

**« EPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS
(Arrêté du 30 DÉCEMBRE 2015)**

- SESSION 2017 -

MATIÈRE : DROIT DES AFFAIRES

Durée : 1 heure

Pour chaque question, le candidat choisit la réponse qu'il juge exacte en cerclant la réponse choisie sur la grille jointe.

Le candidat remettra cette grille au(x) surveillant(s) à la fin de l'épreuve après y avoir porté ses nom et prénom.

QUESTIONS

1°) En matière de pourparlers :

- a. La rupture des pourparlers n'est pas soumise au principe de la liberté contractuelle.
- b. En cas de rupture abusive des pourparlers, la perte d'une chance est par définition indemnisable.
- c. La rupture abusive des pourparlers engage la responsabilité civile contractuelle de son auteur.
- d. Celui qui divulgue une information confidentielle sans autorisation engage sa responsabilité civile dans les conditions de droit commun.

2°) En matière d'offre et d'acceptation :

- a. Le décès du pollicitant (offrant) entraîne la caducité de l'offre.
- b. L'offre peut être rétractée y compris lorsqu'elle est parvenue à son destinataire.
- c. L'acceptation d'une offre non assortie de délai peut intervenir dans un délai non raisonnable.
- d. Le contrat est conclu lors de l'envoi de l'acceptation.

3°) En matière de vices du consentement :

- a. L'erreur sur la personne est toujours sanctionnable.
- b. La violence économique n'est pas sanctionnable.
- c. Le délai de prescription en matière de violence est de cinq ans à compter du jour où la violence a cessé.
- d. Le dol est un cas de nullité absolue.

4°) En matière de clauses contractuelles :

- a. La clause de non-concurrence en droit commercial et en droit civil doit être limitée dans le temps et dans l'espace pour être valable.
- b. Les clauses limitatives de responsabilité sont privées d'effet en cas de faute lourde.
- c. Le juge ne peut pas réviser une clause pénale manifestement excessive.
- d. Une clause résolutoire de plein droit et sans sommation ne peut pas être stipulée dans un contrat.

5°) En matière de responsabilité civile contractuelle :

- a. En cas d'existence d'une obligation de résultat, la victime de la faute doit prouver l'inexécution de l'obligation ainsi que son caractère fautif.
- b. Le préjudice futur ne peut pas être indemnisé.
- c. Le préjudice résultant d'un manquement à une obligation de mise en garde est la perte subie.
- d. Le fait du créancier, s'il n'a pas été la cause exclusive de l'inexécution, entraîne un partage de responsabilité entre le créancier et le débiteur.

6°) En matière d'inexécution du contrat :

- a. Un contrat unilatéral peut être résolu.
- b. L'exécution forcée en nature n'est pas possible en cas de disproportion manifeste entre son coût pour le débiteur et son intérêt pour le débiteur.
- c. La réduction du prix ne nécessite pas de mise en demeure.
- d. L'exception d'inexécution n'est pas possible car elle consiste à se faire justice à soi même.

7°) En matière de contrat de vente :

- a. La mise en œuvre de la garantie des vices cachés nécessite la preuve de la faute du vendeur.
- b. Un vendeur professionnel est présumé connaître les vices de la chose vendue.
- c. L'obligation de délivrance conforme ne porte que sur la chose et ne comprend pas les accessoires de la chose.
- d. Une clause évasive de garantie des vices cachés est valable dans les contrats conclus entre les professionnels et les consommateurs.

8°) En matière de société en nom collectif :

- a. Le décès d'un associé entraîne la dissolution de la société, même si les statuts ne l'ont pas prévu.
- b. La responsabilité des associés est illimitée et conjointe.
- c. En principe tous les associés sont gérants, sauf stipulation statutaire contraire.
- d. La nomination d'un commissaire aux comptes est obligatoire dès la création de la société.

