

# Droit du travail

## L'accompagnement et les alternatives

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

### Quiz

**Attention** : ceci est la version corrigée du quiz.

- 1. Dans une entreprise appartenant à un groupe international, le contrôle de proportionnalité du PSE non négocié s'opère en fonction :**
  - a. Des moyens de l'entreprise uniquement
  - b. Des moyens de l'entreprise ainsi que l'entreprise dominante et des entreprises placées sous son contrôle où qu'elles soient
  - c. Des moyens de l'entreprise ainsi que de l'entreprise dominante et des entreprises placées sous son contrôle si leur siège social est sur le territoire national
  - d. Des moyens de l'entreprise ainsi que de l'entreprise dominante et des entreprises placées sous son contrôle si leur activité ou leur lieu d'exploitation permet la permutation de tout ou partie du personnel
- 2. En cas de nullité de la procédure pour insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge :**
  - a. Peut ordonner la poursuite du contrat
  - b. Peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié en toutes hypothèses
  - c. Peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à sa demande
  - d. Peut prononcer la nullité du licenciement et accorde au salarié une indemnité au moins équivalente aux salaires des 6 derniers mois en l'absence de réintégration possible ou demandée
- 3. Si le licenciement est encouru en cas de refus ou d'impossibilité de départ volontaire :**
  - a. L'employeur n'est pas tenu de mettre en place un plan de reclassement interne
  - b. L'employeur n'est pas tenu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi

c. L'employeur est tenu de mettre en place un plan de reclassement interne

d. L'employeur est tenu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi

**4. La conclusion d'un accord portant rupture conventionnelle collective :**

a. Implique de soumettre à l'autorité administrative un plan de sauvegarde de l'emploi si le nombre de salariés concluant une convention individuelle de rupture est égal ou supérieur à 10

b. Implique de soumettre à l'autorité administrative des mesures d'accompagnement proportionnées aux moyens de l'entreprise

c. Implique de soumettre à l'autorité administrative des mesures d'accompagnement précises et concrètes

d. N'implique aucune obligation en matière d'accompagnement

## Références

### Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'accompagnement et les alternatives, CASEAU-ROCHE Cécile & DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.