laurence pourra travailler jusqu'à 15 heures par jour.
-

- Laurence est satisfaite des informations qu'elle a reçues : elle accepte de commencer à travailler lundi.
 - Laurence n'est pas satisfaite par les conditions de travail proposées : elle refuse cet emploi saisonnier.
-

- Laurence commence lundi à 9 heures.
- Laurence commence lundi à 7 heures.

Test de compréhension du thème

- Le contrat de travail saisonnier est un contrat de travail couvrant une saison.
 - Le contrat de travail saisonnier concerne des tâches qui se répètent automatiquement chaque année.
-

- Le contrat de travail saisonnier doit être remis 48 h après l'embauche.
 - Le contrat de travail saisonnier doit être remis 24 h après l'embauche.
-

- Un contrat de travail saisonnier comporte obligatoirement une date de fin.
 - 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.
-

- Le fait d'être logé ou nourri par son employeur est un avantage en nature.
 - Le fait d'être logé ou nourri par son employeur est un avantage de la nature.
-

- Les avantages en nature sont considérés comme des compléments de salaire et ils sont donc soumis aux cotisations sociales selon un barème forfaitaire.
 - L'employeur n'est pas tenu de déclarer les avantages en nature.
-

- La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures, quel que soit le secteur d'activité.
 - La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures, à l'exception de l'hôtellerie restauration.
-

- Le travailleur saisonnier ne peut pas travailler plus de six jours sur sept.
 - Le travailleur saisonnier peut travailler plus de six jours consécutifs.
-

- Le travailleur saisonnier a droit, au minimum, à une pause de 20 minutes toutes les six heures.
 - Le travailleur saisonnier a droit, au minimum, à une pause de 20 minutes toutes les quatre heures.
-

- Le travailleur saisonnier peut rompre son contrat de travail.
 - Le travailleur saisonnier ne peut pas rompre son contrat de travail, sauf durant la période d'essai.
-

- Il est possible d'être reconnu chômeur saisonnier dans certains cas.
 - Il est impossible d'être reconnu chômeur saisonnier.
-

- Un chômeur indemnisé par l'Assedic ne perd pas ses droits en occupant un emploi saisonnier.
- Un chômeur indemnisé par l'Assedic perd ses droits en occupant un emploi saisonnier.

Le salaire

Test de compréhension de la situation

- Hassan est peintre en bâtiment.
- Hassan travaille dans une entreprise de ravalement de façades.

- Hassan travaille dans une entreprise située à Monistrol.
- Hassan travaille dans une entreprise au Puy.

- Hassan est content de son travail.
- Hassan n'est pas content de ce travail.

- Le salaire horaire de Hassan est plus faible que le SMIC.
- Le salaire horaire de Hassan est le SMIC.
- Le salaire horaire de Hassan est plus élevé que le SMIC.

- Le salaire de base de Hassan est calculé en fonction de son rendement.
- Le salaire de base de Hassan varie chaque mois en fonction du nombre d'heures travaillées.
- Le salaire de base de Hassan est identique tous les mois.

- Hassan travaille à mi-temps.
- Hassan travaille à temps plein et il fait des heures supplémentaires.

- Tous les mois Hassan reçoit une prime de risque en complément de son salaire de base.
- Bien que son métier soit dangereux, Hassan ne touche pas de prime de risque.

- L'entreprise où travaille Hassan est en difficulté.
- L'entreprise où travaille Hassan marche bien.

- Hassan reçoit une prime de fin d'année.
- Aucune prime annuelle n'est versée à Hassan.

- Le taux horaire du SMIC n'augmente jamais.
- Le SMIC est obligatoirement revalorisé le 1er Juillet de chaque année.

Test de compréhension du thème

- Le salaire brut comprend les différentes primes.
 - Le salaire brut n'intègre pas les différentes primes.
-
- Si le salarié a des dettes, une partie de son salaire peut, sous certaines conditions, être saisie.
 - La rémunération d'un salarié ne peut pas faire l'objet de saisies.
-
- La fixation du salaire est complètement libre.
 - 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.
-
- Le salaire net correspond au salaire brut diminué du montant des cotisations sociales à la charge du salarié.
 - Le salaire net correspond au salaire de base augmenté du montant des cotisations sociales à la charge du salarié.
-
- Le montant effectivement perçu par le salarié s'appelle le salaire net.
 - Le montant effectivement perçu par le salarié s'appelle le salaire brut.
 - Le montant effectivement perçu par le salarié s'appelle le salaire de base.
-
- Le salaire peut être payé quand l'employeur le souhaite, par exemple quand il vient d'encaisser le paiement d'une grosse commande.
 - Le salaire doit être payé régulièrement, à une date convenue à l'avance.
-
- Les cotisations sociales sont dues sur les avantages en nature.
 - Les avantages en nature ne sont pas pris en compte pour le calcul des cotisations sociales.
-
- Le SMIC correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié, sans exception, ne doit être payé.
 - 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

- Eva veut se reposer pendant les grandes vacances.
- Eva veut travailler pendant les grandes vacances.

- Eva et Ansar ont l'âge de travailler.
- Eva et Ansar n'ont pas l'âge de travailler.

- Ansar qui n'a pas d'expérience professionnelle a peur de toucher un salaire très faible.
- Ansar n'est pas inquiet au sujet du salaire.

- Le Smic est un salaire minimum d'insertion.
- Le Smic est le salaire minimum qui doit être versé aux travailleurs qui ont plus de 18 ans.

- Ansar sait ce qu'est le Smic.
- Ansar ne connaît pas l'existence du Smic.

- Le montant du Smic varie selon la profession exercée.
- Le montant du Smic est le même quelque soit la profession exercée.

- En 2003, le Smic était voisin de 7 euros par heure.
- En 2003, le Smic était de l'ordre de 5 euros par jour.

- Maintenant qu'il connaît l'existence du Smic, Ansar est encore plus motivé pour travailler cet été.
- Maintenant qu'il connaît l'existence du Smic, Ansar ne veut plus travailler cet été.

Test de compréhension du thème

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

- Le Smic mensuel est aligné sur la base de 39 heures hebdomadaires.
- Le Smic mensuel est aligné sur la base de 35 heures hebdomadaires.

- Les employeurs qui paient un salaire inférieur au Smic sont passibles d'une amende.
- Les employeurs qui paient un salaire inférieur au Smic sont passibles d'emprisonnement.

- Chaque paye doit respecter le taux du Smic.
- Un employeur peut payer un salarié en dessous du Smic plusieurs mois successifs à condition qu'il régularise dans les mois suivants.

-
- Le Smic est automatiquement relevé dès que les prix à la consommation augmentent de plus de 2 % dans l'année.
 - Le Smic est automatiquement relevé dès que les prix à la consommation augmentent de plus de 0,1 % dans l'année.
-

- En fonction des conditions économiques et de l'évolution des revenus, le niveau du Smic est révisé tous les 1er juillet.
 - Le niveau du Smic est révisé en fonction de la conjoncture économique tous les 1er janvier.
-

- Il faut avoir au moins 18 ans pour prétendre toucher le Smic.
 - Il faut avoir au moins 16 ans pour toucher le Smic.
-

- Le Smic concerne aussi bien les salariés de la fonction publique que les salariés du secteur privé.
 - Le Smic ne concerne que les salariés du secteur privé.
-

- Au 1er juillet 2003, le taux du Smic était de 7,19 euros par heure.
- Au 1er juillet 2003, le taux du Smic était de 4,34 euros par heure.

La période d'essai

Test de compréhension de la situation

- Tam rencontre le gérant d'un restaurant.
- Tam rencontre le gérant d'un bar.

