

**« ÉPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS
(Arrêté du 30 DECEMBRE 2015)**

- SESSION 2023 -

MATIÈRE : DROIT DES AFFAIRES

Durée : 1 heure

Pour chacune des 20 questions, indiquer par une **X** la réponse exacte, sur la grille figurant page 6/6. Le candidat remettra cette grille aux surveillants à la fin de l'épreuve.

1. En matière de pourparlers :

- a. Lorsque des parties entrent en pourparlers elles sont obligées de conclure le contrat.
- b. En cas de rupture fautive des pourparlers, la réparation du préjudice ne peut pas compenser la perte des avantages attendus du contrat non conclu.
- c. En cas de rupture fautive des pourparlers, la victime de la rupture doit engager la responsabilité civile contractuelle de l'auteur de la rupture.
- d. Il n'est pas possible, par principe, de rompre unilatéralement les pourparlers.

2. En matière de violence :

- a. Tout abus de dépendance n'est pas sanctionnable, seule la dépendance économique peut être sanctionnée.
- b. La violence qui émane du tiers n'est jamais sanctionnable.
- c. La victime de la violence ne peut être que la victime de la violence.
- d. La menace d'une voie de droit ne constitue pas une violence, sauf si, par exemple, elle est détournée de son but.

3. En matière de clauses écartant la responsabilité :

- a. Celles-ci produisent effet dans les contrats conclus entre un professionnel et un consommateur.
- b. Celles-ci ne peuvent pas être privées d'effet en cas de faute dolosive.
- c. Celles-ci sont réputées non écrites lorsqu'elles privent de sa substance l'obligation essentielle du débiteur.
- d. Elles sont toujours interdites en ce qu'elles créent un déséquilibre entre les cocontractants.

- 4. En matière de responsabilité civile contractuelle :**
 - a. Le créancier de l'indemnisation n'a pas l'obligation de minimiser son dommage.
 - b. Le dommage imprévisible peut être indemnisé.
 - c. Les dommages et intérêts moratoires ont pour fonction de réparer le préjudice résultant de l'inexécution du contrat.
 - d. En principe, la mise en œuvre de la responsabilité civile contractuelle ne nécessite pas de mise en demeure.

- 5. En matière d'offre et d'acceptation :**
 - a. L'offre peut être rétractée par son auteur avant l'expiration du délai qu'il a lui-même imposé.
 - b. L'offre peut être expresse ou tacite.
 - c. Si l'auteur de l'offre décède, l'offre est transmise à ses héritiers.
 - d. L'acceptation non conforme à l'offre permet la formation du contrat.

- 6. En matière d'effet relatif des contrats :**
 - a. Les tiers peuvent demander l'exécution d'un contrat.
 - b. L'ayant-cause universel est un légataire ayant vocation à recueillir une partie d'une succession.
 - c. Les tiers n'ont pas à respecter la situation juridique créée par le contrat.
 - d. Un tiers a la faculté d'invoquer un contrat si la mauvaise exécution de celui-ci lui a causé un dommage.

- 7. En matière de nullité d'un contrat :**
 - a. La nullité sanctionne l'inexécution d'un contrat.
 - b. La nullité absolue a pour objet la sauvegarde de l'intérêt général.
 - c. La nullité relative ne peut pas être invoquée par les héritiers de celui que la loi entend protéger.
 - d. La nullité absolue est susceptible de confirmation.

- 8. En matière de contribution aux pertes :**
 - a. Un associé peut être exonéré de toute contribution aux pertes.
 - b. La contribution aux pertes concerne la relation associés – créanciers.
 - c. Dans le silence des statuts, à l'exception des apporteurs en industrie, la part de chaque associé est proportionnelle à l'apport qu'il a effectué.
 - d. L'engagement de chaque associé est illimité.

9. En matière d'entreprise individuelle :

- a. L'administration fiscale et les organismes de sécurité sociale peuvent saisir les biens personnels et les biens professionnels en cas de manœuvres frauduleuses ou d'inobservation grave et répétée par l'entrepreneur de ses obligations fiscales et du paiement des cotisations et contributions sociales.
- b. Le majeur sous tutelle peut être commerçant.
- c. L'immatriculation d'une personne physique emporte présomption irréfragable de la qualité de commerçant.
- d. Tout mineur émancipé peut être commerçant, même en l'absence d'autorisation du juge des tutelles lors de la demande d'émancipation.