9°) En matière de société à responsabilité limitée :

- a. Tous les apports en nature sont nécessairement évalués par un commissaire aux apports.
- b. En principe, les parts sociales ne sont pas librement cessibles entre conjoints et entre ascendants et descendants.
- c. Le gérant d'une SARL peut être une personne morale.
- d. Sauf clause contraire des statuts, la cession des parts sociales à des tiers à la société nécessite le consentement de la majorité des associés représentant au moins la moitié des parts sociales.

10°) En matière de société anonyme :

- a. L'octroi par une société anonyme avec conseil d'administration de cautions, avals ou garanties à des tiers est soumis à l'autorisation préalable du conseil d'administration.
- b. L'apport en industrie est possible.
- c. Le président du conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers.
- d. Les membres du conseil de surveillance sont des dirigeants de droit.

11°) En matière de responsabilité des dirigeants de sociétés :

- a. La responsabilité pénale du dirigeant ne peut pas se cumuler avec celle de la société personne morale.
- b. Un tiers peut engager la responsabilité civile d'un dirigeant s'il prouve que celui-ci a commis une faute personnelle et détachable des fonctions.
- c. Les actionnaires peuvent agir en responsabilité civile contre les dirigeants sur le fondement de l'action individuelle au motif que les décisions de gestion des dirigeants ont diminué la valeur de leurs actions.
- d. Pour mettre en œuvre l'action sociale, les actionnaires doivent détenir au moins 10% du capital social de la société anonyme.

12°) En matière d'abus de droit :

- a. L'abus d'égalité est sanctionné par la nullité de la délibération litigieuse et l'octroi de dommages et intérêts.
- b. La confusion de patrimoines n'a pas pour effet, par exemple, d'entraîner l'extension de la procédure de liquidation judiciaire de la filiale à la société mère.
- c. Les minoritaires peuvent commettre un abus de minorité quand bien même leur droit à l'information n'aurait pas été respecté.
- d. L'abus de majorité est sanctionné par la nullité de la délibération litigieuse et l'octroi de dommages et intérêts par les majoritaires aux minoritaires.

13°) En matière d'objet social :

- a. En principe, une clause statutaire limitative de pouvoirs n'est pas opposable aux tiers.
- b. Un juge peut annuler une société anonyme si son objet social réel est illicite.
- c. Une société à risques illimités est tenue par l'acte du dirigeant qui dépasse l'objet social.
- d. L'acte conclu par un dirigeant qui entre dans l'objet social mais viole une clause statutaire n'est pas valable.

14°) En matière de dissolution des sociétés :

- a. La personnalité morale ne survit pas pour les besoins de la liquidation.
- b. Une simple mésentente entre associés peut entraîner la dissolution d'une société.
- c. La personnalité morale disparaît à compter de la publication de la clôture de la liquidation.
- d. La réunion des parts sociales en une seule main entraîne dans tous les cas la dissolution de la société.

15°) En matière de révocation des dirigeants de sociétés :

- a. Un PDG de société anonyme est révocable pour juste motif.
- b. La révocation peut être injurieuse ou vexatoire.
- c. Le directeur général d'une société anonyme est révoqué par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires.
- d. La révocation *ad nutum* signifie qu'elle peut intervenir à tout moment, sans préavis, sans motifs et sans indemnités.

16°) En matière de prévention des difficultés des entreprises :

- a. Le mandat *ad hoc* est réservé aux débiteurs en état de cessation des paiements depuis moins de 45 jours.
- b. La procédure de conciliation est réservée aux débiteurs en état de cessation des paiements depuis plus de 45 jours.
- c. La procédure de conciliation est applicable aux personnes exerçant une activité commerciale et artisanale ainsi qu'aux personnes morales de droit privé.
- d. Le débiteur qui bénéficie d'un mandat *ad hoc* doit informer le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, de la nomination du mandataire *ad hoc*.

17°) En matière de redressement judiciaire :

- a. Le comité d'entreprise ne peut pas communiquer au président du tribunal ou au ministère public tout fait révélant la cessation des paiements du débiteur.
- b. Le paiement anormal de dettes échues est un cas de nullité obligatoire de la période suspecte.
- c. Les dirigeants de la société morale en redressement judiciaire ont toujours la possibilité de céder leurs parts sociales ou actions à tout moment.
- d. Si une modification de capital est nécessaire à la poursuite de l'activité de l'entreprise placée en redressement judiciaire et que les actionnaires s'y opposent, le tribunal ne peut pas ordonner la modification du capital.