- Tam a vu une offre d'emploi à l'ANPE.
- Tam a lu une offre d'emploi dans un journal.

- Tam est intéressée par cette annonce.
- Tam n'est pas intéressée par cette annonce.

- Tam a travaillé pendant plusieurs années comme serveuse.
- Tam n'a encore jamais été serveuse.

- Le gérant ne veut pas prendre Tam parce qu'elle n'a pas d'expérience de serveuse.
- Le gérant veut bien prendre Tam à l'essai pendant trois jours même si elle n'a pas d'expérience de serveuse.

- Tam a besoin de travailler.
- Tam n'a pas besoin de travailler.

- Tam est très satisfaite de la proposition faite par le gérant.
- Tam est déçue de la proposition faite par le gérant.

- Tam commence le travail lundi à neuf heures.
- Tam commence le travail lundi à huit heures.

Test de compréhension du thème

- La période d'essai n'est intéressante que pour l'employeur car il évalue les capacités de la personne embauchée.
- La période d'essai est aussi intéressante pour le salarié que pour l'employeur.

- Si elle existe, la période d'essai doit être indiquée dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise.
- Un salarié peut être pris à l'essai même si ce n'est pas indiqué sur le contrat de travail ou dans la convention collective applicable à l'entreprise.

- En général, la durée de la période d'essai est d'un mois pour les cadres en contrat à durée indéterminée.
- En général, la durée de la période d'essai est de trois mois pour les cadres en contrat à durée indéterminée.

- Quelle que soit la durée d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est de deux semaines.
 - 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.
-
- Pour un travail d'un mois en intérim, il n'y a pas de période d'essai.
 - La période d'essai pour un travail d'un mois en intérim est de deux jours.
-
- Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent considérer que l'essai n'est pas concluant.
 - Pendant la période d'essai, seul l'employeur peut considérer que l'essai n'est pas concluant.
-
- La rupture d'un contrat de travail pendant la période d'essai ne peut pas se faire sans préavis.
 - La rupture d'un contrat de travail pendant la période d'essai se fait sans formalités.
-
- 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 rupture d'un contrat de travail par l'employeur au cours de la période d'essai ne donne pas droit à des indemnités pour le salarié.

La notion d'entreprise

Test de compréhension de la situation

- Claire vient d'apprendre qu'une entreprise de textile va ouvrir dans quelques mois.
- Claire vient d'apprendre qu'un grand magasin d'articles de sport va ouvrir dans quelques mois.

- Cette entreprise va s'implanter au Puy.
- Cette entreprise va s'implanter à Langeac.

- Claire se réjouit de cette nouvelle.
- Cette nouvelle inquiète Claire.

- Claire veut acheter un vélo.
- Claire veut acheter un scooter.

- Claire est contente parce qu'elle va pouvoir s'acheter un vélo.
- Claire est contente parce qu'une nouvelle entreprise va contribuer au développement économique de sa région.

- Cette entreprise a seulement des magasins en Auvergne.
- Cette entreprise est présente dans d'autres régions françaises.

- Cette nouvelle entreprise prévoit d'employer une cinquantaine de personnes.
- Cette nouvelle entreprise prévoit d'employer une trentaine de personnes.

- Cette entreprise risque d'avoir du mal à recruter.
- De nombreuses entreprises ayant fermé, celle-ci ne devrait pas avoir de mal à trouver du personnel disponible.

- Claire a une amie qui cherche un emploi de vendeuse.
- Claire connaît quelqu'un qui recherche un emploi de cuisinier.

Test de compréhension du thème

- La fonction principale de l'entreprise est la production de biens ou de services destinés à être vendus.
- La fonction principale de l'entreprise est la distribution de revenus.

- La valeur ajoutée est la différence entre la valeur des biens et services produits et la valeur des consommations intermédiaires.
- La valeur ajoutée est la valeur des biens et services produits.

- L'entreprise ne procède pas à un partage de sa valeur ajoutée.
- L'entreprise procède à un partage de sa valeur ajoutée.

- Les organismes sociaux et l'Etat ne bénéficient pas de la répartition de la valeur ajoutée.
- Les organismes sociaux et l'Etat bénéficient de la répartition de la valeur ajoutée grâce aux impôts et aux cotisations.

- L'entreprise n'est pas consommatrice de biens et de services.
- L'entreprise est aussi consommatrice de biens et de services.

- Les services marchands ont pour objectif de générer des profits.
- Les services marchands n'ont pas pour objectif de générer des profits.

- L'entreprise est totalement indépendante des autres acteurs économiques et sociaux.
- L'entreprise n'est pas isolée, elle est en relation avec d'autres acteurs économiques et sociaux.

- Le capital est un facteur de production.
- Le capital n'est pas un facteur de production.

- Les fournisseurs de capitaux à l'entreprise en attendent une rémunération sous forme de dividendes.
- Le capital est apporté à l'entreprise sans contrepartie.

Les indemnités de licenciement

Test de compréhension de la situation

- Rachel a été licenciée.
 - Marc a été licencié.
-

- La conversation porte sur les allocations de chômage de Marc.
 - La conversation porte sur les indemnités de licenciement de Marc.
-

- Marc a été licencié pour faute grave.
 - Marc a subi un licenciement économique.
-

- Marc a quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise qui licencie.
 - Marc n'a que quatre semaines d'ancienneté.
-

- Marc sait précisément le montant des indemnités qu'il va percevoir.
 - Marc ne connaît pas exactement le montant de l'indemnité de licenciement qu'il va toucher : le calcul est un peu compliqué.
-

- En cas de licenciement pour faute grave, aucune indemnité n'est versée au salarié.
 - Même si le licenciement est motivé par une faute grave, une indemnité est versée au salarié.
-

Les indemnités de licenciement sont plus élevées :

- en cas de licenciement pour motif économique.
 - en cas de licenciement pour motif personnel.
-

- Marc va questionner l'ANPE pour connaître le montant de son indemnité de licenciement.
- Pour connaître le montant de son indemnité, Marc va se renseigner auprès du représentant du personnel.

Test de compréhension du thème

- Pendant le préavis, le salarié a la possibilité de s'absenter pour rechercher un emploi.
 - Le salarié ne peut pas s'absenter pour rechercher un emploi tant que la durée du préavis n'est pas terminée.
-
- L'indemnité compensatrice de préavis est due lorsque l'employeur dispense le salarié de l'exécution de son préavis.)
 - L'indemnité compensatrice de préavis est due lorsque le salarié demande à être dispensé de l'exécution de son préavis.
-
- L'indemnité de licenciement concerne les salariés licenciés qui ont au moins deux années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.
 - L'indemnité de licenciement concerne les salariés licenciés quelque soit leur ancienneté.
-
- L'indemnité de licenciement est une indemnité maximale.
 - L'indemnité de licenciement est une indemnité minimale.
-
- L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis sont versées au salarié quelque soit le motif du licenciement.
 - 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.
-
- L'indemnité de licenciement pour motif économique est plus élevée que celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel.
 - L'indemnité de licenciement pour motif économique est plus faible que celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel.
-
- Le montant des indemnités de licenciement est indépendant du salaire perçu.
 - Le montant des indemnités de licenciement augmente avec le salaire perçu.
-
- L'indemnité compensatrice de préavis n'intègre pas d'indemnité compensatrice de congés payés s'ils n'ont pas été pris.
 - L'indemnité compensatrice de préavis comprend l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les entreprises publiques

Test de compréhension de la situation

- Jean Marc travaille à la SNCF.
 - Jean Marc travaille à la RATP.
-
- Jean Marc a eu une promotion.
 - Jean Marc a été muté.
-
- Jean Marc a passé le concours externe de la fonction publique pour être secrétaire administratif.
 - Jean Marc a passé le concours interne de la fonction publique pour être secrétaire administratif.
-
- Malgré cette promotion, le salaire de Jean Marc ne va pas évoluer.
 - Grâce à cette promotion, le salaire de Jean Marc va être augmenté.
-
- Jean Marc a changé de grade.
 - Jean Marc a changé d'échelon.
-
- Pour travailler dans la fonction publique pour la première fois, il faut passer un concours externe.
 - Pour travailler dans la fonction publique pour la première fois, il faut passer un concours interne.