10. En matière de société anonyme :

- a. Les actionnaires sont propriétaires de la société.
- b. Il n'existe pas de limite d'âge légale pour être directeur général.
- c. L'assemblée générale est convoquée par le président du conseil d'administration.
- d. Dans une société anonyme qui remplit les critères de qualification d'une PME au sens du droit européen, un administrateur peut devenir salarié.

11. En matière d'abus de droit dans une assemblée générale :

- a. Le juge ne peut pas se substituer aux organes sociaux légalement compétents et décider que son jugement vaudra adoption de la résolution litigieuse.
- b. L'abus d'égalité est sanctionné par la nullité de la délibération litigieuse.
- c. Les associés peuvent demander des dommages et intérêts à la société.
- d. L'abus de majorité est sanctionné par la nomination d'un mandataire *ad hoc*.

12. En matière de SARL :

- a. Le gérant d'une SARL peut se faire consentir par celle-ci un prêt, dès lors qu'il le rembourse dans un bref délai.
- b. La SARL n'a pas le droit d'émettre des obligations nominatives.
- c. En principe, les parts de SARL ne sont pas librement cessibles entre conjoints et entre ascendants et descendants.
- d. Le décès d'un associé n'entraîne pas la dissolution de la SARL.

13. En matière d'actions :

- a. L'émission d'actions de préférence en cours de vie sociale est décidée par l'assemblée générale ordinaire.
- b. Les actions de préférence sans droit de vote ne peuvent pas représenter plus du quart du capital social des sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé.

- c. La cession d'actions nécessite l'accomplissement de formalités de publicités légales.
- d. Aucune de ces réponses n'est juste.

14. En matière de société en nom collectif :

- a. Le gérant d'une SNC ne peut pas être une personne morale.
- b. Les statuts ne peuvent pas prévoir de consultation écrite des associés.
- c. En principe, la SNC est dissoute de plein droit en cas de décès de l'un des associés.
- d. Le gérant associé peut cumuler son mandat social avec un contrat de travail au sein de la SNC.

15. En matière d'alerte :

- a. Toutes les personnes morales non commerçantes ayant une activité économique sont concernées par la procédure d'alerte du commissaire aux comptes.
- b. Les actionnaires d'une société anonyme détenant au moins 5 % du capital social ne peuvent poser des questions écrites au président du conseil d'administration ou au directoire que deux fois par exercice.
- c. Le Comité social et économique a un droit d'alerte lorsqu'il a connaissance de fait de nature à compromettre la continuité de l'exploitation.
- d. Le président du tribunal peut contraindre le chef d'entreprise à prendre des mesures propres à mettre un terme aux difficultés rencontrées par l'entreprise.

16. En matière de procédure de sauvegarde :

- a. Les créanciers de l'entreprise peuvent demander l'ouverture d'une procédure de sauvegarde.
- b. Un débiteur en cessation des paiements peut faire l'objet d'une procédure de sauvegarde.
- c. Le tribunal ne désigne pas de juge-commissaire.
- d. Le jugement d'ouverture ouvre une période d'observation d'une durée maximale de 6 mois qui peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 6 mois.

17. En matière de redressement judiciaire :

- a. La procédure de redressement judiciaire peut être ouverte sur l'assignation d'un créancier du débiteur dès lors qu'il n'y a pas de procédure de conciliation en cours.
- b. Le débiteur est toujours représenté par l'administrateur.
- c. Les paiements de dettes non échues pendant la période suspecte sont valables.
- d. Tout créancier peut agir en justice au nom et dans l'intérêt collectif des créanciers.

18. En matière de liquidation judiciaire :

- a. Le débiteur n'est pas dessaisi de l'administration et de la disposition de ses biens qui composent le patrimoine engagé par l'activité professionnelle.
- b. Malgré une clôture de la liquidation judiciaire pour insuffisance d'actif, la procédure peut être reprise quand il apparaît que certains actifs n'ont pas été réalisés ou que des actions dans l'intérêt des créanciers n'ont pas été engagées.
- c. L'activité de l'entreprise est toujours arrêtée, aucun maintien de l'activité n'étant légalement possible.
- d. Le jugement prononçant la liquidation judiciaire emporte dissolution de la société.