18°) En matière de sauvegarde :

- a. En principe, la procédure de sauvegarde financière accélérée peut être mise en œuvre lorsque les comptes du débiteur font apparaître que la nature de l'endettement rend vraisemblable l'adoption d'un plan par les seuls créanciers ayant la qualité de membres du comité des établissements de crédit.
- b. La procédure de sauvegarde accélérée peut être mise en place dans le cadre d'un mandat *ad hoc*.
- c. L'ouverture d'une procédure de sauvegarde emporte la résiliation de plein droit des contrats en cours.
- d. Les créances résultant d'un contrat de travail peuvent faire l'objet de remises imposées par le tribunal.

19°) En matière de sanctions contre les dirigeants d'une société en difficulté :

- a. La simple négligence du dirigeant peut entraîner la mise en œuvre à son encontre d'une action en responsabilité pour insuffisance d'actif.
- b. La faillite personnelle ne concerne que les seuls dirigeants de droit.
- c. Un dirigeant de droit peut être condamné pour banqueroute s'il a fait des achats en vue d'une revente au-dessous du cours.
- d. Le dirigeant frappé d'une interdiction de gérer continue de voter dans l'assemblée générale de la société soumise à une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires.

20°) En matière de liquidation judiciaire :

- a. Le jugement de liquidation judiciaire emporte toujours nomination du représentant des salariés.
- b. Le prononcé de la liquidation judiciaire d'une société et la désignation du liquidateur judiciaire emportent la cessation des fonctions des dirigeants de celle-ci.
- c. Les créanciers ne recouvrent jamais leur droit de poursuite individuelle contre le débiteur.
- d. La procédure de liquidation judiciaire pour insuffisance d'actif peut être rouverte s'il apparaît, par exemple, que des actifs n'ont pas été réalisés.

**« EPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ETRANGERS
(Arrêté du 30 DECEMBRE 2015)**

- SESSION 2017 -

MATIERE : DROIT FISCAL

Durée : 1 heure

Pour chaque question, le candidat choisit la réponse qu'il juge exacte en cerclant la réponse choisie sur la grille jointe.

Le candidat remettra cette grille au(x) surveillant(s) à la fin de l'épreuve après y avoir porté ses nom et prénom.

QUESTIONS

1°) Une SARL qui exploite un laboratoire d'analyses médicales est :

- a – soumise de plein droit à la TVA
- b – exonérée de TVA
- c – hors du champ d'application de la TVA
- d – soumise à la TVA à un taux de 2,1 %
- e – aucune des solutions précédentes

2°) Un particulier qui achète un véhicule neuf en Italie pour l'utiliser en France :

- a – ne supporte pas de TVA
- b – doit acquitter la TVA italienne
- c – doit acquitter la TVA française
- d – doit acquitter la TVA à la douane
- e – aucune des solutions précédentes

3°) Une entreprise assujettie à la TVA sur l'ensemble de ses activités ne peut déduire la TVA qui grève l'acquisition d'un véhicule de tourisme parce que :

- a – le coefficient de référence est nul
- b – le coefficient d'assujettissement est nul
- c – le coefficient de taxation est nul
- d – le coefficient d'admission est nul
- e – aucune des solutions précédentes

4°) L'indemnité versée par un club de foot à un autre club de foot au titre du transfert d'un joueur :

- a – est soumise à la TVA
- b – est exonérée de TVA
- c – est hors champ d'application de la TVA
- d – est soumise sur option à la TVA
- e – aucune des solutions précédentes

5°) La prestation d'un architecte pour une étude sur un immeuble :

- a – est imposable dans l'Etat où est établi l'architecte
- b – est imposable dans l'Etat où est établi le propriétaire de l'immeuble
- c – est imposable dans l'Etat où est situé l'immeuble
- d – n'est imposable que si l'immeuble est achevé depuis plus de cinq ans
- e – n'est imposable que si l'immeuble est achevé depuis moins de cinq ans