Test de compréhension du thème

- L'entreprise publique est exclue de l'application du droit privé.
 - L'entreprise publique est soumise à l'application du droit privé.
-
- L'Etat ne fait que financer les entreprises publiques, il n'exerce aucun contrôle sur elles.
 - L'Etat finance les entreprises publiques et il exerce systématiquement un contrôle sur elles.
-
- Il faut remplir certaines conditions de nationalité pour être fonctionnaire.
 - Tous les concours de la fonction publique sont ouverts aux ressortissants de n'importe quel pays.
-
- On distingue deux catégories de fonctionnaires.
 - On distingue trois catégories de fonctionnaires.
 - On distingue quatre catégories de fonctionnaires.
-
- Il n'existe pas de limites d'âge pour rentrer dans la fonction publique.
 - Il existe des limites d'âge pour rentrer dans la fonction publique.
-
- Les fonctionnaires sont soumis à une législation particulière.
 - Les fonctionnaires ne sont pas soumis à une législation particulière.

-
- Les fonctionnaires ont le droit de grève et le droit syndical.
 - Les fonctionnaires ont le droit de grève mais n'ont pas le droit syndical.
-

- La rémunération des fonctionnaires dépend de leur grade.
 - La rémunération des fonctionnaires dépend de leurs diplômes.
-

- Les fonctionnaires ont une obligation d'obéissance hiérarchique.
 - Les fonctionnaires sont libres d'agir comme ils l'entendent.
-

- La durée de travail effectif du fonctionnaire est fixée à 39 heures.
- La durée de travail effectif du fonctionnaire est fixée à 35 heures.

Le droit à la formation

Test de compréhension de la situation

- Les deux collègues ne se sont pas vus depuis quelque temps.
 - Les deux collègues ont déjeuné ensemble la veille de cette discussion.
-
- Salim a été inscrit en formation contre son gré.
 - Salim a demandé à suivre une formation.
-
- Salim est serveur.
 - Salim est cuisinier.
-
- Salim a ressenti le besoin de se remettre à niveau sur les nouvelles règles de gestion dans l'entreprise.
 - Salim a ressenti le besoin de se remettre à niveau sur les nouvelles règles d'hygiène dans les cuisines.
-
- Sa collègue va devoir suivre une formation en informatique.
 - La collègue de Salim veut suivre la même formation que lui.
-
- L'entreprise va installer un nouveau logiciel pour la prise des commandes.
 - L'entreprise va sous-traiter la prise des commandes.
-
- Salim pense que s'il devait se mettre à l'informatique, il aurait besoin d'une année complète de formation.
 - Salim paraît déjà bien familiarisé avec l'informatique.
-
- Il est possible de demander un congé individuel de formation pour un projet de formation de longue durée.
 - Un salarié ne peut pas s'engager dans un projet de formation d'une longueur supérieure à deux mois.
-
- Un voisin de la collègue de Salim a entrepris de passer un BTS audiovisuel.
 - Un voisin de la collègue de Salim s'est inscrit dans une école d'aides-soignants.
-
- Du jour au lendemain, le voisin s'est déclaré intéressé par la vidéo.
 - Le voisin avait déjà une bonne expérience de l'audiovisuel quand il a décidé de changer de métier.
-
- Après sa formation, le voisin va se retrouver au chômage.
 - Après sa formation, le voisin va retourner chez son ancien employeur.
 - Son réseau de connaissance a permis au voisin de trouver une entreprise qui va l'embaucher après sa formation.
-
- La formation et le salaire du voisin sont pris en charge par un fonds spécifique.
 - Le voisin supporte lui-même le coût de sa formation.
-
- Salim n'est pas prêt à envisager un changement aussi radical.

- Salim aussi est tenté par un changement de métier.

Test de compréhension du thème

- Chacun a droit à la formation tout au long de sa vie.
 - Le droit à la formation concerne les personnes de moins de cinquante ans.
-
- La Formation Professionnelle Continue peut être réalisée à l'initiative de l'employeur.
 - La Formation Professionnelle Continue ne peut pas être réalisée à l'initiative de l'employeur.
-
- Le capital temps formation permet au salarié de suivre une formation en dehors de son temps de travail.
 - Le capital temps formation permet au salarié de suivre une formation pendant son temps de travail.
-
- La Validation des Acquis de l'Expérience permet de faire reconnaître uniquement son expérience professionnelle dans l'objectif d'obtenir un diplôme.
 - La Validation des Acquis de l'Expérience permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle et extra-professionnelle dans l'objectif d'obtenir un diplôme.
-
- L'entreprise est libre de consacrer ou non une partie de son budget au financement de la Formation Professionnelle Continue.
 - Toute entreprise est obligée de consacrer, chaque année, une partie de son budget au financement de la Formation Professionnelle Continue.
-
- Le droit au Congé Individuel de Formation concerne tout type de contrat de travail.
 - Le droit au Congé Individuel de Formation est exclusivement réservé aux salariés en CDI.
-
- Seul le régime d'assurance chômage prévoit des formations pour les demandeurs d'emploi.
 - Il existe un régime public de formation pour les demandeurs d'emploi, indépendant du régime d'assurance chômage.
-
- Un salarié peut, sous certaines conditions, demander un bilan de ses compétences.
 - Le bilan de compétences d'un salarié s'effectue à l'initiative de l'employeur.
-
- Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une formation.
 - Les formations sont réservées aux travailleurs en activité.
-
- Que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi, pour bénéficier d'une formation il faut respecter une procédure précise.
 - La formation est un droit : il suffit de remplir un formulaire d'inscription pour suivre la formation que l'on veut pendant son temps de travail.

Le principe d'égalité des rémunérations

Test de compréhension de la situation

- Le salaire de Nicolas n'a pas changé.
 - Le salaire de Nicolas a diminué.
 - Le salaire de Nicolas a augmenté.
-
- Nicolas est surpris de son augmentation salariale.
 - Nicolas n'est pas étonné de son augmentation salariale.
-
- Nicolas est passé chef de produit.
 - Nicolas est passé chef d'équipe.
 - Nicolas est passé chef de projet.
-
- Ses nouvelles responsabilités rendent plus difficile le travail de Nicolas.
 - Ses nouvelles responsabilités facilitent le travail de Nicolas.
-
- Nicolas apprécie ses nouvelles responsabilités.
 - Nicolas n'apprécie pas ses nouvelles responsabilités.
-
- Le fait d'avoir un meilleur salaire laisse Nicolas indifférent.
 - Nicolas est content d'avoir un meilleur salaire.
-
- En plus de sa fonction de chef d'équipe, Nicolas est employé de bureau.
 - En plus de sa fonction de chef d'équipe, Nicolas est ouvrier agricole.
-
- Nicolas dirige une équipe de trente ouvriers agricoles.
 - Nicolas dirige une équipe de dix ouvriers agricoles.
-
- La femme de Nicolas gagne moins que ses collègues masculins.
 - La femme de Nicolas gagne autant que ses collègues masculins.
 - La femme de Nicolas gagne plus que ses collègues masculins.
-
- La femme de Nicolas fait le même travail que ses collègues.
 - La femme de Nicolas n'effectue pas le même travail que ses collègues.
-
- Son rendement est plus faible.
 - Son rendement est identique à celui des autres salariés.
-
- Elle devrait avoir le même salaire que ses collègues.
 - Comme c'est une femme il est normal que son salaire soit légèrement inférieur.
-

- L'amie de Nicolas pense qu'elle devrait en parler à son patron.
- L'amie de Nicolas lui conseille de ne rien faire.

