

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

<i>Date :</i>	21.09.23	<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 3 parties :

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

Partie 1 : Droit du travail

Question 1

(4P)

Expliquez ce qui signifie « le droit du travail est évolutif » ! Citez deux exemples pour démontrer vos propos !

Question 2

(3P)

Pour quelles raisons la jurisprudence ne constitue-t-elle pas une source de droit à proprement parler ? Justifiez votre réponse !

Question 3

(2P)

Que signifie l'expression « les différentes sources du droit du travail sont hiérarchisées » ? Expliquez !

Question 4

(11P)

Madame Prion est recrutée par l'entreprise « MeliMelo Sàrl » en date du 20 octobre 2021 pour faire face à des commandes exceptionnelles pour une période de 3 mois. L'entreprise prévoit une période d'essai de 3 semaines.

- a) Quel type de contrat l'entreprise « MeliMelo Sàrl » va-t-elle proposer à Madame Prion ? Justifiez votre réponse ! (3P)

Lors de la période d'essai Madame Prion tombe malade. Elle remet à son patron un certificat de maladie de 3 jours.

- b) Quels sont les effets de ce congé de maladie sur la période d'essai de Madame Prion ? Expliquez ! (2P)

A son retour, Madame Prion continue sa tâche à l'entière satisfaction du patron pendant les mois à venir. A la fin du contrat, il s'avère que d'autres commandes exceptionnelles ont été acceptées par l'entreprise. A cet effet, le patron prévoit une prolongation du contrat de 6 mois.

- c) Est-ce que ce renouvellement est légal ? Justifiez votre réponse ! (2P)

- d) Cependant, le patron n'a pas prévu de clause de renouvellement dans le contrat initial de Madame Prion. Quel est le moyen à disposition du patron de « MeliMelo Sàrl » afin de pouvoir renouveler légalement le contrat de Madame Prion ? (1P)

Suite au renouvellement du contrat, Madame Prion continue à s'occuper des commandes exceptionnelles au sein de l'entreprise. Elle travaille de façon très rigoureuse et a réussi à traiter toutes les commandes après seulement 4 mois. L'entreprise « MeliMelo Sàrl » n'a plus de commandes exceptionnelles en suspens ce qui fait qu'elle n'a plus besoin des services de Madame Prion. De ce fait, l'entreprise aimerait résilier le contrat plus tôt. Madame Prion n'est pas d'accord avec cette résiliation.

- e) Est-ce que cette résiliation anticipée est légale ? Expliquez et justifiez votre réponse en indiquant deux cas pour lesquels une rupture anticipée est possible en tenant compte du type de contrat de Madame Prion ! (2P)

- f) Le patron de l'entreprise « MeliMelo Sàrl » renonce finalement au licenciement anticipé. N'ayant toutefois pas besoin des services de Madame Prion, quelles conséquences financières en découlent pour le patron ? (1P)

Question 5

(10P)

Madame Mancinelli, propriétaire de l'entreprise « Kleber Sàrl », décide de licencier Monsieur Leclerc suite à des plaintes répétées de leurs clients qui dénoncent son incompétence professionnelle. En considérant son ancienneté dans l'entreprise, Madame Mancinelli lui avait proposé à maintes reprises de suivre des formations lui permettant de combler ses lacunes. Ces lacunes, qui se font de plus en plus remarquer, sont dues à l'évolution technologique

permanente du secteur. Monsieur Leclerc avait renoncé à ces formations, étant convaincu que ses connaissances dans le métier sont largement suffisantes.

Madame Mancinelli se voit donc contrainte de résilier, avec préavis et pour raisons personnelles, le contrat de Monsieur Leclerc.

Ci-joint la lettre de licenciement en question :

Grevenmacher, le 25 mars 2022	
Kleber Sàrl 26, route du vin L-6755 Grevenmacher	Monsieur Leclerc José 80, rue de la poste L-6587 Ahn
LETTRE RECOMMANDEE	
Monsieur Leclerc,	
Par la présente, j'ai le regret de résilier votre contrat de travail conclu en date du 1er février 2000. En fonction de votre ancienneté de service, votre préavis légal est de 6 mois. Il prendra cours le 1 ^{er} avril 2022 et expirera le 30 septembre 2022.	
Veuillez agréer, Monsieur Leclerc, l'expression de mes sentiments distingués.	
	Lara Mancinelli <i>L. Mancinelli</i>

- a) Quelles sont les raisons qui ont poussé Madame Mancinelli à se séparer de Monsieur Leclerc ? (2P)

- b) Madame Mancinelli convoque Monsieur Leclerc, par lettre recommandée, à une entrevue préalable afin de lui expliquer les raisons de sa décision. Quelle(s) mention(s) la lettre de convocation (préalable au licenciement) doit-elle contenir, hormis la date, l'heure et le lieu de l'entrevue ? (2P)