6°) La détermination du revenu net foncier s'opère :

- a – par année civile ou par référence à des exercices de douze mois hors année civile
- b – par année civile exclusivement
- c – par application d'une comptabilité tenue TTC si les loyers sont soumis à la TVA
- d – par application d'une comptabilité d'engagement sur option
- e – aucune des solutions précédentes

7°) Un couple marié sans enfants :

- a – doit obligatoirement établir une déclaration commune d'imposition
- b – peut librement choisir entre une déclaration commune et deux déclarations séparées
- c – peut opter dans certains cas pour une imposition séparée
- d – est soumis à une imposition distincte dans certains cas limitativement énumérés par le code général des impôts
- e – aucune des solutions précédentes

8°) Un couple pacsé avec trois enfants mineurs :

- a – a un quotient familial de 3.5 parts
- b – a un quotient familial de 4 parts
- c – a un quotient familial de 4.5 parts
- d – est soumis à des impositions séparées ce qui suppose la répartition fiscale des enfants entre eux
- e – est soumis au choix à une imposition commune ou à une imposition déparée

9°) Une personne physique perçoit des jetons de présence en sa qualité d'administrateur d'une société anonyme. Ces jetons de présence :

- a – sont imposables en Bénéfices non commerciaux
- b – sont imposables en Traitements et salaires
- c – sont imposables en Revenus de capitaux mobiliers
- d – sont imposables en Bénéfices industriels et commerciaux
- e – ne sont pas imposables

10°) Un actionnaire personne physique perçoit des dividendes provenant d'actions d'une société par actions simplifiée (SAS). Ces dividendes :

- a – supportent un prélèvement forfaitaire obligatoire libératoire
- b – supportent un prélèvement forfaitaire facultatif libératoire

- c – supportent un prélèvement fixe obligatoire non libératoire
- d – supportent un prélèvement forfaitaire obligatoire non libératoire
- e – supportent un prélèvement forfaitaire facultatif non libératoire

11°) Un déficit enregistré dans la catégorie des Bénéfices industriels et commerciaux (BIC) professionnels :

- a – est imputable sur les autres revenus catégoriels
- b – est imputable sur les BIC des 5 années suivantes
- c – est imputable sur le revenu global après prise en compte des charges déductibles du revenu global
- d – ouvre droit à un crédit d'impôt égal à 33,33 % du déficit constaté
- e – aucune des solutions précédentes

12°) A la clôture d'un exercice, l'évaluation de titres de placement cotés s'effectue :

- a – en fonction du cours moyen du dernier jour de l'exercice
- b – en fonction du cours moyen du dernier mois de l'exercice
- c – en fonction du cours moyen de l'exercice
- d – en fonction non pas du cours mais de la valeur probable de négociation
- e – aucune des solutions précédentes

13°) L'option d'une SARL pour le régime des sociétés de personnes (régime dit des SARL de famille) :

- a – est irrévocable
- b – suppose l'accord unanime des associés
- c – est possible par exemple entre cousins
- d – est soumise à une procédure d'agrément administratif préalable définie par la loi
- e – est désormais impossible en France

14°) Pour la mise en œuvre du régime de l'intégration fiscale :

- a – le groupe ne doit être constitué que de sociétés commerciales (SA, SAS, SCPA ou SARL)
- b – le taux de détention à 95 % s'entend de 95 % des droits à dividende mais pas nécessairement des droits de vote
- c – le périmètre d'intégration est déterminé au départ et n'est pas modifiable pendant trois ans
- d – il est désormais possible pour une société tête de groupe française de prendre en compte le résultat des filiales implantées dans un Etat de la Communauté européenne
- e – il est nécessaire de constater une coïncidence entre les dates d'ouverture et de clôture des exercices comptables de la mère et des filiales intégrées

15°) Le contentieux fiscal en matière de droits de succession relève en première instance :