Test de compréhension du thème

- Le principe d'égalité des rémunérations est le suivant : "A salaire égal, travail égal".
 - Le principe de l'égalité des rémunérations est le suivant : "A travail égal, salaire égal".
-
- Le principe d'égalité des rémunérations est incompatible avec une meilleure rémunération en fonction de l'expérience.
 - Le principe d'égalité des rémunérations est compatible avec l'individualisation des rémunérations.
-
- Le principe d'égalité des rémunérations s'applique quelque soit le sexe des salariés.
 - Le principe d'égalité des rémunérations est applicable entre les hommes d'une part, et entre les femmes d'autre part.
-
- Le principe d'égalités des rémunérations se limite aux salaires. Il ne s'applique pas aux avantages directs et indirects.
 - Le principe d'égalité des rémunérations s'applique aussi aux avantages directs et indirects.
-
- L'augmentation du Smic est une augmentation conventionnelle.
 - L'augmentation du Smic est une augmentation légale.
 - L'augmentation du Smic est une augmentation décidée par l'employeur.
-
- Le relèvement du Smic n'implique pas une augmentation des salaires devenus inférieurs.
 - Le relèvement du Smic entraîne automatiquement une augmentation des salaires devenus inférieurs.
-
- Les augmentations générales de salaires, à condition qu'elles respectent l'évolution du Smic, peuvent être fixées librement par l'employeur.
 - Les augmentations générales de salaires, même si elles respectent l'évolution du Smic, ne peuvent pas être fixées librement par l'employeur. Une négociation avec les salariés doit obligatoirement avoir lieu.
-
- Une augmentation individuelle de salaire décidée par l'employeur est obligatoirement liée à une promotion.
 - 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

- David travaille dans une papeterie.
 - David travaille dans une laiterie.
-

- Le contrat de David va être renouvelé.
 - David s'apprête à quitter la papeterie.
-

- Le contrat de David prend fin dans un mois.
 - Le contrat à durée déterminée de David prend fin dans une semaine.
-

- David sait ce qu'est un certificat de travail.
 - David ne sait pas ce qu'est un certificat de travail.
-

- Le certificat de travail ne sera d'aucune utilité à David.
 - Le certificat de travail va aider David à trouver un nouvel emploi.
-

- Le certificat de travail assurera au futur employeur de David qu'il est apte à exercer le travail pour lequel il postule.
 - Le certificat de travail assurera au futur employeur de David qu'il n'a pas d'engagement vis à vis de son ancien employeur.
-

- Le certificat de travail est un document obligatoire.
 - Le certificat de travail est un document facultatif.
-

- David va demander son certificat de travail dans un mois.
- David va demander son certificat de travail dès demain.

Test de compréhension du thème

- Le certificat de travail est un document que l'employeur remet à ses salariés lorsqu'ils partent en congés.
 - Le certificat de travail est un document que l'employeur remet à ses salariés lorsqu'ils sont en arrêt maladie.
 - 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.
-
- Les salariés n'ont pas intérêt à demander un certificat de travail à leur employeur.
 - Il est dans l'intérêt du salarié de demander un certificat de travail à son employeur.
-
- Le certificat de travail sert à prouver que le salarié a fait preuve des qualités requises.
 - Le certificat de travail garantit au futur employeur que le candidat à l'emploi est libre de tout engagement.
-
- Le certificat de travail mentionne uniquement l'identité du salarié.
 - Le certificat de travail mentionne à la fois l'identité du salarié et celle de l'employeur.
-
- Un salarié qui s'apprête à partir en retraite doit demander un certificat de travail à son employeur.
 - Un salarié qui s'apprête à partir en retraite est dispensé de demande de certificat de travail.
-
- Le certificat de travail mentionne les dates d'entrée et de départ du salarié.
 - Un certificat de travail ne mentionne que la date de départ du salarié.
-
- Le salarié doit réclamer son certificat de travail à son employeur.
 - C'est à l'employeur de délivrer automatiquement le certificat de travail à son salarié.

Les congés payés

Test de compréhension de la situation

- Marie travaille depuis plus de deux ans.
 - Marie a été embauchée il y a deux mois.
-
- Pour l'instant, Marie ne peut prendre plus de cinq jours de congés payés.
 - Marie peut déjà prendre trois semaines de congés payés.
-
- Pendant ses congés Marie va rester chez elle.
 - Pour ses congés Marie va partir une semaine en Turquie.
-
- Marie va rester chez elle pour repeindre la cuisine.
 - Marie va rester chez elle pour s'occuper de son jardin.
-
- L'ami de Marie travaille depuis plus longtemps qu'elle.
 - L'ami de Marie vient d'être embauché.
-
- Cet été l'ami de Marie a droit à quatre semaines de congés payés.
 - Cet été l'ami de Marie ne peut pas prendre de congés payés.
-
- Au mois d'août, l'ami de Marie part au Maroc.
 - Au mois d'août l'ami de Marie reste en France.
-
- L'ami de Marie est obligée de prendre une semaine de congés payés en hiver.
 - Il peut prendre l'ensemble de ses congés quand il le désire.

Test de compréhension du thème

- Le salarié peut être appelé par son employeur pour travailler occasionnellement pendant ses congés payés.
 - Le salarié n'a pas le droit de travailler pendant ses congés payés.
-
- Pendant ses congés payés, un salarié peut travailler pour un autre employeur.
 - Pendant les congés payés, il est interdit de travailler pour un autre employeur.
-
- Le salarié qui a travaillé 20 jours a droit à des congés payés.
 - Le salarié qui a travaillé au moins 1 mois pour le même employeur a droit à des congés payés.
-
- Le salarié décide de la date de sa période de congés.
 - L'employeur décide de la date de la période de congés du salarié et lui la communique au moins un mois à l'avance.

-
- Une semaine compte six jours ouvrables.
 - Une semaine compte cinq jours ouvrables.
-
- Pour un mois de travail, un salarié a droit à 2,5 jours de congés payés
 - Pour un mois de travail, un salarié a droit à 5 jours de congés payés.
-
- Une année de travail permet de prendre douze semaines de congés payés.
 - Une année de travail permet de prendre cinq semaines de congés payés.
-
- Le salarié ayant travaillé un an peut prendre l'ensemble de sa période de congés en une seule fois.
 - Le salarié ayant travaillé un an ne peut pas prendre plus de 24 jours de congés d'affilée.
-
- L'indemnité de congés payés est inférieure au salaire perçu par le travailleur.
 - L'indemnité de congés payés est au moins égale au salaire perçu par le travailleur.
-
- 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 congé payés en compensation.
 - Les salariés intérimaires ou en CDD ayant travaillé moins d'un mois n'ont pas droit aux congés payés.

La démission

Test de compréhension de la situation

- Jean travaille à Lyon.
- Jean travaille à Retournac.

- Jean est attaché commercial.
- Jean est agent d'entretien.

- Jean se déplace souvent dans le cadre de son travail.
- Jean n'est pas obligé de se déplacer dans le cadre de son travail.

- Jean souhaite démissionner car il n'est pas content de son salaire.
- Jean souhaite démissionner car il n'aime pas son travail.
- Jean souhaite démissionner car il se déplace trop souvent.

