

EXAMEN DE FIN D'ÉTUDES SECONDAIRES GÉNÉRALES
Sessions 2023 – QUESTIONNAIRE ÉCRIT

<i>Date :</i>	07.06.23	<i>Durée :</i>	08:15 - 10:15	<i>Numéro candidat :</i>	
<i>Discipline :</i>	Économie et droit	<i>Section(s) :</i>	GSO		

Le questionnaire comporte trois parties :

Partie 1 :	Droit du travail	30 points
Partie 2 :	Calcul des salaires et financement de la sécurité sociale	15 points
Partie 3 :	Crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages	15 points
	TOTAL	60 points

Première partie
Droit du travail**I. Questions théoriques (10 points)**

a) Définissez le « contrat de mission » ! (3 pts)

b) Quelles obligations de forme un employeur a-t-il lors de l'engagement d'un salarié ? (3 pts)

c) Un contrat de travail peut-il être contraire à une convention collective ? Expliquez en vous basant sur un exemple concret ! (2 pts)

d) Citez quatre raisons justifiant le recours à un contrat à durée déterminée ! (2 pts)

II. Cas pratique (20 points)

Vous travaillez au sein du service des ressources humaines de la société Good Gear SA, spécialisée dans la commercialisation d'articles de sports. Par ailleurs, la société propose un service d'entretien et réparation de vélos, de snowboards, de skis et de planches de surf. L'entreprise a 3 grands magasins au Grand-Duché et emploie au total 234 salariés.

- 1) Mme Vervier, employée au service comptabilité, prendra son congé parental pendant 6 mois. Pour la remplacer votre patron souhaite engager un comptable, M. Krecké, avec un CDD. Afin de tester les capacités de M. Krecké, votre patron envisage de conclure le contrat seulement après la première semaine de travail. Est-ce que cette méthode est en accord avec la législation ? Connaissiez-vous une méthode alternative pour tester les capacités d'un salarié avant de l'engager définitivement ? (2 pts)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

Entre les parties soussignées :

1. La société **Good Gear SA** établie à **17, rue de la Continentale L-4917 Käerjeng** inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le n° **93-JL-897653-45** représentée par son gérant **Schmit Pascal**,

ci-après désignée « l'employeur »

et

2. Monsieur **Krecké Carlo** né le **24/06/1984** à **Luxembourg** demeurant à **5, rue d'Ehlerange L-3918 Mondercange**.

ci-après désigné « le salarié »

il est conclu un contrat de travail tel que prévu par la loi modifiée du 24 mai 1989 aux conditions suivantes :

Article 1 : Nature de l'emploi

L'employeur engage le salarié en qualité de **comptable**. En cette qualité, le salarié exécutera les travaux suivants :

Classement de documents, enregistrement de factures d'achats et de vente et des opérations financières, établissements des comptes annuels.

L'employeur se réserve néanmoins de tout temps le droit d'affecter le salarié au travail qui répond le mieux à ses aptitudes.

Article 2 : Lieu de l'emploi

Le lieu de travail est situé à **17, rue de la Continentale L-4917 Käerjeng**.

L'employeur se réserve cependant de tout temps le droit de changer le lieu du travail du salarié suivant les besoins du service. Le salarié ne s'oppose pas à une mutation à l'étranger si les besoins de l'entreprise devaient le requérir.

Article 3 : Durée du contrat

L'engagement prend cours à partir du **01/03/2022** pour une durée précise de **six mois**.

De manière générale, les parties peuvent convenir de renouveler le présent contrat de travail au maximum trois fois sans que la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne puisse excéder 36 mois.

Article 4 : Horaire de travail

L'horaire normal de travail est de **40 heures/semaine** respectivement de 8 heures/jour. Il pourra cependant varier en fonction des besoins et sur ordre de l'employeur et ceci sous respect de la législation en vigueur.

Article 5 : Rémunération

Le traitement mensuel brut du salarié correspond au travail fourni, soit 40 heures/semaine en moyenne, est fixé à **2.240,23** euros à l'indice 855,62.

Le salaire est payé à la fin du mois.

Article 6 : Congés

Le salarié a droit à **25** jours de congés payés par année.

Le congé est pris selon les désirs du salarié pour autant que ceux-ci soient conciliables avec les désirs des autres salariés et avec le fonctionnement de l'entreprise.

Article 7 : Période d'essai

Le présent contrat de travail prévoit une période d'essai de 2 mois allant du 1^{er} mars 2022 au 31 avril 2022.