19. En matière de sanctions contre les dirigeants :

- a. La simple négligence dans la gestion d'une société entraîne la mise en œuvre de la responsabilité du dirigeant au titre de l'insuffisance d'actif.
- b. La faillite personnelle ou l'interdiction de gérer peut être prononcée par le tribunal pour une durée illimitée.
- c. Le ministère public ne peut pas mettre en œuvre l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif.
- d. La faillite personnelle peut être prononcée contre tout dirigeant de droit ou de fait ayant fait des biens ou du crédit de la personne morale un usage contraire à l'intérêt de celle-ci à des fins personnelles ou pour favoriser une autre personne morale ou entreprise dans laquelle il était intéressé directement ou indirectement.

20. En matière de rétablissement professionnel :

- a. Le débiteur peut demander l'ouverture de la procédure de rétablissement professionnel.
 - b. La procédure de rétablissement professionnel emporte de plein droit la suspension des poursuites des créanciers contre le débiteur.
 - c. Les dettes correspondant aux créances des salariés ainsi qu'aux créances alimentaires ne peuvent être effacées.
 - d. La procédure de rétablissement professionnel est ouverte à tout débiteur, qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une personne morale.
-

DANS CE CADRE	Académie :	Session :
	Examen ou concours :	Série :
	Épreuve/sous-épreuve :	
	NOM <i>(En majuscule, suivi s'il y a lieu du nom d'épouse.)</i> :	
	N° du candidat : <input type="text"/>	
	<i>(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou liste d'appel.)</i>	
NE RIEN ÉCRIRE	Prénoms :	
	Né(e) le :	

	Examen ou concours :	Série :
	Repère de l'épreuve :	
	Épreuve/sous-épreuve : <i>(Préciser, s'il y a lieu du sujet choisi.)</i>	

	A	B	C	D	Réservé à l'administration
Question n° 1					
Question n° 2					
Question n° 3					
Question n° 4					
Question n° 5					
Question n° 6					
Question n° 7					
Question n° 8					
Question n° 9					
Question n° 10					
Question n° 11					
Question n° 12					
Question n° 13					
Question n° 14					
Question n° 15					
Question n° 16					
Question n° 17					
Question n° 18					
Question n° 19					
Question n° 20					
NOTE SUR 20					

**« ÉPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS
(Arrêté du 30 DECEMBRE 2015)**

- SESSION 2023 -

MATIÈRE : DROIT FISCAL

Durée : 1 heure.

Pour chacune des 20 questions, indiquer par une **X** la réponse exacte, sur la grille figurant page 5/5. Le candidat remettra cette grille aux surveillants à la fin de l'épreuve.

-
1. La société A, soumise à l'IS dans les conditions de droit commun, vend des marchandises à un client britannique. Les marchandises seront livrées à Londres le 15 décembre 2022. Ces marchandises ont été fabriquées dans les usines de la société A en France. Pour l'imposition du résultat de la société A :
 - a. la vente est imposable en France ;
 - b. la vente est imposable au Royaume-Uni ;
 - c. la vente est imposable par principe en France mais sur option au Royaume-Uni ;
 - d. la vente est imposable en fonction des règles posées par la convention franco-britannique.

 2. Une entreprise industrielle dont les exercices coïncident avec l'année civile fait l'acquisition d'un camion auprès d'une autre entreprise pour assurer ses livraisons. L'acquisition a lieu le 1^{er} juillet pour 100 000 € (HT). Le camion qui a 15 000 kms lors de son acquisition, a une durée probable d'utilisation de 5 ans. L'annuité d'amortissement fiscalement admise en déduction pour 2023 se calcule de la manière suivante :
 - a. $100\ 000 \times 20\ \% \times 1,75 \times 6/12$.
 - b. $(100\ 000 \times 1.2) \times 20\ \% \times 1,25 \times 6/12$.
 - c. $100\ 000 \times 20\ \% \times 6/12$.
 - d. $100\ 000 \times 20\ \% \times 2,25 \times 6/12$.

 3. Pour un bien amortissable dégressivement, la règle de l'amortissement minimum :
 - a. ne s'applique pas ;
 - b. impose de constater tous les ans un minimum d'amortissement ;
 - c. impose de vérifier que le total des amortissements pratiqués depuis l'origine correspond au moins à l'amortissement linéaire cumulé ;
 - d. est un dispositif comptable sans incidence fiscale.

