

- ⇒ **Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.
- ⇒ Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Le contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il doit être établi par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche. Le non-respect de ce délai n'entraîne pas, à lui seul, la requalification du CDD en CDI, mais ouvre droit pour le salarié à une indemnité. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La durée maximale est comprise entre 18 et 36 mois et varie en fonction du type de CDD conclu. Il peut être renouvelé par avenant et doit prévoir une clause de renouvellement à l'issue du contrat initial. Un CDD ne peut être renouvelable que 2 fois dans la même entreprise.

Le contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il est soumis aux mêmes réglementations juridiques que le CDD. Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné. Ce dernier est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise selon des règles particulières. Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales.

Le travail intermittent est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités. Il doit être prévu par un accord collectif et doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée, conclu par écrit et comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent

bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Ce contrat peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (ex : moniteurs de ski).

Le contrat saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...).

⇒ Le contrat vendanges, type particulier de contrat saisonnier, permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (ex : cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.

Le chèque emploi-service universel (CESU) est un dispositif permettant à un particulier employeur de déclarer et rémunérer des activités de services à la personne. Le CESU présente l'avantage de simplifier les démarches déclaratives de l'employeur.

Contrats d'insertion : Ce sont des contrats de travail spécifiques existents pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

⇒ **Contrat unique d'insertion (CUI) - Parcours emploi compétences (PEC)** : Le CUI est un contrat de travail conclu entre un employeur qui va percevoir une aide financière et un salarié qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif. Le parcours emploi compétences (PEC) remplace les CUI-CAE et renforce l'accompagnement.

⇒ **Contrat adultes-relais** : Le contrat adultes-relais permet à certaines personnes sans emploi ou bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. Elles doivent remplir des conditions liées à l'âge et au lieu de résidence. L'employeur doit être une administration, une association ou une entreprise privée chargée de la gestion d'un service public.

⇒ **CDD senior** : Le contrat à durée déterminée dit *senior* est un CDD qui vise à faciliter le retour à l'emploi des seniors et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite (ensemble des opérations qui permet de déterminer le droit d'un assuré à une pension de

vieillesse et à la calculer). La durée de ce contrat peut être différente d'un CDD classique.

- ⇒ **Garantie jeunes** : La garantie jeunes permet d'accompagner les jeunes entre 16 et 25 ans en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation. Pour la mettre en œuvre, un contrat est signé entre le jeune et la mission locale. Ce dispositif s'accompagne d'une aide financière.

Alternance : deux contrats possibles

- **Contrats de professionnalisation**
- **Contrats d'apprentissage**

Les 2 contrats conjuguent formation théorique dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise. Mais le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, alors que le contrat de professionnalisation relève de la formation continue. Les types et durées des contrats diffèrent. L'âge pour en bénéficier, ainsi que la rémunération ne sont pas les mêmes.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Formation initiale (diplôme ou titre professionnel)	Formation continue (qualification)
Type de contrat	- Contrat à durée limitée (CDL) - Contrat à durée indéterminée (CDI)	Contrat à durée déterminée (CDD) - Contrat à durée indéterminée (CDI)
Durée du contrat	Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant au diplôme. La durée du contrat est précisée dans une convention annexée au contrat.	S'il s'agit d'un CDD, la durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée dans certaines situations.
Age	De 16 à 29 ans révolus. L'âge maximum peut être porté à 35 ans (34 ans révolus) dans les cas suivants : - L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder	- De 16 à 25 ans révolus (ou de 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi) - Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH

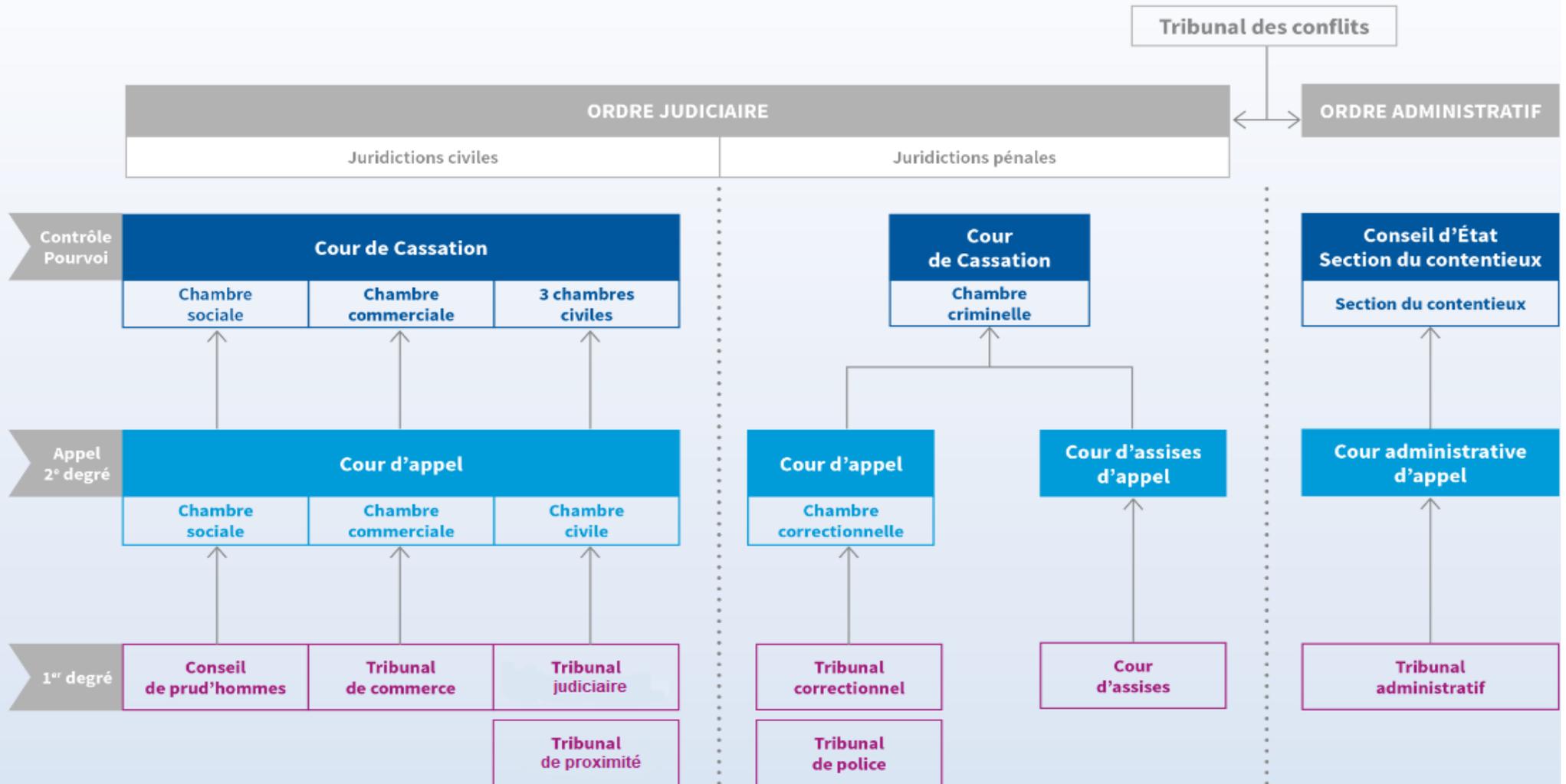
	<p>à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu</p> <p>- Le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique.</p> <p>Il ne doit alors pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.</p> <p>Il n'y a pas d'âge limite si l'apprenti est dans une des situations suivantes :</p> <p>- Il est reconnu travailleur handicapé</p> <p>- Il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)</p> <p>- Il est un sportif de haut niveau ou il n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé (prolongation maximum d'1 an)</p>	
Formation	Au minimum 25 % de la durée totale du contrat	150 heures minimum et comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat
Rémunération	Entre 27 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable	Entre 55 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise si plus favorable

Portage salarial : Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. D'une part, un contrat de travail est établi entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial. D'autre part, un contrat commercial est établi entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente.