Si le contrat n'est pas rompu au plus tard **8 jours** avant la fin de la période d'essai par l'une des deux parties, il est à considérer comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire et conclu pour une durée déterminée.

Etabli à **Käerjeng**, le **26/02/2022** en autant d'exemplaires que de parties contractantes, chaque partie reconnaissant avoir obtenu un exemplaire.

L'employeur

Schmit

Le salarié

Krecké

2) Identifiez 5 irrégularités contenues dans le contrat signé avec M. Krecké! (5 pts)

3) Analysez si ce document remplit les 3 conditions nécessaires pour être défini comme contrat de travail ! (4 pts)

- 4) Le 5 août 2022, M.Schmit n'est plus convaincu des capacités professionnelles de la salariée Mme Fernandes. Par conséquent il décide de lui envoyer la lettre suivante :

Good Gear SA
17, rue de la Continentale
L-4917 Käerjeng

Mme Fernandes Lara
26, rue de Niedercorn
L-4990 Sanem

Käerjeng, le 5 août 2022

LETTRE RECOMMANDÉE

OBJET : Résiliation du contrat de travail

Mme Fernandes,

Par la présente, nous sommes au regret de vous faire part de notre décision de résiliation de votre contrat de travail conclu en date du 16 mai 2016.

En fonction de votre ancienneté de service votre délai de préavis prendra cours le 6 août 2022 et expirera le 6 octobre 2022.

Veuillez agréer, Mme Fernandes, l'expression de nos salutations distinguées,

Pascal Schmit

Schmit

- a. Est-ce que M. Schmit a respecté les règles respectives à la procédure de licenciement ?
Expliquez ! (1 pt)

b. Quelles irrégularités constatez-vous dans la lettre de licenciement ? (2 pts)

c. Mme Fernandes souhaite connaître les motifs de licenciement. Expliquez la procédure y relative ! Quelles sont les obligations de l'employeur et quelle est la conséquence du non-respect de cette procédure ? (3 pts)

d. Quel est le montant de l'indemnité de départ à laquelle Mme Fernandes a droit ? (1 pt)

e. M. Schmit prétend qu'il ne peut pas payer cette indemnité à cause de problèmes de trésorerie et propose de remplacer l'indemnité de départ par un prolongement du délai de préavis. Peut-il procéder de cette manière ? Expliquez ! (2 pts)

Deuxième partie
Calcul des salaires et
financement de la sécurité sociale

15
points

I. Question théorique (4 points)

- 1) Quelle est la différence entre l'IPCN et l'IPCH ? Quelle est la signification de ces deux abréviations ? Quel indice est utilisé dans la procédure d'indexation des salaires ? (4 pts)

II. Cas pratique (11 points)

Votre patron vous demande d'établir le décompte salarial et patronal de février 2022 de la salariée, Madame Linda Weber, sachant qu'elle a travaillé 173 heures pendant ce mois. (11 points)

Informations supplémentaires

Nom :	Weber
Prénom :	Linda
Matricule :	1979050648975
État civil :	divorcé depuis 1 an sans enfant à charge
Salaire horaire brut :	43,2659 (indice 814,40)
Taux d'absentéisme financier :	1,45 %
Modérations d'impôts inscrites sur la fiche de retenue d'impôts :	
DS	240 par an
FO	180 par an
FD	8 unités d'éloignement

Espace pour les calculs (obligatoires pour le salaire brut mensuel, pour les déductions fiscales et pour l'assurance dépendance) :

Nom et prénom du (de la) salarié(e) :		
Classe d'impôt :		
Salaire brut mensuel :		
- cotisations sociales	Taux	
assurance maladie		
prestations en espèces		
prestations en nature		
assurance pension		
- déductions fiche de retenue d'impôts :		
Salaire imposable :		
- impôts sur salaires :		
+ déductions fiche de retenue d'impôts :		
- assurance dépendance		
Salaire net :		
+ crédit d'impôt		
Salaire à verser		