- Jean va aller travailler à Lyon.
- Jean ne sait pas où il va aller travailler.

- Jean risque d'être au chômage.
- Jean a une promesse d'embauche.

- Jean a remis sa lettre de démission.
- Jean a dit à son employeur qu'il avait décidé de démissionner.

- Jean arrêtera de travailler dès qu'il aura remis sa lettre de démission à son employeur.
- Jean doit travailler encore trois mois avant de quitter son entreprise.

Test de compréhension du thème

- L'acte de démission concerne tous les salariés.
 - 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.
-
- Le salarié ne peut démissionner que s'il a une bonne raison pour le faire.
 - Le salarié est libre de démissionner sans justifier sa décision auprès de son employeur.
 - Le salarié voulant démissionner ne peut le faire que si son employeur le lui autorise.
-
- Le salarié qui veut démissionner doit avertir son employeur à l'avance.
 - Le salarié qui souhaite démissionner peut décider librement du jour où il va quitter son travail.
-
- Le délai de préavis de démission est identique pour tous les salariés.
 - Le délai de préavis de démission peut varier en fonction du statut du salarié et de la convention collective applicable.
-
- Le salarié qui souhaite démissionner doit d'abord en parler à ses collègues.
 - Le salarié qui souhaite démissionner doit obligatoirement rédiger une lettre de démission si son contrat de travail le stipule.
-
- La lettre de démission doit préciser le motif de la démission.
 - La lettre de démission doit être datée.
-
- L'employeur doit remettre au salarié démissionnaire une attestation Assedic.
 - L'employeur n'a aucun document à remettre au salarié démissionnaire lors de son départ.

Le reçu pour solde de tout compte

Test de compréhension de la situation

- Madame Baudry a un entretien avec un employé de banque.
 - Madame Baudry a un entretien avec le directeur de Robovex S.A.
-
- Madame Baudry est employée de banque chez Cetelis.
 - Monsieur Madame travaille pour Robovex S.A.
-
- Madame Baudry va démissionner de Robovex S.A.
 - Madame Baudry est partie en retraite la semaine dernière.
-
- Le document dont parlent Madame Baudry et le directeur est le reçu pour solde de tout compte.
 - Le document dont parlent Madame Baudry et le directeur est le préavis de démission.
-
- Le reçu pour solde de tout compte atteste que le salarié a donné satisfaction à l'employeur.
 - 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.
-
- Madame Baudry va vérifier le contenu du reçu avant de le signer.
 - Madame Baudry va signer le reçu sans le vérifier.
-
- Le directeur doit écrire "pour solde de tout compte" sur le reçu pour solde de tout compte.
 - Madame Baudry doit écrire "pour solde de tout compte" sur le reçu pour solde de tout compte.
-
- Le reçu pour solde de tout compte comporte un seul exemplaire, c'est l'employeur qui le garde.
 - 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

- Suite au départ en retraite d'un salarié, l'employeur peut lui demander de signer un reçu pour solde de tout compte.
- Suite à la démission d'un salarié, l'employeur peut lui demander de signer un reçu pour solde de tout compte.

- 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.
- C'est l'employeur qui doit porter la mention "pour solde de tout compte" sur le reçu pour solde de tout compte.

- 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.
- Le reçu pour solde de tout compte est une attestation écrite prouvant la démission du salarié.

- Une fois le reçu pour solde de tout compte signé par le salarié, ce dernier ne peut plus jamais porter réclamation au sujet des sommes qu'il a perçu de son employeur.
- 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.

- Le reçu pour solde de tout compte est facultatif.
- Le reçu pour solde de tout compte est obligatoire.

- Le salarié est destinataire d'un exemplaire du reçu pour solde de tout compte.
- Seul l'employeur conserve un exemplaire du reçu pour solde de tout compte.

- En cas de contestation des sommes perçues par son employeur, le salarié ne peut pas porter réclamation auprès du Conseil de prud'hommes.
- 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

- José a déjà travaillé dans une entreprise de textile.
- José travaille pour la première fois.

- José travaille au service clientèle de la TAC.
- José est magasinier à la TAC.

- José a déjà reçu sa première fiche de paye.
- José n'a pas encore reçu de fiche de paye.

- José ne comprend pas sa fiche de paye.
- José est habitué à lire une fiche de paye.

- José ne fait aucune observation sur sa fiche de paye.
- José remarque que des montants sont déduits de son salaire brut.

- Son amie lui explique de quoi il s'agit.
- L'amie de José n'est pas plus au courant que lui.

- Les cotisations sociales sont uniquement composées des cotisations salariales.
- Les cotisations sociales sont composées des cotisations salariales et des cotisations patronales.

- Les cotisations sociales servent à financer l'assurance contre les risques sociaux.
- Les cotisations sociales ont été créées pour financer les plans sociaux.

- Les cotisations sociales servent aussi à payer la retraite.
- Le paiement des retraites n'est pas lié aux cotisations sociales.

Test de compréhension du thème

- Les cotisations sociales sont des retenues sur la fiche de paye.
 - Les cotisations sociales sont des primes versées aux salariés.
-
- Le salaire brut perçu par le salarié est égal au salaire net diminué des cotisations salariales.
 - Le salaire net perçu par le salarié est égal au salaire brut diminué des cotisations salariales.
-
- Le coût du travail supporté par l'entreprise est égal au salaire brut.
 - Le coût du travail supporté par l'entreprise est égal à la somme du salaire brut et des cotisations patronales.
-
- 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.
 - Un travailleur peut décider librement de bénéficier ou non d'une protection sociale.
-
- Les cotisations sociales servent à financer les risques sociaux auxquels sont exposés les employeurs.
 - Les cotisations sociales servent à financer les risques sociaux auxquels sont exposés les salariés.
-
- Le risque de chômage est couvert par les cotisations sociales.
 - Le risque de chômage n'est pas couvert par les cotisations sociales.
-
- Le versement de prestations en cas de maternité n'est pas couvert par les cotisations sociales.
 - Le versement de prestations en cas de maternité est couvert par les cotisations sociales.
-
- Les cotisations de sécurité sociale sont versées à l'Urssaf.
 - Les cotisations de sécurité sociale sont versée aux Assedic.
-
- Les cotisations sociales servent aussi à compenser une perte de salaire consécutive à un arrêt de travail.
 - Les cotisations sociales ne servent pas à compenser une perte de salaire consécutive à un arrêt de travail.
-
- La cotisation à la caisse de retraite complémentaire fait partie des cotisations salariales.
 - Les cotisations sociales ne comportent pas de versement à une caisse de retraite complémentaire.

Les conventions collectives

Test de compréhension de la situation

- Erwan est fatigué.
 - Erwan est en pleine forme.
-
- Erwan n'a pas eu un seul jour de repos depuis plus de trois semaines.
 - Erwan travaille sans arrêt depuis plus d'une semaine.
-
- Erwan a envie d'aller se baigner dans la Loire.
 - Erwan voudrait profiter de son jour de repos pour aller à la piscine.
-
- Erwan est livreur de pizzas.
 - Erwan est serveur dans un hôtel restaurant.
-
- Erwan dépend de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants.
 - Erwan dépend de la convention collective de la restauration de collectivités.
-
- Erwan doit obligatoirement reporter le jour de repos qu'il n'a pas pris cette semaine la semaine prochaine.
 - 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.
-
- Les jours de repos non pris par Erwan sont irrécupérables.
 - Si Erwan ne peut pas récupérer les jours de repos non pris, il sera rémunéré en compensation.
-
- La convention collective des hôtels, cafés et restaurants adapte le droit du travail à la spécificité du travail dans l'industrie hôtelière.
 - La convention collective des hôtels, cafés et restaurants ne prend pas en compte la spécificité de l'industrie hôtelière.