Se reporter aux fiches : (donner les fiches imprimées)

- « L'accueil et l'intégration d'un nouveau salarié »,
- « L'intégration des salariés, un enjeu de performance de l'entreprise »

Organisation de la Justice française



● Qu'est-ce que c'est ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il a une vocation universelle et s'adresse à tous les actifs. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

● À qui s'adresse le Compte personnel de formation (CPF) ?

Le Compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :

- Toutes les personnes de **16 ans et plus**
- Par dérogation, **les jeunes de 15 ans**, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés
- Le Compte personnel de formation (CPF) est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.
 - ⇒ **Dès 65 ans**, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.
 - ⇒ **Si dépassé cet âge**, la personne en retraite souhaite reprendre une activité professionnelle, le retraité actif a la possibilité de demander une réouverture de son compte CPF auprès du service client sur MonCompteFormation.gouv.fr

● Pour quelles formations ?

Sont éligibles au Compte personnel de formation (CPF) pour tous les actifs :

- une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L.6313-1 ;
- le bilan de compétences ;

- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) ne sont plus éligibles au Compte personnel de formation (CPF), lorsqu'ils ne sont pas par ailleurs inscrits au RNCP.

● Que se passe-t-il en cas de changement de situation ?

Le Compte personnel de formation (CPF) est attaché à la personne et non pas au contrat de travail ou au statut : la personne peut acquérir des droits, sans limite de temps, dans la limite du plafond de 5 000 €. Le crédit en euros inscrit sur le compte demeure intégralement acquis pour la personne en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

● La visite médicale : une obligation légale

La loi impose aux salariés de se soumettre à des visites médicales de travail obligatoires. Ces visites ont pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié à exercer son activité professionnelle. Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute atteinte à la santé des salariés du fait de leur travail. Il existe différents types de visites médicales.

● Les différents types de visites médicales pour les salariés :

La visite d'information et de prévention est réalisée, dans certains cas, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à partir de la date d'embauche

Le suivi individuel renforcé concerne les salariés exposés à certains risques (par exemple, amiante, plomb, risque hyperbare (lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (par exemple, sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire)).

Les visites de pré-reprise et de reprise du travail : visite organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale pour un arrêt de travail de plus de 3 mois et de reprise du travail

Les visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail

Des examens complémentaires peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (par exemple, examen de dépistage d'une maladie pouvant résulter de l'activité professionnelle du travailleur)

• Qui est concerné ?

L'obligation de suivi médical s'applique à tout salarié ayant un des contrats suivants :

- **Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**
 - **Contrat de travail à durée déterminée (CDD)**
 - **Contrat de travail temporaire (intérim)**
 - **Contrat d'apprentissage**
- ⇒ Cette obligation concerne également le salarié du particulier employeur (être un salarié d'un particulier employeur, c'est travailler au domicile privé d'un particulier et réaliser des travaux à caractère familial ou ménager : garde d'enfants, d'une personne dépendante, ménage, petits travaux de jardinage, soutien scolaire).
- ⇒ Les jeunes effectuant des stages dans le cadre des enseignements scolaires et universitaires ne sont pas concernés.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord par une rupture conventionnelle. Des documents doivent être remis au salarié à la fin du contrat de travail (certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte récapitulatif des dispositifs d'épargne salariale).

• Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut rompre le contrat de travail qui le lie à un salarié dans l'une des situations suivantes :

Pendant la période d'essai sans motif particulier

Licenciement économique : difficultés économiques, mutations technologiques (par exemple, introduction dans l'entreprise d'une technologie informatique nouvelle comportant une incidence sur l'emploi), nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, cessation d'activité de l'entreprise (sauf si elle est due à une faute de l'employeur).

Licenciement pour motif personnel : le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont le motif repose sur le comportement ou les agissements du salarié.

C'est-à-dire : soit pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié par exemple), soit pour motif non disciplinaire (en cas d'insuffisance de résultats par exemple).