SALAIRE mensuel (arrondi au multiple inférieur de 5 EUR) MONATSLOHN (nach unten auf volle 5 EUR abgerundet)	Retenue d'impôt en EUR Steuerabzug in EUR			SALAIRE mensuel (arrondi au multiple inférieur de 5 EUR) MONATSLOHN (nach unten auf volle 5 EUR abgerundet)	Retenue d'impôt en EUR Steuerabzug in EUR		
	Classe d'impôt / Steuerklasse				Classe d'impôt / Steuerklasse		
	1	1A	2		1	1A	2
6 440,0	1 725,1	1 662,0	853,8	6 740,0	1 850,3	1 787,2	956,5
6 445,0	1 727,3	1 664,1	855,5	6 745,0	1 852,4	1 789,3	958,2
6 450,0	1 729,3	1 666,2	857,2	6 750,0	1 854,5	1 791,3	960,0
6 455,0	1 731,4	1 668,3	858,9	6 755,0	1 856,6	1 793,5	961,7
6 460,0	1 733,5	1 670,3	860,7	6 760,0	1 858,6	1 795,5	963,4
6 465,0	1 735,6	1 672,5	862,4	6 765,0	1 860,8	1 797,7	965,1
6 470,0	1 737,6	1 674,5	864,1	6 770,0	1 862,8	1 799,7	966,9
6 475,0	1 739,8	1 676,6	865,8	6 775,0	1 865,0	1 801,8	968,7
6 480,0	1 741,8	1 678,7	867,5	6 780,0	1 867,0	1 803,9	970,5
6 485,0	1 743,9	1 680,8	869,2	6 785,0	1 869,1	1 806,0	972,4
6 490,0	1 746,0	1 682,8	870,9	6 790,0	1 871,2	1 808,0	974,2
6 495,0	1 748,1	1 685,0	872,6	6 795,0	1 873,3	1 810,2	976,0
6 500,0	1 750,1	1 687,0	874,4	6 800,0	1 875,3	1 812,2	977,8
6 505,0	1 752,3	1 689,2	876,1	6 805,0	1 877,5	1 814,3	979,6
6 510,0	1 754,3	1 691,2	877,8	6 810,0	1 879,5	1 816,4	981,5
6 515,0	1 756,5	1 693,3	879,5	6 815,0	1 881,7	1 818,5	983,3
6 520,0	1 758,5	1 695,4	881,2	6 820,0	1 883,7	1 820,6	985,1
6 525,0	1 760,6	1 697,5	882,9	6 825,0	1 885,8	1 822,7	986,9
6 530,0	1 762,7	1 699,5	884,6	6 830,0	1 887,9	1 824,7	988,7
6 535,0	1 764,8	1 701,7	886,3	6 835,0	1 890,0	1 826,9	990,6
6 540,0	1 766,8	1 703,7	888,1	6 840,0	1 892,0	1 828,9	992,4
6 545,0	1 769,0	1 705,9	889,8	6 845,0	1 894,2	1 831,0	994,2
6 550,0	1 771,0	1 707,9	891,5	6 850,0	1 896,2	1 833,1	996,0
6 555,0	1 773,2	1 710,0	893,2	6 855,0	1 898,3	1 835,2	997,8
6 560,0	1 775,2	1 712,1	894,9	6 860,0	1 900,4	1 837,2	999,7
6 565,0	1 777,3	1 714,2	896,6	6 865,0	1 902,5	1 839,4	1 001,5
6 570,0	1 779,4	1 716,2	898,3	6 870,0	1 904,6	1 841,4	1 003,3
6 575,0	1 781,5	1 718,4	900,0	6 875,0	1 906,7	1 843,6	1 005,1
6 580,0	1 783,5	1 720,4	901,7	6 880,0	1 908,7	1 845,6	1 006,9
6 585,0	1 785,7	1 722,5	903,5	6 885,0	1 910,9	1 847,7	1 008,7
6 590,0	1 787,7	1 724,6	905,2	6 890,0	1 912,9	1 849,8	1 010,6
6 595,0	1 789,8	1 726,7	906,9	6 895,0	1 915,0	1 851,9	1 012,4
6 600,0	1 791,9	1 728,7	908,6	6 900,0	1 917,1	1 853,9	1 014,2
6 605,0	1 794,0	1 730,9	910,3	6 905,0	1 919,2	1 856,1	1 016,0
6 610,0	1 796,1	1 732,9	912,0	6 910,0	1 921,2	1 858,1	1 017,8
6 615,0	1 798,2	1 735,1	913,7	6 915,0	1 923,4	1 860,3	1 019,7
6 620,0	1 800,2	1 737,1	915,4	6 920,0	1 925,4	1 862,3	1 021,5
6 625,0	1 802,4	1 739,2	917,2	6 925,0	1 927,6	1 864,4	1 023,3
6 630,0	1 804,4	1 741,3	918,9	6 930,0	1 929,6	1 866,5	1 025,1
6 635,0	1 806,5	1 743,4	920,6	6 935,0	1 931,7	1 868,6	1 026,9
6 640,0	1 808,6	1 745,4	922,3	6 940,0	1 933,8	1 870,6	1 028,8
6 645,0	1 810,7	1 747,6	924,0	6 945,0	1 935,9	1 872,8	1 030,6
6 650,0	1 812,7	1 749,6	925,7	6 950,0	1 937,9	1 874,8	1 032,4
6 655,0	1 814,9	1 751,8	927,4	6 955,0	1 940,1	1 876,9	1 034,2
6 660,0	1 816,9	1 753,8	929,1	6 960,0	1 942,1	1 879,0	1 036,0