Test de compréhension du thème

- Une convention collective regroupe pour un secteur d'activité l'ensemble des accords passés entre les syndicats de salariés et les employeurs.
 - Une convention collective regroupe pour un secteur d'activité l'ensemble des accords passés entre les employeurs et le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.
-
- Une convention collective ne tient pas du tout compte du Code du travail.
 - Les accords contenus dans une convention collective complètent le Code du travail.
-
- L'application de ces accords est obligatoire.
 - L'application de ces accords est facultative.
-
- Il peut exister des accords d'entreprise ou d'établissement complétant la loi ou la convention collective.
 - Une entreprise ne peut pas mettre en place des dispositions plus favorables que celles prévues par la convention collective.
-
- C'est le bureau de Poste qui peut me renseigner sur la convention collective me concernant.
 - 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.
-
- Le salarié peut demander l'application de la convention à son employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.
 - Le salarié ne peut pas demander l'application de la convention à son employeur.
-
- Une convention collective ne s'applique que dans les grandes entreprises.
 - Pour un secteur donné, s'il existe une convention collective applicable, elle concerne les entreprises de toutes les tailles.
-
- Même s'il n'y est pas obligé, un employeur peut décider d'appliquer une convention collective.
 - Les employeurs n'appliquent les conventions collectives que sous la contrainte.
-
- La convention collective de la restauration de collectivités s'applique aussi aux employés des espaces verts.
 - La convention collective de la restauration de collectivités ne s'applique pas aux employés des espaces verts.
-
- La convention collective de la restauration de collectivités considère comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.
 - La convention collective de la restauration de collectivités considère comme travail de nuit tout travail entre minuit et 6 heures.

La représentation du personnel dans l'entreprise

Test de compréhension de la situation

- Nadir a déjà voté aux élections des délégués du personnel.
 - Nadir n'a pas encore voté aux élections des délégués du personnel.
-
- Nadir n'avait pas l'intention de voter aux élections des délégués du personnel.
 - Quand Fadela a rencontré Nadir, il se préparait à voter aux élections des délégués du personnel.
-
- Les délégués du personnel ont un rôle important, ils font remonter les difficultés des salariés à l'employeur.
 - Les délégués du personnel n'ont pas d'utilité dans l'entreprise.
-
- Les délégués du personnel s'occupent des activités sociales et culturelles de l'entreprise.
 - Le comité d'entreprise s'occupe des activités sociales et culturelles de l'entreprise.
-
- Fadela ne s'est pas présentée aux élections des délégués du personnel, parce qu'il y avait déjà des volontaires.
 - Fadela ne s'est pas présentée aux élections des délégués du personnel, parce qu'elle pense que ça ne sert à rien.
-
- Fadela est adhérente à un syndicat.
 - Fadela n'est pas syndiquée.
-
- Fadela est bien occupée par le syndicat qui organise des réunions presque tous les soirs.
 - Fadela passe très peu de temps dans les réunions syndicales.
-
- Les syndicats participent à la négociation collective avec les employeurs.
 - Les syndicats sont surtout chargés des activités culturelles dans l'entreprise.
-
- Fadela propose à Nadir d'assister à une réunion du syndicat pour s'en faire une idée plus précise.
 - Fadela propose à Nadir d'adhérer au syndicat dont elle fait partie.
-
- Nadir est intéressé par la proposition de Fadela.
 - Nadir ne semble pas du tout intéressé par la proposition de Fadela.

Test de compréhension du thème

- Les salariés peuvent participer à la détermination collective des conditions de travail dans l'entreprise.
 - Les conditions de travail sont toujours uniquement déterminées par l'employeur.
-
- La structure représentant les salariés est la même pour n'importe quelle entreprise.
 - La nature de la structure représentant les salariés varie selon la taille de l'entreprise.
-
- Il n'y a pas de représentants du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.
 - Dans les entreprises de plus de 10 salariés, des délégués du personnel sont obligatoirement élus.
-
- Les comités d'entreprises sont obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés.
 - Toutes les entreprises doivent avoir un comité d'entreprise.
-
- Le rôle d'un comité d'entreprise est de prendre des décisions sur la gestion de l'entreprise, les conditions de travail, la formation, l'hygiène et la sécurité.
 - Le comité d'entreprise sert d'abord à gérer les activités sociales et culturelles de l'entreprise.
-
- Les délégués syndicaux assistent les salariés pour régler les difficultés quotidiennes. Ils les assistent aussi en cas de licenciement.
 - Les délégués syndicaux déterminent les orientations stratégiques de l'entreprise.
-
- Les délégués syndicaux ont exactement le même rôle que les délégués du personnel.
 - Les délégués syndicaux sont les seuls à participer à la négociation collective d'entreprise (sur les salaires, la durée du travail...).
-
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui sont désignés pour être délégués syndicaux.
 - Dans toutes les entreprises tout salarié peut être désigné pour être délégué syndical.
-
- Les délégués syndicaux ont davantage de risques de se faire licencier.
 - Les délégués syndicaux sont protégés et ne peuvent être licenciés qu'après avis de l'inspection du travail.
-
- Toutes les entreprises ont un comité d'hygiène et de sécurité.
 - Un comité d'hygiène et de sécurité est constitué dans les entreprises de plus de 50 salariés.
-
- Le comité d'hygiène et de sécurité assiste les salariés menacés de licenciement.
 - 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

- Paul vient d'être embauché.
- Paul vient d'être licencié.

- Paul est très étonné de ce licenciement.
- Paul s'attendait à être licencié.

- Paul pense qu'il faisait bien son travail.
- Paul pense qu'il faisait mal son travail.

- Paul s'entendait bien avec son employeur.
- Paul ne s'entendait pas très bien avec son employeur.

- Paul considère qu'il était aussi productif que ses collègues de travail.
- Paul considère qu'il était nettement plus productif que ses collègues de travail.
- Paul considère qu'il était moins productif que ses collègues de travail.

- Paul trouve son licenciement justifié.
- Paul trouve son licenciement complètement injustifié.

- Les collègues de Paul partagent son sentiment d'incompréhension face à son licenciement.
- Les collègues de Paul considèrent son licenciement comme justifié.

- L'amie de Paul lui conseille de saisir le tribunal de grande instance.
- L'amie de Paul lui conseille de saisir la cours de cassation.
- L'amie de Paul lui conseille de saisir le Conseil de prud'hommes.
- L'amie de Paul lui conseille d'aller parler avec son employeur.

- L'amie de Paul dit que le conseil de prud'hommes va annuler son licenciement.
- L'amie de Paul dit que le conseil de prud'hommes peut remettre en cause son licenciement.