- a – du tribunal correctionnel
- b – du tribunal de grande instance
- c – du tribunal administratif
- d – de la cour de Justice de la Communauté européenne
- e – aucune des solutions précédentes

16°) Au 1^{er} janvier 2017, la résidence principale d'un contribuable :

- a – est comprise dans la base de calcul de l'ISF pour sa valeur vénale au 1^{er} janvier
- b – est comprise dans la base de calcul de l'ISF pour sa valeur d'acquisition
- c – est comprise dans la base de calcul de l'ISF pour la moitié de sa valeur
- d – n'est pas comprise dans la base de calcul de l'ISF

e – aucune des solutions précédentes

17°) La cession de parts d'une SCI (société civile immobilière) soumise à l'IS est soumise :

- a – aux droits d'enregistrement au taux de 5 %
- b – aux droits d'enregistrement au taux de 0,1 %
- c – aux droits d'enregistrement au taux de 3 %
- d – à la TVA s'agissant de parts d'une société immobilière
- e – aucune des solutions précédentes

18°) Un abandon de créance à caractère commercial :

- a – est toujours soumis à la TVA
- b – est exonéré de TVA
- c – est systématiquement déductible pour la société qui le consent
- d – est imposable pour la société qui en bénéficie
- e – aucune des solutions précédentes

19°) Une société anonyme cède des titres de placement et réalise à cette occasion une perte de 50 000 €. Cette perte :

- a – est déductible des résultats imposables à l'IS au taux de droit commun
- b – n'est pas déductible des résultats imposables à l'IS au taux de droit commun
- c – est déductible des résultats imposables à 15 %
- d – est déductible des résultats imposables à 19 %
- e – aucune des solutions précédentes

20°) En matière de donations portant sur des parts de sociétés :

- a – il est possible de bénéficier de la réduction des droits de donation de 50 % si le donateur a moins de 65 ans
 - b – la prise en charge des droits de donation par le donateur constitue une libéralité supplémentaire elle-même soumise aux droits de donation
 - c – il est possible de bénéficier, sous certaines conditions d'un paiement échelonné sur 15 ans des droits de donation
 - d – il est possible d'obtenir, sous certaines conditions, une exonération à hauteur de 50 % de la valeur des parts transmises, comme en matière de succession
 - e – aucune des solutions précédentes
-

**« EPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS
(Arrêté du 30 DÉCEMBRE 2015)**

- SESSION 2017 -

MATIERE : DROIT DU TRAVAIL ET DROIT SOCIAL

Durée : 1 heure

Pour chaque question, le candidat choisit la réponse qu'il juge exacte en cerclant la réponse choisie sur la grille jointe.

Le candidat remettra cette grille au(x) surveillant(s) à la fin de l'épreuve après y avoir porté ses nom et prénom.

QUESTIONS

1- Lors d'un entretien de recrutement

- a) Le candidat à l'emploi doit fournir toutes les informations que lui demande l'entreprise ;
- b) Le candidat à l'emploi commet une faute grave s'il se targue de titres et diplômes qu'il ne possède pas ;
- c) Le candidat à l'emploi doit répondre de bonne foi aux questions posées l'entreprise, lorsqu'elles sont destinées à apprécier ses aptitudes à l'emploi ;
- d) Le respect de la vie privée autorise le candidat à l'emploi à refuser de répondre aux questions concernant sa vie familiale.

2- Une promesse d'embauche :

- a) Correspond à un engagement ferme et définitif de l'employeur d'employer le salarié aux conditions qu'elle décrit. Les dispositions contraires du contrat de travail ultérieur modifient et ou complètent cette promesse.
- b) Correspond à un engagement de l'employeur d'employer le salarié, quitte à ce que les modalités définitives de la relation soient fixées par le contrat de travail.
- c) Correspond à un engagement ferme et définitif de l'employeur d'employer le salarié aux conditions qu'elle décrit. Elle dispense les parties d'établir ultérieurement un contrat de travail.
- d) Correspond à un engagement ferme et définitif de l'employeur d'employer le salarié aux conditions qu'elle décrit. Les dispositions contraires du contrat de travail ultérieur complètent cette promesse mais ne peuvent en modifier les engagements qu'avec l'accord exprès des parties.