Remarque : au cas où le revenu imposable calculé ne se trouverait pas dans le barème ci-dessus, veuillez utiliser le salaire imposable de 6.929,85€ pour la détermination du montant des impôts.

Part patronale

Assurance	Taux	Montant
Pension		
Maladie - prestation en nature		
Maladie - prestation en espèce		
Mutualité		
Assurance Accident		
Santé au travail		
TOTAL		
Total de la charge patronale:		

Troisième partie Crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages

15 points

I. Questions théoriques (5 points)

1) Expliquez deux différences entre le gage et l'hypothèque ! (2 pts)

2) Expliquez la saisie-arrêt spéciale ! (2 pts)

3) Citez un exemple d'un revenu de transfert ! (1 pt)

II. Cas pratique (10 points)

Un jeune couple souhaite emprunter 650.000 € pour acquérir leur premier appartement. Ils vous contactent pour obtenir quelques renseignements sur les modalités d'un financement par emprunt indivis, remboursable en 30 ans, par mensualités constantes au taux annuel de 4,20%.

a) Calculez le montant du versement mensuel ! (3 pts)

b) Présentez les deux premières lignes du tableau d'amortissement ! (3 pts)

Période	Capital dû en début de période	Intérêts de la période	Amortissements	Annuités	Capital dû en fin de période
1					
2					

Espace pour calculs :

c) Le jeune couple se pose la question à combien s'élèvera leur dette restante après 10 ans de remboursement. Calculez ce montant ! (2 pts)

d) Le couple pense qu'ils peuvent rembourser 3.500 € par mois. Quel est alors le montant maximal qu'ils peuvent emprunter pour l'acquisition d'un nouvel appartement compte tenu des mêmes conditions de prêt (durée, taux) ? (2 pts)

Annexe juridique et paramètres sociaux à disposition des élèves de la 1GSO.

Le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après:

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat de travail;
3. le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié;
6. l'horaire normal du travail;
7. le salaire de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement du salaire auquel le salarié a droit
8. la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu;
12. le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié;
13. le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles.

Le contrat de travail à durée déterminé doit en outre comporter les mentions ci-après:

1. la définition de son objet ;
2. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
3. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
4. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent (Loi du 22 décembre 2006) «au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;»
5. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
6. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe (1).

En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

- à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
- à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans
- à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié :

- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour
- le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre.

Délai de préavis pendant la période d'essai :

Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave.

Pendant la période d'essai, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
- à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Indemnité de départ¹ :

- un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt années au moins;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins.

¹ peut être remplacée par un délai de préavis prolongé pour les entreprises qui occupent moins de 20 salariés.

Paramètres sociaux et fiscaux (au 1^{er} janvier 2022):

Salaire social minimum: 2.256,95 €		Max cotisable :	5 x SSM	
Minima forfaitaires pour les modérations d'impôts (annuels)		Taux d'imposition sur la fiche additionnelle	Taux de cotisation à la sécurité sociale	
Indice :	855,62		Assurance pension	8,00 %
Frais d'obtention	540,00 €	1 : 33% 1a : 21% 2 : 15%	Assurance maladie - prestations en nature - prestations en espèces	2,80 % 0,25 %
Dépenses spéciales	480,00 €		Assurance dépendance	1,40 %
Abattement extra-professionnel	4.500,00 €		Assurance accidents (taux de base)	0,75 %
Frais de déplacement	99 € par unité d'éloignement (à partir de la 4 ^{ème} unité; max. 30)		Santé au travail (STM)	0,14 %
Mutualité des employeurs				
Taux d'absentéisme financier	< 0,65 % (Classe de risque 1)	< 1,60 % (Classe de risque 2)	< 2,50 % (Classe de risque 3)	≥ 2,50 % (Classe de risque 4)
Taux de cotisation	0,60 %	1,13 %	1,66 %	2,98 %