Test de compréhension du thème

- Le Conseil de Prud'hommes est compétent en termes de conflits collectifs entre un employeur et ses employés.
 - Le Conseil de Prud'hommes est compétent en termes de conflits individuels entre un employeur et un employé.
-
- Le Conseil de Prud'hommes peut être saisi aussi bien par un employeur que par un salarié.
 - Le Conseil de Prud'hommes ne peut être saisi que par des salariés.
-
- Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction uniquement composée de conseillers salariés.
 - Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction paritaire composée de conseillers salariés et employeurs.
-
- Un salarié ne peut saisir le Conseil de Prud'hommes que pour défendre ses intérêts personnels.
 - Un salarié est autorisé à saisir le Conseil de Prud'hommes pour défendre les intérêts du groupe de salariés auquel il appartient.
-
- Le salarié doit s'adresser à un avocat pour saisir le Conseil de Prud'hommes.
 - Le salarié doit s'adresser au greffier du Conseil de Prud'hommes pour saisir le Conseil de Prud'hommes.
-
- Une fois sa demande présentée au greffier du Conseil de Prud'hommes, le salarié ne peut plus modifier cette demande.
 - 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.
-
- Un conflit au Conseil de Prud'hommes ne peut en aucun cas être réglé à l'amiable.
 - Dans le cadre de la procédure ordinaire, le Conseil de Prud'hommes commence toujours par essayer de régler le conflit à l'amiable.
-
- 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.
 - Dans la procédure ordinaire, si le bureau de conciliation échoue dans la tentative de règlement amiable, le salarié est supposé être fautif.
-
- Un salarié peut se faire assister devant le Conseil de Prud'hommes, par exemple par l'avocat d'un syndicat.
 - Devant le Conseil de Prud'hommes, le salarié doit obligatoirement se défendre tout seul.
-
- Le salarié peut se faire représenter devant le Conseil de Prud'hommes.
 - Le salarié doit obligatoirement être présent tout au long de la procédure juridique, il ne peut donc pas se faire représenter par quelqu'un d'autre.
-
- Le salarié ne peut pas contester la décision du Conseil de Prud'hommes.
 - 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

- Yonca et Harun travaillent tous les deux dans la même usine.
- Yonca et Harun ont tous les deux travaillé dans la même usine.

- Yonca s'est déjà inscrite à l'ANPE, ce qui n'est pas le cas de Harun.
- Harun et Yonca se sont tous les deux rapidement inscrits à l'ANPE.

- Yonca recherche activement un nouvel emploi.
- Yonca ne semble pas faire d'efforts pour retrouver du travail.

- Yonca a déjà répondu à deux annonces.
- Yonca n'a pas trouvé d'offres d'emploi qui pouvaient la concerner.

- Harun a demandé à toucher le RMI.
- Harun a demandé à toucher les allocations familiales.
- Harun a demandé à toucher l'assurance chômage.

- Harun touche 62 euros par jour d'allocations chômage.
- Harun touche 25 euros par jour d'allocations chômage.

- Yonca touche exactement le même montant d'allocations que son ancien collègue Harun.
- Yonca touche deux fois plus d'allocations que son ancien collègue Harun.
- Yonca touche deux fois moins d'allocations que son ancien collègue Harun.

- Yonca travaillait à temps partiel.
- Yonca travaillait à mi-temps.
- Yonca travaillait à temps plein.

- Yonca a un entretien à 10 heures.
- Yonca a un entretien à 14 heures.

Test de compréhension du thème

- L'assurance chômage verse une aide financière à toutes les personnes sans emploi.
 - L'assurance chômage verse une aide financière aux personnes sans emploi qui remplissent un certain nombre de conditions.
-
- Il faut avoir travaillé au minimum pendant douze mois consécutifs pour avoir droit à l'assurance chômage.
 - Il faut avoir travaillé au minimum pendant six mois au cours des vingt-deux derniers mois pour avoir droit à l'assurance chômage.
-
- Il faut obligatoirement être inscrit à l'ANPE pour avoir droit aux allocations chômage.
 - Il n'est pas nécessaire d'être inscrit à l'ANPE pour avoir droit aux allocations chômage. Il suffit de chercher activement un emploi, quelque soit le mode de recherche adopté.
-
- 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.
 - Le montant des allocations chômage est le même pour tous.
-
- La durée de versement des allocations chômage est révisée tous les six mois.
 - La durée de versement des allocations chômage est fixée lors du premier versement.
-
- La protection sociale n'est pas maintenue lorsque l'on bénéficie d'allocations chômage.
 - La protection sociale peut être maintenue lorsque l'on bénéficie d'allocations chômage.
-
- Le premier versement des allocations chômage a lieu sept jours après en avoir fait la demande.
 - 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.
-
- 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.
 - Il n'existe pas d'aide supplémentaire aux allocations chômage pour les demandeurs d'emploi.
-
- L'accès aux contrats de qualifications pour adultes est facilité aux allocataires ayant besoin d'une formation pour trouver un emploi.
 - Les coûts de formation d'un demandeur d'emploi ne peuvent en aucun cas être pris en charge par le régime d'assurance chômage.
-
- Aucune aide ne peut être attribuée aux employeurs par le régime d'assurance chômage.
 - 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

- La fermeture de Robovel est annoncée dans le journal.
 - La fermeture de Robovel a été annoncée à la télévision.
-
- L'usine Robovel doit fermer dans six ans.
 - L'usine Robovel doit fermer dans six mois.
-
- La fermeture de l'usine Robovel de Brioude est surprenante.
 - La fermeture de l'usine Robovel de Brioude était prévisible.
-
- L'usine qui va fermer est située à Brioude.
 - L'usine qui va fermer est située à Clermont.
-
- Robovel est une entreprise dans le secteur de l'électroménager.
 - Robovel est une entreprise dans le secteur de l'informatique.
-
- Robovel a des coûts de production très bas.
 - Robovel connaît des difficultés parce que ses coûts de production sont trop élevés.
-
- Les employés de l'usine Robovel de Brioude vont être licenciés pour motif personnel.
 - Les employés de l'usine Robovel de Brioude vont être licenciés pour motif économique.
-
- Certains salariés ont accepté d'aller travailler à Clermont.
 - Aucun des salarié n'a accepté d'aller travailler à Clermont.

Test de compréhension du thème

- Le licenciement économique est envisagé par l'employeur lorsqu'il veut faire plus de profits.
 - Le licenciement économique peut être envisagé par l'employeur qui doit adapter son outil de production à des changements technologiques importants.
-
- Le fait d'avoir des enfants à charge est un critère pris en compte dans la détermination de l'ordre des licenciements.
 - La situation familiale n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ordre des licenciements.
-
- L'employeur doit d'abord convoquer pour un entretien les salariés concernés par un licenciement économique.
 - La convocation à l'entretien pour licenciement économique ne concerne que les entreprises de plus de cent salariés.
-
- Au cours de l'entretien préalable à un licenciement économique, l'employeur est tenu d'indiquer précisément au salarié les motifs invoqués.
 - Au cours de l'entretien préalable à un licenciement économique, l'employeur n'est pas tenu d'indiquer au salarié le motif de son licenciement.
-
- Plus le nombre de salariés licenciés pour motif économique est important, moins il y a de contraintes dans la procédure de licenciement.
 - Plus le nombre de salariés licenciés pour motif économique est important, plus il y a de contraintes dans la procédure de licenciement.
-
- Une lettre de licenciement pour motif économique doit faire une proposition relative aux prestations d'aide au retour à l'emploi.
 - Une lettre de licenciement pour motif économique doit proposer un nouvel emploi pour chaque salarié.
-
- Avant de procéder à un licenciement économique, l'employeur doit rechercher un reclassement des salariés dont l'emploi va être supprimé.
 - L'employeur n'est pas obligé d'envisager toutes les possibilités pour maintenir le contrat de travail avant de le rompre pour licenciement économique.
-
- Pendant son préavis de licenciement le salarié peut bénéficier de prestations d'aide au retour à l'emploi mises en œuvre par l'ANPE.
 - L'employeur n'est pas obligé de laisser au salarié le temps nécessaire pour répondre aux convocations de l'ANPE et participer aux prestations.