 4. Une entreprise a une créance de 20 000 € (HT) soit 24 000 € TTC sur un client qui connaît des difficultés. Le client a réglé au cours de l'exercice une somme de 18 000 € mais ne sera pas en mesure de régler le solde, ayant été placé en liquidation judiciaire entre temps. Dans ces conditions :
 - a. L'entreprise doit constater une dépréciation de créance de 2000 €
 - b. L'entreprise doit constater une dépréciation de créance de 6 000 €
 - c. L'entreprise doit constater une perte fiscalement déductible de 6 000 €
 - d. Aucune des solutions précédentes.

5. Dans une SAS n'ayant exercé aucune option fiscale, la dépréciation des titres de placement à la clôture de l'exercice :
- est exclue des charges déductibles ;
 - est déductible du résultat imposable au taux de droit commun ;
 - est déductible selon le régime des moins-values à long terme ;
 - aucune des solutions précédentes.
6. Une provision pour hausse des prix :
- est obligatoire en comptabilité mais facultative au plan fiscal ;
 - est obligatoire au plan fiscal mais facultative en comptabilité ;
 - est obligatoire au plan comptable comme au plan fiscal ;
 - aucune des solutions précédentes.
7. Dans une société en nom collectif, une moins-value nette à court terme :
- est déductible du résultat imposable ;
 - est exclue des charges déductibles ;
 - est imputable sur les plus-values nettes à court terme des dix exercices suivants ;
 - il me manque des éléments pour répondre.
8. Dans une SA soumise à l'IS dans les conditions de droit commun et dont les exercices coïncident avec l'année civile, si le crédit d'impôt recherche est supérieur au montant de l'IS dû :
- l'excédent du crédit d'impôt recherche est perdu ;
 - l'excédent du crédit d'impôt recherche constitue une créance sur l'État imputable sur les trois années suivantes ;
 - l'excédent du crédit d'impôt est remboursable immédiatement ;
 - aucune des solutions précédentes.
9. Une rémunération excessive versée au dirigeant d'une société :
- correspond à une dépense somptuaire ;
 - correspond à un acte anormal de gestion ;
 - correspond à une distribution présumée ;
 - aucune des solutions précédentes.
10. Pour l'application du régime des sociétés mères et filiales et hors contexte d'intégration fiscale, les dividendes reçus de la filiale sont exonérés sous déduction d'une quote-part de frais et charges de :
- 1 %.
 - 5 %.
 - 10 %.
 - 12,8 %.
11. Une SCI a opté pour l'IS. Les sommes distribuées par la SCI au profit de ses associés personnes physiques ont la nature :
- de revenus fonciers ;
 - de bénéfices industriels et commerciaux ;
 - de revenus de capitaux mobiliers ;
 - de plus-values immobilières des particuliers.

- 12.** Une personne physique est associée d'une société par actions simplifiée nouvellement créée au capital de 200 000 € à libérer dans les cinq ans. Pour la première année, cette personne associée laisse sur la totalité de l'exercice une somme de 100 000 € en compte courant, somme rémunérée à 4 %. Sachant que le TEM (taux fiscal plafond) est fixé à 3 % pour l'exercice, le montant des intérêts fiscalement admis en déduction est de :
- 0.
 - 2 000.
 - 3 000.
 - 4 000.
- 13.** Dans une société en nom collectif n'ayant exercé aucune option en matière fiscale, la rémunération accordée à l'associé gérant :
- est déductible pour la détermination du résultat imposable ;
 - n'est pas déductible pour la détermination du résultat imposable ;
 - est déductible de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
 - aucune des solutions précédentes.
- 14.** Laquelle des propositions suivantes est correcte :
- Des titres de participation au plan fiscal ont nécessairement cette nature au plan comptable.
 - La qualification de titres de participation au plan fiscal suppose que l'on détienne obligatoirement au moins 10 % du capital d'une autre société.
 - La qualification de titres de participation au plan fiscal suppose que l'on détienne obligatoirement au moins 50 % du capital d'une autre société.
 - Des titres de participation au plan comptable ont par principe cette nature au plan fiscal.
- 15.** Au regard de l'impôt sur le revenu, un couple qui vit en situation de concubinage notoire :
- est assimilé à un couple marié ;
 - est assimilé à un couple pacsé ;
 - doit établir des déclarations de revenus distinctes ;
 - peut opter pour une imposition commune.
- 16.** En matière d'impôt sur le revenu, pour être considéré comme fiscalement domicilié en France, le code général des impôts pose 4 critères de domiciliation. Ces critères :
- sont cumulatifs ;
 - sont alternatifs ;
 - sont facultatifs ;
 - aucune des solutions précédentes.
- 17.** Un contribuable procède à la location temporaire de sa résidence principale sur la plateforme AIR BNB pendant tous les week-ends et une partie des vacances scolaires. Il en retire 17 000 € de revenus au cours de l'année civile. Ces revenus :
- échappent à l'impôt sur le revenu ;
 - relèvent des revenus fonciers ;
 - relèvent des Bénéfices industriels et commerciaux ;
 - relèvent des Bénéfices non commerciaux.