3- Un salarié recruté par une entreprise étrangère peut accomplir une prestation en France :

- a) De plein droit s'il est ressortissant communautaire,
- b) De plein droit s'il est ressortissant communautaire et l'entreprise issue d'un Etat membre de l'Union,
- c) Sous réserve d'être déclaré par son employeur à la Direccte avant la mission, même s'il est ressortissant communautaire, et si son employeur exerce une activité continue et effective dans son pays d'origine,
- d) A condition de faire l'objet d'une autorisation de travailler en France, cette autorisation étant accordée automatiquement pour les ressortissants communautaires sauf trouble à l'ordre public.

4- Un contrat de sous-traitance :

- a) Ne peut être conclu que pour une tâche que l'entreprise donneur d'ordre ne veut ou ne peut accomplir du fait d'un manque de compétence au sein de ses propres effectifs sous peine de requalification en travail dissimulé ; les salariés de l'entreprise sous-traitante peuvent travailler avec les équipes du donneur d'ordre ;
- b) Ne peut être conclu que pour une tâche que l'entreprise donneur d'ordre ne veut ou ne peut accomplir du fait d'un manque de compétence au sein de ses propres effectifs ; les salariés de l'entreprise sous-traitante ne peuvent travailler avec les équipes du donneur d'ordre sous peine de requalification en travail dissimulé ;
- c) Ne peut être conclu que pour une tâche que l'entreprise donneur d'ordre ne veut ou ne peut accomplir y compris pour des questions d'opportunités ; les salariés de l'entreprise sous-traitante ne peuvent pas travailler avec les équipes du donneur d'ordre sous peine de requalification en travail dissimulé ;
- d) Ne peut être conclu que pour une tâche que l'entreprise donneur d'ordre ne veut ou ne peut accomplir y compris pour des questions d'opportunités ; les salariés de l'entreprise sous-traitante peuvent travailler avec les équipes du donneur d'ordre ;

5- La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai impose à l'employeur le respect d'un préavis :

- a) Le délai de préavis est fixé par la convention collective ; en l'absence de dispositions conventionnelles, il n'y a pas de délai à respecter ;
- b) Le délai de préavis est fixé par le code du travail mais il n'y a pas de sanction si l'employeur ne respecte pas ce préavis ;
- c) Le délai de préavis est fixé par le code du travail, le Conseil des prud'hommes décidera souverainement des dommages et intérêts si l'employeur ne respecte pas ce préavis ;
- d) Le délai de préavis est fixé par le code du travail et l'employeur devra verser les salaires correspondant au préavis s'il ne respecte pas ce délai.

6- La durée de la période d'essai :

- a) Est fixée par le code du travail, sans exception possible ;
- b) Est fixée par le code du travail, mais les durées plus longues fixées par les conventions collectives étendues avant le 27 juin 2008 demeurent vigueurs ;
- c) Est fixée par le code du travail, mais les durées plus courtes fixées par les conventions collectives étendues avant le 27 juin 2008 restent en vigueur ;
- d) Est fixée par le code du travail, mais les durées plus longues ou plus courtes fixées par les conventions collectives étendues avant le 27 juin 2008 restent en vigueur.

7- Le renouvellement d'un CDD après les ordonnances du 22 septembre 2017 :

- a) Le nombre de renouvellement est désormais fixé par la convention ou l'accord de branche, à défaut il est limité à 2 renouvellements ;

- b) Le nombre de renouvellement est désormais fixé par la convention ou l'accord de branche, à défaut il est limité à 1 ;
- c) Est strictement limité à 2 renouvellements ;
- d) Est strictement limité à 1 renouvellement.