- c) Monsieur Leclerc est étonné que les raisons de son licenciement ne figurent pas dans la lettre de licenciement qui lui a été adressée. Il aimerait connaître les motifs concrets qui lui sont reprochés. Est-ce légal de ne pas indiquer les motifs dans ce cas-ci et quelle est la procédure à suivre, aussi bien par Monsieur Leclerc que par Madame Mancinelli ? Expliquez en détails ! (4P)

- d) Madame Mancinelli pense avoir expliqué en long et en large à Monsieur Leclerc les raisons du licenciement lors de l'entrevue préalable au licenciement. Elle refuse de se justifier davantage. Quelles sont les conséquences juridiques qui en découlent ? Justifiez votre réponse ! (2P)

Partie 2 :***Le calcul des salaires et le financement de la sécurité sociale*****Question 1****(4P)**

Expliquez le fonctionnement du calcul des cotisations sociales par le Centre commun de la sécurité sociale !

Question 2**(7P)**

Calculez la part salariale ainsi que la part patronale des cotisations sociales de **janvier 2018** grâce aux données suivantes (le salarié n'a obtenu aucune augmentations de salaire à part les tranches indiciaires) :

- salaire brut de janvier 2022 : 3.650 €
- salaire social minimum au 1^{er} janvier 2018 : 1.998,59 €
- taux de cotisation à l'assurance accident au 1^{er} janvier 2018 : 0,90%
- taux de cotisation à la mutualité des employeurs au 1^{er} janvier 2018 :

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	0,46 %	1,16 %	1,77 %	2,95 %

- taux de cotisation à la santé au travail au 1^{er} janvier 2018 : 0,11%
- taux d'absentéisme financier : 2,75%
- extrait de l'échelle mobile des salaires :

Cotes d'échéance	Cotes d'application	Augmentation en %	Dates d'application
520,40	497,09	2,5	1.08.1992
533,41	509,51	2,5	1.05.1993
546,74	522,24	2,5	1.02.1994
560,40	535,29	2,5	1.05.1995
574,41	548,67	2,5	1.02.1997
588,77	562,38	2,5	1.08.1999
603,48	576,43	2,5	1.07.2000
618,56	590,84	2,5	1.04.2001
634,02	605,61	2,5	1.06.2002
649,87	620,75	2,5	1.08.2003
666,11	636,26	2,5	1.10.2004
682,76	652,16	2,5	1.10.2005
699,82	668,46	2,5	1.12.2006
717,31	685,17	2,5	1.03.2008
735,24	702,29	2,5	1.03.2009
753,62	719,84	2,5	1.07.2010
772,46	737,83	2,5	1.10.2011
791,77	756,27	2,5	1.10.2012
811,56	775,17	2,5	1.10.2013
831,84	794,54	2,5	1.01.2017
852,63	814,40	2,5	1.08.2018
873,94	834,76	2,5	1.01.2020

Part salariale

Assurance	Taux	Base de calcul	Montant
Pension			
Maladie - prestation en nature			
Maladie - prestation en espèce			
Assurance dépendance			
TOTAL			

SSM	
1/4 du SSM	

Part patronale

Assurance	Taux	Base de calcul	Montant
Pension			
Maladie - prestation en nature			
Maladie - prestation en espèce			
Mutualité			
Assurance Accident			
Santé au travail			
TOTAL			

Espace pour les calculs (obligatoire pour les bases de calcul) :

Question 3

(4P)

Complétez la fiche de salaire de Monsieur Laurent Dubois (les parties en gras) grâce aux informations suivantes :

- Etat civil : divorcé depuis 5 ans, pas d'enfants à charge
- Monsieur Dubois profite des modérations d'impôts suivantes :
 - o DS : 1.320 € par an
 - o FD : 18 unités d'éloignement entre son domicile et la commune où il travaille

Nom et prénom du (de la) salarié(e) :		Laurent Dubois
Classe d'impôt :		
Salaire brut mensuel :		5.980
- cotisations sociales	Taux	
assurance maladie		
prestations en espèces	0,25%	14,95
prestations en nature	2,80 %	167,44
assurance pension	8,00%	478,40
- déductions fiche de retenue d'impôts :		
Salaire imposable :		
- impôts sur salaires* :		
+ déductions fiche de retenue d'impôts :		
- assurance dépendance	1,40%	75,82
Salaire net :		4.081,59
+ crédit d'impôt		50
Salaire à verser :		4.131,59

* Salaire imposable à utiliser au cas où le salaire imposable calculé ne se trouverait pas dans le barème : 5.092,65€

Espace pour les calculs (obligatoires pour les déductions d'impôts) :