- 18.** Un commissaire aux comptes :
- a. est exonéré de TVA ;
 - b. est soumis à la TVA sur option ;
 - c. est hors champ d'application de la TVA ;
 - d. aucune des solutions précédentes.
- 19.** Pour une entreprise normalement assujettie et redevable de la TVA, l'impossibilité de déduire la TVA sur les véhicules de tourisme s'explique par le fait que :
- a. le coefficient d'assujettissement est nul ;
 - b. le coefficient de taxation est nul ;
 - c. le coefficient d'admission est nul ;
 - d. aucune des solutions précédentes ;
- 20.** Certaines activités exonérées de TVA peuvent bénéficier d'une possibilité d'option pour la TVA. Cette option est exercée :
- a. pour 5 ans ;
 - b. pour 10 ans ;
 - c. pour 15 ans ;
 - d. aucune des solutions précédentes.

DANS CE CADRE

Académie :	Session :
Examen ou concours :	Série :
Épreuve/sous-épreuve :	
NOM (<i>En majuscule, suivi s'il y a lieu du nom d'épouse.</i>) :	
N° du candidat : <input type="text"/>	
<i>(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou liste d'appel.)</i>	
Prénoms :	
Né(e) le :	

NE RIEN ÉCRIRE

Examen ou concours :	Série :
Repère de l'épreuve :	
Épreuve/sous-épreuve :	
<i>(Préciser, s'il y a lieu du sujet choisi.)</i>	

	A	B	C	D	Réservé à l'administration
Question n° 1					
Question n° 2					
Question n° 3					
Question n° 4					
Question n° 5					
Question n° 6					
Question n° 7					
Question n° 8					
Question n° 9					
Question n° 10					
Question n° 11					
Question n° 12					
Question n° 13					
Question n° 14					
Question n° 15					
Question n° 16					
Question n° 17					
Question n° 18					
Question n° 19					
Question n° 20					
NOTE SUR 20					

« ÉPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS

(Arrêté du 30 DECEMBRE 2015)

- SESSION 2023 -

MATIÈRE : DROIT SOCIAL

Durée : 1 heure.

Pour chacune des 20 questions, indiquer par une **X** la réponse exacte, sur la grille figurant page 6/6. Le candidat remettra cette grille aux surveillants à la fin de l'épreuve.

-
1. Quel est le régime de la charge de la preuve en matière de discrimination au travail ?
 - a. La charge de la preuve repose exclusivement sur le salarié qui doit prouver que la mesure de l'employeur qu'il conteste repose sur un critère discriminatoire. En effet, en droit commun de la preuve, c'est à celui qui allègue un fait de le prouver.
 - b. La charge de la preuve repose exclusivement sur l'employeur qui doit prouver que la mesure contestée par le salarié est motivée par des raisons totalement étrangères à toute discrimination. En effet, le déséquilibre entre les parties au contrat de travail impose une inversion de la charge de la preuve.
 - c. La charge de la preuve est partagée. Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, au vu desquels l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En effet, le déséquilibre entre les parties au contrat de travail impose un aménagement de la charge de la preuve.
 - d. La charge de la preuve est allégée. Il appartient au salarié de fournir au juge les éléments de nature à suggérer l'existence d'une discrimination. En effet, la difficulté de démontrer une discrimination impose un allègement de la charge de la preuve.

 2. Les critères de la représentativité syndicale sont-ils les mêmes pour les organisations syndicales d'employeur que ceux imposés aux organisations syndicales de salariés ?
 - a. Non, ce ne sont pas les mêmes.
 - b. Oui, ce sont exactement les mêmes.
 - c. Ce sont les mêmes, à l'exception de l'audience électorale qui se calcule différemment.
 - d. Ce sont les mêmes, à l'exception de l'audience électorale, qui se calcule différemment, et du critère lié aux effectifs d'adhérent et aux cotisations, qui n'est pas exigé.