Mise à la retraite d'office : l'employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié qui a au moins 70 ans. En revanche, avant 70 ans, l'employeur peut proposer au salarié de partir à la retraite s'il a atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein.

En cas de force majeure : l'employeur peut mettre fin immédiatement à un contrat de travail sans tenir compte de la procédure prévue en matière de licenciement. Le salarié perçoit certaines indemnités compensatrices, sous conditions. La poursuite du contrat de travail en raison de cet événement est rendue impossible. Le juge détermine au cas par cas l'existence d'un événement relevant de la force majeure. Elle peut être reconnue à l'occasion d'un incendie ou d'un cyclone entraînant la destruction totale de l'entreprise sans possibilité de reprise de l'activité.

- Rupture à l'initiative du salarié :

La **démission** permet au salarié en CDI de rompre son contrat de sa propre initiative. Cependant, pour être valable, la démission doit respecter certaines conditions. Le salarié doit prévenir son employeur de sa volonté de démissionner. Sauf en cas de dispense de l'employeur, le salarié poursuit son activité jusqu'à la fin du préavis de démission. Des dispositions spécifiques de rupture anticipée du contrat de travail sont prévues si le salarié est en CDD ou en intérim.

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail dans les cas suivants :

Dans le cadre d'une **rupture volontaire du contrat de travail** par le salarié

Pendant la **période d'essai** sans motif particulier

En cas de **départ volontaire à la retraite**

Dans le **cadre d'une résiliation judiciaire** : le salarié qui reproche à son employeur des manquements graves concernant l'application de son contrat de travail peut demander au conseil de prud'hommes (CPH) de résilier son contrat. En cas de résiliation, la rupture est considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou nul si le salarié était représentant du personnel). Si la résiliation judiciaire n'est pas prononcée, le salarié continue de travailler dans les conditions habituelles. Le manquement grave aux obligations contractuelles est retenu par le juge dans certains cas, notamment : discrédit jeté sur un salarié, l'affectant personnellement et portant atteinte à son image, sa fonction et son autorité, suppression d'un véhicule professionnel mettant le salarié dans l'impossibilité de travailler, propos dégradants tenus à l'encontre d'un salarié et portant atteinte à sa dignité ou encore en cas de discrimination

Dans le **cadre d'une prise d'acte** : La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture du contrat prise par décision de justice. Le salarié saisit le juge pour que ce dernier statue sur les reproches faits à son employeur (manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail). Cela produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié le justifient. Dans le cas contraire, cela produit les effets d'une démission. La prise d'acte est possible dans les cas suivants : discrimination ou harcèlement commis par l'employeur, non-paiement de tout ou partie du salaire, modification du contrat de travail sans l'accord du salarié ou encore absence d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur).

- **Rupture d'un commun accord :**

Le salarié et l'employeur peuvent convenir ensemble de mettre fin au contrat de travail en signant une **rupture conventionnelle**.

La rupture conventionnelle homologuée : La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle peut être individuelle ou collective. Elle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Dreets.

- **L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :**

- **Certificat de travail** : le certificat de travail est un document remis par l'employeur au salarié à la date de fin du contrat de travail. Il est remis au salarié pour tout type de contrat de travail (CDI, CDD...), quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...).
- **Attestation Pôle emploi** : l'attestation Pôle emploi est un document remis par l'employeur au salarié à la fin de son contrat de travail. Il lui permet de faire valoir ses droits aux allocations chômage. Il doit être remis au salarié, qu'il soit en CDI ou CDD et quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...).
- **Solde de tout compte** : il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail. Le solde est établi par l'employeur. Le solde est remis au salarié par l'employeur contre reçu. Il est dû au salarié pour tout type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat temporaire), quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...).

- **Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.**

Selon l'article L.2311-1 du Code du travail, les instances représentatives du personnel sont mises en place dans toutes les entreprises du secteur privé. Elles se déclinent sous plusieurs formes selon la taille de la structure : délégué du personnel mais aussi comité d'entreprise ou comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- ⇒ Au 1er janvier 2020, ces différentes instances ont disparu, et l'ensemble de leurs missions ont été attribuées à un unique Comité social et économique (CSE).