Le licenciement pour motif personnel

Test de compréhension de la situation

- Monsieur Dupont est serveur.
 - Monsieur Dupont est facteur.
-
- L'employeuse de Monsieur Dupont le convoque au sujet de sa tenue vestimentaire.
 - L'employeuse de Monsieur Dupont le convoque au sujet de son comportement au sein de l'entreprise.
-
- Monsieur Dupont a reçu une lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable au licenciement.
 - Monsieur Dupont a été convoqué à l'entretien préalable par téléphone.
-
- Monsieur Dupont dit qu'il est surpris de cette convocation.
 - Monsieur Dupont dit qu'il s'attendait à cette convocation.
-
- Monsieur Dupont est agressif avec les clients et avec ses collègues.
 - Monsieur Dupont est accusé d'avoir volé dans la caisse.
-
- Le comportement agressif de Monsieur Dupont nuit à la bonne marche de l'entreprise.
 - Les clients apprécient le comportement de Monsieur Dupont.
-
- Depuis un mois, Monsieur Dupont se comporte correctement avec les clients.
 - La veille de son entretien, Monsieur Dupont a encore insulté un client.
 - a veille de son entretien, Monsieur Dupont a insulté le cuisinier.
-
- Monsieur Dupont promet qu'il va faire des efforts pour changer.
 - Monsieur Dupont explique qu'il ne peut pas changer de comportement.
-
- Monsieur Dupont explique que son comportement résulte de problèmes familiaux.
 - Monsieur Dupont vient d'arrêter de fumer : c'est la raison qu'il donne pour expliquer son agressivité.
-
- L'employeuse de Monsieur Dupont décide de lui laisser une dernière chance.
 - L'employeuse de Monsieur Dupont est presque sûr de le licencier.
-
- L'employeuse enverra la notification de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.
 - Le licenciement de Monsieur Dupont lui sera confirmé par téléphone.
-
- La lettre de licenciement en indiquera le motif.
 - La lettre de licenciement ne comporte que la date de prise d'effet de la décision de l'employeur.

Test de compréhension du thème

- Le licenciement individuel pour motif personnel concerne des motifs liés à la personne du salarié.
 - Le licenciement individuel pour motif personnel concerne des motifs liés à la personne de l'employeur.
-
- Seul les motifs disciplinaires sont admis pour justifier un licenciement individuel pour motif personnel.
 - Les motifs disciplinaires ne sont pas les seuls admis pour justifier un licenciement individuel pour motif personnel.
-
- L'inaptitude physique ne constitue pas un motif valable de licenciement individuel pour motif personnel.
 - L'inaptitude physique constatée par un médecin du travail est un motif valable de licenciement individuel pour motif personnel.
-
- Le fait qu'un employeur n'ait plus confiance en son salarié peut justifier un licenciement.
 - Le fait qu'un employeur n'ait plus confiance en son salarié ne suffit pas pour qu'il puisse le licencier.
-
- L'employeur qui souhaite licencier un salarié doit obligatoirement le convoquer à un entretien avant de procéder à son licenciement.
 - L'employeur peut envoyer à son salarié une lettre de licenciement sans l'avoir convoqué à un entretien préalable.
-
- L'employeur n'est pas tenu d'écouter le salarié au cours de l'entretien préalable au licenciement.
 - Au cours de l'entretien préalable, le salarié a la possibilité de s'expliquer.
-
- Le salarié ne peut pas remettre en cause le motif de licenciement invoqué par son employeur.
 - Le salarié peut remettre en cause le motif de licenciement invoqué par son employeur.
-
- En cas de licenciement abusif, le juge peut obliger l'employeur à verser au salarié une indemnité.
 - Une sanction possible en cas de licenciement abusif est le versement au salarié d'une indemnité décidée par l'employeur.
-
- L'accident de travail est un motif de licenciement.
 - En soi, l'accident de travail n'est pas un motif de licenciement valable.
-
- L'ethnie, la race ou la religion ne peuvent en aucun cas constituer des motifs de licenciement.
 - Dans certains cas, l'ethnie, la race ou la religion peuvent justifier un licenciement.

L'assurance vieillesse

Test de compréhension de la situation

- Mellia cherche Pierre.
 - Pierre cherche Mellia
-

- Pierre organise son pot de départ en retraite.
 - Mellia organise son pot de départ en retraite.
-

- Le pot de départ en retraite aura lieu le mardi suivant.
 - Le pot de départ en retraite aura lieu le dimanche suivant.
-

- Mellia accepte l'invitation de Pierre.
 - Mellia refuse l'invitation de Pierre.
-

- Pierre aura 65 ans au mois de Juillet.
 - Pierre aura 60 ans au mois de Juillet.
-

- Pierre a commencé à travailler à seize ans.
 - Il y a seize ans que Pierre travaille.
-

- Pierre a cotisé pendant 176 trimestres
 - Pierre a cotisé pendant 44 trimestres.
-

- Mellia a commencé à travailler après ses études à 24 ans.
 - Mellia n'a que 24 ans.
-

- Mellia ne pourra pas prendre sa retraite à 60 ans parce qu'elle n'aura pas cotisé pendant suffisamment longtemps.
 - Mellia pourra prendre une retraite à taux plein à 60 ans.
-

- Pierre va toucher une pension de retraite à taux plein.
 - Pierre ne va pas toucher une pension de retraite complète.
-

- Pierre attend une simulation de la caisse nationale d'assurance vieillesse pour savoir exactement combien il va toucher.
 - Pierre connaît déjà le montant exact de sa retraite.
-

- Mellia est obligée de quitter Pierre parce qu'elle a un rendez-vous.
- La conversation entre Pierre et Mellia est interrompue par un coup de téléphone.

Test de compréhension du thème

- La caisse nationale d'assurance vieillesse ouvre un compte à chaque salarié à partir des données transmises par le premier employeur.
 - C'est au salarié de faire les démarches nécessaires auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse pour assurer l'ouverture de son compte.
-
- La caisse nationale d'assurance vieillesse gère le régime complémentaire de la retraite.
 - La caisse nationale d'assurance vieillesse gère le régime de base de la retraite.
-
- Il faut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein pour pouvoir partir en retraite.
 - Un salarié peut décider de partir en retraite même s'il ne bénéficie pas d'une pension de retraite à taux plein.
-
- Je dois garder tous mes bulletins de salaires. En cas de problème, ils me permettront de faire valoir mes droits à la retraite.
 - Je n'ai aucun intérêt à garder mes bulletins de salaire. Une fois que j'ai touché mon salaire, ils ne servent plus à rien.
-
- Pour connaître mes droits par rapport à la retraite, je dois demander un relevé de carrière à la CNAV.
 - Pour connaître mes droits par rapport à la retraite, je dois contacter l'ANPE.
-
- Un employeur peut décider de mettre en retraite un salarié quelle que soit la pension dont il bénéficie pourvu qu'il ait l'âge de partir en retraite.
 - 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.
-
- En cas de mise en retraite d'office, l'indemnité de départ en retraite est constante, quelle que soit l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.
 - En cas de mise en retraite d'office, l'indemnité de départ en retraite augmente avec l'ancienneté.
-
- Il faut justifier d'une durée d'activité suffisante pour bénéficier d'une pension au taux plein.
 - Il suffit d'avoir 60 ans pour bénéficier d'une pension au taux plein.
-
- Le montant de la retraite est composé de la retraite de base et de la retraite complémentaire.
 - Le montant de la retraite est égal à la retraite de base à laquelle s'ajoute une indemnité de licenciement.
-
- Le montant de la retraite de base est fonction du salaire annuel moyen.
 - Le montant de la retraite de base est un montant de pension identique perçu par tous les retraités.
-
- Les cotisations sociales permettent notamment d'accumuler des points pour constituer une retraite complémentaire.
 - La constitution d'une retraite complémentaire n'est pas prévue par les cotisations sociales.