3. Lorsqu'un salarié est placé en arrêt de travail pour une cause non professionnelle :
 - a. Il n'a aucune obligation d'en justifier auprès de son employeur, le salarié est réputé être de bonne foi.
 - b. Il doit impérativement en justifier auprès de son employeur, sans délai.
 - c. Il doit impérativement en justifier auprès de son employeur dans un délai légal de 48 heures.
 - d. Il doit impérativement en justifier auprès de son employeur dans un délai raisonnable qui peut être fixé par la convention collective applicable.

4. L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par :
 - a. Un an à compter de la rupture du contrat de travail.
 - b. Deux ans à compter de l'exigibilité du salaire.
 - c. Trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.
 - d. Cinq ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

5. Une entreprise de moins de 11 salariés dépourvue de délégués syndicaux peut-elle conclure un accord collectif ?
 - a. Non, en l'absence de délégués syndicaux, les entreprises de moins de 11 salariés ne peuvent pas conclure d'accord collectif, les délégués syndicaux ayant le monopole de la négociation collective.
 - b. Oui, en l'absence de délégués syndicaux, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent soumettre un projet d'accord collectif au référendum des salariés. Le projet d'accord est adopté s'il est approuvé à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.
 - b. Oui, en l'absence de délégués syndicaux, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent conclure un accord collectif avec, au choix de l'employeur, des élus ou des salariés mandatés.
 - c. Oui, en l'absence de délégués syndicaux, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent conclure un accord collectif, primauté étant donnée à la négociation avec des élus mandatés, à défaut, négociation avec des élus non mandatés, à défaut, avec des salariés mandatés.

6. Lors de l'absorption d'une entreprise par une autre, qu'advient-il des institutions représentatives du personnel de l'entreprise absorbée ?
 - a. Elles disparaissent.
 - b. Elles survivent et fusionnent avec celles de l'entreprise absorbante.
 - c. Elles survivent si l'entreprise absorbée conserve son autonomie juridique ou de fait.
 - d. Elles disparaissent si l'entreprise absorbante et l'entreprise absorbée ne concluent pas un accord prévoyant leur survie.

- 7.** Que recoupe l'obligation de formation de l'employeur ?
- L'employeur doit, d'une part, adapter les salariés à leur poste de travail et, d'autre part, veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi.
 - L'employeur doit adapter les salariés à leur poste de travail. En revanche, l'employeur n'est pas responsable du fait que le salarié n'est plus en capacité d'occuper un emploi du fait de l'évolution des méthodes de production.
 - L'employeur doit, d'une part, adapter les salariés à leur poste de travail et, d'autre part, pallier l'absence de formation initiale de ses salariés le cas échéant.
 - L'employeur doit, adapter les salariés à leur poste de travail, veiller au maintien des capacités du salarié à occuper un emploi et pallier l'absence de formation initiale de ses salariés le cas échéant.
- 8.** Quelles sont les conséquences d'un licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle alors que l'insuffisance professionnelle résulte en réalité d'un manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié ?
- Le salarié peut obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation professionnelle. En revanche, le licenciement demeure valable.
 - Le salarié peut obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation professionnelle. En outre, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.
 - Le salarié peut obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation professionnelle. En outre, le licenciement est nul.
 - Le salarié peut obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation professionnelle. En outre, l'employeur subit une majoration de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.
- 9.** Pour qu'un mouvement soit qualifié de grève :
- Il suffit qu'au moins 2 salariés se soient concertés et impulsent le mouvement.
 - Il faut que l'ensemble des salariés se soient concertés et impulser le mouvement.
 - Il faut que l'ensemble des salariés se joignent au mouvement.
 - Il suffit qu'un salarié impulse le mouvement.
- 10.** L'intéressement dans l'entreprise :
- est obligatoire uniquement pour les entreprises d'au moins 250 salariés ;
 - est obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
 - est facultatif quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
 - est obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise.