8- La durée maximale du CDD après les ordonnances du 22 septembre 2017 :

- a) Est de 18 mois, renouvellement compris ;
- b) Est de 18 mois, renouvellement compris, sauf cas particuliers (remplacement d'un salarié absent, travaux urgent pour des motifs de sécurité, commande à l'exportation ou exécution à l'étranger), si un accord ou une convention de branche ne fixe pas une autre durée ;
- c) Est de 18 mois, renouvellement compris, sauf cas particuliers (remplacement d'un salarié absent, travaux urgent pour des motifs de sécurité, commande à l'exportation ou exécution à l'étranger), si un accord collectif ne fixe pas une autre durée ;
- d) Est de 18 mois, renouvellement compris, sauf cas particuliers (remplacement d'un salarié absent, travaux urgent pour des motifs de sécurité, commande à l'exportation ou exécution à l'étranger), si un accord d'entreprise ne fixe pas une autre durée.

9- Les informations auxquelles le salarié accède dans l'entreprise :

- a) Sont toutes confidentielles et ne peuvent être divulguées ;
- b) Sont toutes publiques sauf lorsqu'elles ont un caractère personnel ;
- c) Sont publiques et le salarié dispose d'un droit d'expression ;
- d) Ne peuvent être divulguées si elles sont présentées comme confidentielles.

10- Utilisation d'internet dans l'entreprise ;

- a) Le salarié n'a pas le droit de consulter des mails personnels ou des sites internet pendant son temps de travail ;
- b) Le salarié ne peut pas être empêché de consulter des mails personnels ou des sites internet pendant son temps de travail ;
- c) Le salarié peut consulter des mails personnels ou des sites internet pendant son temps de travail de manière modérée, mais l'employeur peut contrôler les flux et utiliser les fichiers, dossiers et mails du salarié y compris pour le sanctionner ;
- d) Le salarié peut consulter des mails personnels ou des sites internet pendant son temps de travail de manière modérée, mais l'employeur peut contrôler les flux et utiliser les fichiers et mails du salarié s'ils ne sont pas identifiés comme personnels, y compris pour le sanctionner ;

11- La lettre de licenciement :

- a) Fixe le litige mais l'employeur est en droit de compléter les motifs, de lui-même ou à la demande du salarié ;
- b) Fixe le litige mais l'employeur est en droit de compléter à tout moment les motifs ;
- c) Fixe le litige mais l'employeur est en droit de compléter les motifs si le salarié en fait la demande ;
- d) Fixe le litige mais le Conseil de prud'hommes peut demander que le motif soit précisé avant de se prononcer.

12- A l'issue d'un arrêt maladie, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail :

- a) L'entreprise doit chercher à reclasser le salarié ; elle consulte les délégués du personnel sur le reclassement ;

- b) L'entreprise doit chercher à reclasser le salarié en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ; elle consulte les délégués du personnel sur le reclassement ;
- c) L'entreprise doit chercher à reclasser le salarié ; elle consulte les délégués du personnel sur le reclassement en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- d) L'entreprise doit chercher à reclasser le salarié en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et si le médecin du travail le demande dans les autres cas de maladie ; elle consulte les délégués du personnel sur le reclassement en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

13- Le Conseil Social et Economique, instauré à compter de 2018 :

- a) Réunit les délégués du personnel et les membres du CE, à leur demande ;
- b) Réunit les délégués du personnel, les membres du CE et les membres du CHSCT automatiquement dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- c) Réunit les délégués du personnel, les membres du CE et les membres du CHSCT, sur décision du chef d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés au maximum ;
- d) Réunit les délégués du personnel, les membres du CE, les membres du CHSCT, et peut négocier des accords collectifs dans les entreprises de 300 salariés au maximum.

14- Un accord collectif est valablement conclu dans une entreprise :

- a) S'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
- b) S'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales et ratifié par référendum auquel participent les salariés ;
- c) S'il est signé par une ou plusieurs organisation syndicale représentant 30% des suffrages au premier tour des élections DP-CE, en l'absence d'opposition des organisations représentant 50% des suffrages ; en matière de durée du travail, repos et congés, il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant 50% des suffrages au 1^{er} tour des élections dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2017, ce sera le cas dans tous les domaines au 30 septembre 2019 ;
- d) S'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant 50% des suffrages au premier tour des élections DP-CE.