Barème de la retenue mensuelle sur les salaires

2017

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		
	1	1A	2
4 640,0	974,0	910,8	364,4
4 645,0	976,1	913,0	365,5
4 650,0	978,1	915,0	366,5
4 655,0	980,3	917,2	367,6
4 660,0	982,3	919,2	368,7
4 665,0	984,5	921,3	369,7
4 670,0	986,5	923,4	370,8
4 675,0	988,6	925,5	371,9
4 680,0	990,7	927,5	373,0
4 685,0	992,8	929,7	374,0
4 690,0	994,8	931,7	375,1
4 695,0	997,0	933,8	376,2
4 700,0	999,0	935,9	377,2
4 705,0	1 001,1	938,0	378,3
4 710,0	1 003,2	940,1	379,4
4 715,0	1 005,3	942,2	380,4
4 720,0	1 007,4	944,2	381,5
4 725,0	1 009,5	946,4	382,6
4 730,0	1 011,5	948,4	383,7
4 735,0	1 013,7	950,5	384,7
4 740,0	1 015,7	952,6	385,8
4 745,0	1 017,8	954,7	386,9
4 750,0	1 019,9	956,7	387,9
4 755,0	1 022,0	958,9	389,0
4 760,0	1 024,0	960,9	390,1
4 765,0	1 026,2	963,1	391,1
4 770,0	1 028,2	965,1	392,2
4 775,0	1 030,4	967,2	393,3
4 780,0	1 032,4	969,3	394,4
4 785,0	1 034,5	971,4	395,4
4 790,0	1 036,6	973,4	396,5
4 795,0	1 038,7	975,6	397,6
4 800,0	1 040,7	977,6	398,6
4 805,0	1 042,9	979,7	399,7
4 810,0	1 044,9	981,8	400,8

2017

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		
	1	1A	2
4 940,0	1 099,2	1 036,0	431,2
4 945,0	1 101,3	1 038,2	432,3
4 950,0	1 103,3	1 040,2	433,5
4 955,0	1 105,5	1 042,3	434,7
4 960,0	1 107,5	1 044,4	435,9
4 965,0	1 109,6	1 046,5	437,0
4 970,0	1 111,7	1 048,6	438,2
4 975,0	1 113,8	1 050,7	439,4
4 980,0	1 115,9	1 052,7	440,6
4 985,0	1 118,0	1 054,9	441,8
4 990,0	1 120,0	1 056,9	442,9
4 995,0	1 122,2	1 059,0	444,1
5 000,0	1 124,2	1 061,1	445,3
5 005,0	1 126,3	1 063,2	446,5
5 010,0	1 128,4	1 065,2	447,6
5 015,0	1 130,5	1 067,4	448,8
5 020,0	1 132,5	1 069,4	450,0
5 025,0	1 134,7	1 071,6	451,2
5 030,0	1 136,7	1 073,6	452,3
5 035,0	1 138,9	1 075,7	453,5
5 040,0	1 140,9	1 077,8	454,7
5 045,0	1 143,0	1 079,9	455,9
5 050,0	1 145,1	1 081,9	457,1
5 055,0	1 147,2	1 084,1	458,2
5 060,0	1 149,2	1 086,1	459,4
5 065,0	1 151,4	1 088,2	460,6
5 070,0	1 153,4	1 090,3	461,8
5 075,0	1 155,6	1 092,4	462,9
5 080,0	1 157,6	1 094,5	464,1
5 085,0	1 159,7	1 096,6	465,3
5 090,0	1 161,8	1 098,6	466,5
5 095,0	1 163,9	1 100,8	467,6
5 100,0	1 165,9	1 102,8	468,8
5 105,0	1 168,1	1 104,9	470,0
5 110,0	1 170,1	1 107,0	471,2

Partie 3 :**Introduction aux crédits bancaires et gestion budgétaire des ménages****Question 1****(5P)**

- a) Qu'est-ce qu'on entend par « contrat de cautionnement » dans le contexte des garanties personnelles ? (2P)

- b) Citez une autre sûreté personnelle et expliquez leurs effets en cas de non-remboursement à l'échéance par le débiteur principal ! (3P)

Question 2**(5P)**

- a) Complétez le tableau suivant sachant qu'une saisie A de 2.000 € et une saisie B de 1.500 € doivent être effectuées sur une rémunération mensuelle nette de 4.250 € ! (3P)

Tranches	Revenu net	Taux	Calculs	Montant saisissable
1 ^{re}	jusqu'à 722 €	0 %		
2 ^e	de 722 à 1.115 €	10 %		
3 ^e	de 1.115 à 1.378 €	20 %		
4 ^e	de 1.378 à 2.296 €	25 %		
5 ^e	à partir de 2.296 €	100 %		
TOTAL				

- b) Quel sera le montant saisi attribué à chaque créancier ? Indiquez vos calculs ! (2P)

Question 3

(5P)

Le patron de l'entreprise « Malin Sàrl » a contracté un prêt auprès d'une banque au taux d'intérêt annuel de 8,8%. Il doit verser à la banque 20 semestrialités de 2.000 €, la première un semestre après la conclusion du contrat.

- a) A combien s'élève la dette de l'entreprise ? (2P)

- b) Calculez le capital remboursé après le paiement des 8 premières semestrialités ! (3P)

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 1 : 33% 1a : 21% 2 : 15%	Taux de cotisation à la sécurité sociale	
Indice :	855,62		Assurance pension	8,00 %
Frais d'obtention	540,00 €		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 %