- **Comité Social et Economique (CSE) :**

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Entreprises de moins de 11 salariés : La mise en place d'un CSE n'est pas possible dans les entreprises de moins de 11 salariés. Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Entreprises de 11 à 49 salariés : Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés :

- Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Établissements publics à caractère industriel et commercial
- Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

Remarque : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

Entreprises de 50 salariés et plus : Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises :

- Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Établissements publics à caractère industriel et commercial

- Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

Remarque : à la fin du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé.

- Délégué syndical :

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a créé une section syndicale (Institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente). Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon le nombre de salariés dans l'entreprise. Il peut cumuler différents mandats.

Entreprises de moins de 50 salariés un syndicat représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

Entreprises de 50 à 499 salariés : un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. L'effectif d'au moins 50 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs. Cette désignation est possible si le syndicat représentatif a créé une section syndicale.

⇒ C'est la même chose pour les entreprises de plus de 500 salariés.

- Représentant de la section syndicale (RSS) :

Lorsqu'un syndicat ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, il peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Les missions d'un RSS sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), mais un RSS n'a pas le droit de négocier des accords collectifs. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés, à des conditions spécifiques.

Dans une entreprise de moins de 50 salariés : un syndicat non représentatif peut désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme représentant de la section syndical (RSS). Cette désignation est possible si le syndicat non représentatif a créé une section syndicale.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés : Un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Cette désignation est possible si le syndicat non représentatif a créé une section syndicale

RÉPONSES AUX QUIZ

1) Combien de fois un CDD peut-il être renouveler dans la même entreprise ?

A/ 1

B/ 2

C/ 3

2) Le conseil de Prud'hommes est une juridiction ... ?

A/ Civile

B/ Pénale

C/ Administrative

3) Quel est l'ordre de la procédure judiciaire ?

A/ Conseil de Prud'hommes/ Cour d'Appel / Cour de Cassation

B/ Conseil de Prud'hommes / Cour de Cassation / Cour d'Appel

C/ Cour de Cassation/ Cour d'Appel / Conseil de Prud'hommes

D/ Cour d'Appel / Cour de Cassation / Conseil de Prud'hommes

4) En cas de changement de situation je perds mes droits CPF ?

A/ Oui

B/ Non

5) La visite médicale concerne ... ?

A/ Tous les salariés sauf les stagiaires

B/ Tous les salariés y compris les stagiaires

D/ Ne concerne pas les salariés ni les stagiaires

6) L'employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié avant l'âge de 70 ans ?

A/ Oui

B/ Non

7/ La rupture conventionnelle homologuée est une procédure ... ?

A/ Individuelle uniquement

B/ Collective uniquement

C/ Individuelle ou collective

8) La rupture conventionnelle homologuée ...

A/ est une procédure d'un commun accord entre salarié et employeur

B/ est une procédure à l'initiative du salarié

C/ est une procédure à l'initiative de l'employeur

9) Le délégué du personnel existe-t-il toujours ?

A/ Oui

B/ Non Les fonctions de délégué du personnel (DP) sont désormais exercées depuis le 1^{er} janvier 2020 par le comité social et économique (CSE).

10) La mise en place du CSE est obligatoire ... ?

A/ Dans une entreprise de moins de 11 salariés

B/ Dans une entreprise entre 11 et 49 salariés

C/ Dans une entreprise de plus de 50 salariés

Sources :

Contrats :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/l'essentiel-pour-embaucher/alternance--des-infos-pour-se-la/les-contrats-en-alternance--mode.html>

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31704>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N443>

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31620>

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/N23663>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36>

CPF :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

Médecine du travail :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/est-ce-que-la-visite-medicale-du-travail-est-obligatoire>

Ruptures du contrat de travail :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2776>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N480>

Représentation du personnel dans l'entreprise :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32078>

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201173-irp-qui-sont-les-instances-representatives-du-personnel/>