- 11.** Lorsque l'entreprise exerce plusieurs activités, quelle est la convention collective de branche applicable ?
- C'est l'activité principale de l'entreprise qui détermine la convention collective de branche applicable.
 - C'est l'emploi occupé par chaque salarié qui détermine la convention collective de branche applicable à chaque salarié.
 - C'est l'activité historique de l'entreprise qui détermine la convention collective de branche applicable.
 - C'est l'employeur qui choisit quelle convention collective appliquer à ses salariés par le mécanisme de l'application volontaire.
- 12.** Sont assujetties à l'obligation d'élaborer un bilan social, les entreprises :
- dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés ;
 - dont l'effectif habituel est d'au moins 50 salariés ;
 - dont l'effectif habituel est d'au moins 11 salariés ;
 - quel que soit leur effectif.
- 13.** Qu'advient-il du mandat d'un salarié élu membre du CSE qui, à l'issue du cycle électoral, ne se représente pas aux élections professionnelles ?
- Le mandat prend fin et le salarié perd son statut de salarié protégé à la date de fin du cycle électoral.
 - Le mandat prend fin et le salarié conserve son statut de salarié protégé pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du cycle électoral.
 - Le mandat prend fin et le salarié conserve son statut de salarié protégé pendant une durée de 6 mois à compter de la fin du cycle électoral.
 - Le mandat ne prend pas fin et continue de produire des effets pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du cycle électoral.
- 14.** La mise en place du CSE est obligatoire dans l'entreprise :
- Dès la date à laquelle l'effectif devient supérieur à 10 salariés.
 - Dès la date à laquelle l'effectif devient supérieur à 11 salariés.
 - Dès la date à laquelle l'effectif a été supérieur à 10 salariés pendant 12 mois consécutifs.
 - Dès la date à laquelle l'effectif a été supérieur à 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.
- 15.** Dans quelles entreprises le règlement intérieur est-il obligatoire ?
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
 - Dans les entreprises quel que soit leur effectif.
 - Dans les entreprises d'au moins 11 salariés.
 - Dans les entreprises d'au moins 49 salariés.
- 16.** Pour pouvoir mettre en place le télétravail dans l'entreprise, celui-ci doit être prévu :
- par une convention collective de branche, une charte et le contrat de travail ;
 - Par un accord collectif d'entreprise, une charte ou le contrat de travail ;
 - Par le contrat de travail ;
 - Par une convention collective de branche.

- 17.** Le changement des horaires de travail du salarié :
- constitue un changement des conditions de travail s'il est motivé par un motif économique ;
 - constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail si les horaires de travail ont été contractualisés ;
 - constitue toujours un changement des conditions de travail ;
 - constitue toujours une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.
- 18.** La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée peut intervenir :
- à l'initiative de l'employeur par licenciement pour motif économique ;
 - à l'initiative de l'employeur et du salarié par accord écrit des parties ;
 - à l'initiative du salarié par démission ;
 - à l'initiative de l'employeur par licenciement pour faute.
- 19.** Pour pouvoir fixer une période d'essai au salarié :
- celle-ci doit être prévue par le contrat de travail du salarié ;
 - celle-ci doit être prévue par un accord collectif de branche étendu ;
 - celle-ci doit être prévue par un accord collectif de branche étendu et le contrat de travail du salarié ;
 - celle-ci doit être prévue par un accord collectif de branche étendu ou le contrat de travail du salarié.
- 20.** La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est :
- obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif ;
 - facultatif dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif ;
 - obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs ;
 - obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés pendant au moins 5 années consécutives.

DANS CE CADRE	Académie :	Session :
	Examen ou concours :	Série :
	Épreuve/sous-épreuve :	
	NOM <i>(En majuscule, suivi s'il y a lieu du nom d'épouse.)</i> :	
	N° du candidat : <input type="text"/>	
	<i>(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou liste d'appel.)</i>	
NE RIEN ÉCRIRE	Prénoms :	
	Né(e) le :	

	Examen ou concours :	Série :
	Repère de l'épreuve :	
	Épreuve/sous-épreuve : <i>(Préciser, s'il y a lieu du sujet choisi.)</i>	

	A	B	C	D	Réservé à l'administration
Question n° 1					
Question n° 2					
Question n° 3					
Question n° 4					
Question n° 5					
Question n° 6					
Question n° 7					
Question n° 8					
Question n° 9					
Question n° 10					
Question n° 11					
Question n° 12					
Question n° 13					
Question n° 14					
Question n° 15					
Question n° 16					
Question n° 17					
Question n° 18					
Question n° 19					
Question n° 20					
NOTE SUR 20					