15- Dans les entreprises de moins de 11 salariés :

- a) Un accord collectif pourra être signé par un salarié mandaté par une organisation syndicale ;
- b) Un accord collectif pourra être proposé par le chef d'entreprise et adopté s'il est ratifié à la majorité des 2/3 des salariés exprimés ;
- c) Un accord collectif pourra être proposé par le chef d'entreprise et adopté s'il est ratifié à la majorité des salariés de l'entreprise ;
- d) Un accord collectif pourra être signé par un permanent d'une organisation syndicale choisie à la majorité par les salariés de l'entreprise.

16- La hiérarchie des normes collectives après l'ordonnance du 22 septembre 2017 :

- a) Un accord d'entreprise peut être moins favorable aux salariés qu'un accord de branche ou interprofessionnel sauf si l'accord de branche ou interprofessionnel l'interdit ;

- b) Un accord d'entreprise peut être moins favorable aux salariés qu'un accord de branche, en tous les domaines, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 ;
- c) Un accord d'entreprise peut être moins favorable aux salariés qu'un accord de branche ou interprofessionnel en matière de temps de travail, repos, congés et salaire et dans les domaines où l'accord de branche ou interprofessionnel l'autorise ;
- d) Un accord de branche s'impose à un accord d'entreprise dans les cas prévus par la loi, ou, pour certains domaines précisément définis, s'il le prévoit, et l'accord d'entreprise s'impose dans les autres domaines ;

17- Durée des accords collectifs :

- a) Les accords collectifs sont conclus à durée déterminée ou à durée indéterminée ; ils sont réputés conclus pour une durée de 5 ans sauf stipulation contraire et cessent dans tous les cas de produire leurs effets au terme des 5 ans ;
- b) Les accords collectifs sont maintenant conclus à durée déterminée seulement ;
- c) Les accords collectifs sont conclus à durée indéterminée, sauf dispositif expérimental ;
- d) Les accords collectifs sont conclus à durée déterminée, pour une durée de 5 ans, puis ils sont automatiquement maintenus comme s'ils étaient conclus à durée indéterminée.

18- Le harcèlement sexuel :

- a) Se rencontre en présence de gestes délibérés de la hiérarchie, mais pas de plaisanteries ou de propos ;
- b) Se rencontre en présence de gestes et/ou propos, même involontaires, de la hiérarchie, d'égaux ou de collaborateurs ;
- c) Se rencontre en présence de gestes et/ou propos, même involontaires, de la hiérarchie, d'égaux ou de collaborateurs ; mais on ne retient le harcèlement sexuel qu'en présence d'actes concrets ;
- d) Se rencontre en présence de gestes et/ou propos, même involontaires, de la hiérarchie, d'égaux ou de collaborateurs ; mais on ne retient le harcèlement sexuel qu'en présence de propos délibérés.

19- La contestation des licenciements :

- a) Est possible en saisissant le Conseil des prud'hommes dans l'année du licenciement ;
- b) Est possible en saisissant le Conseil des prud'hommes dans les 2 ans du licenciement ;
- c) Est possible en saisissant le Conseil des prud'hommes dans l'année du licenciement en cas de licenciement pour motif économique et dans les 2 ans du licenciement pour motif personnel ;
- d) Est possible en saisissant le Conseil des prud'hommes dans l'année du licenciement en cas de licenciement pour motif personnel et dans les 2 ans du licenciement pour motif économique.

20- Le licenciement sans cause réelle et sérieuse est sanctionné :

- a) Par une indemnité fixée par le Conseil de prud'hommes et plafonnée à 6 mois de salaires ;
- b) Par une indemnité fixée par le Conseil de prud'hommes et plafonnée en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise ;
- c) Par une indemnité fixée par le Conseil de prud'hommes ; un minimum est fixé pour toutes les entreprises et un maximum est fixé dans les entreprises de plus de 10 salariés
- d) Par une indemnité fixée par le Conseil de prud'hommes et plafonnée en fonction de l'ancienneté du salarié, sauf discrimination.

