

Droit du travail – Le pouvoir disciplinaire

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

Quiz

- 1. Une directrice des ressources humaines souhaite mettre à pied à titre disciplinaire un agent de maîtrise qui a utilisé un véhicule utilitaire de l'entreprise sans autorisation le week-end pour faire son déménagement.**
 - a. La durée de la mise à pied est fixée par l'employeur
 - b. La durée de la mise à pied doit être prévue par le règlement intérieur
 - c. La durée de la mise à pied doit être précisée dans la lettre de notification
- 2. Un technicien a giflé l'un de ses collègues de travail. L'employeur souhaite lui infliger une mutation et une rétrogradation.**
 - a. L'employeur peut envisager les deux sanctions à la fois
 - b. Il ne peut envisager que les sanctions prévues au règlement intérieur
 - c. Il ne peut retenir que l'une des sanctions
- 3. Pour sanctionner une faute, le délai de prescription est :**
 - a. Entre 2 jours ouvrables et un mois après l'entretien
 - b. De 2 mois après la connaissance de la faute
 - c. De 5 jours après la convocation
- 4. La procédure légale pour un avertissement suppose :**
 - a. Une notification
 - b. Une convocation et une notification
 - c. Une convocation, un entretien et une notification

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le pouvoir disciplinaire, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, 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.