

**« EPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS  
(Arrêté du 30 DÉCEMBRE 2015)**

**- SESSION 2022 -**

***MATIERE : DROIT DES AFFAIRES***

**Durée : 1 heure**

Pour chaque question, le candidat choisit la réponse qu'il juge exacte en cerclant la réponse choisie sur la grille jointe.

Le candidat remettra cette grille au(x) surveillant(s) à la fin de l'épreuve après y avoir porté ses nom et prénom.

---

QUESTIONS

**1. En matière de cession de fonds de commerce :**

- a. Les communes ne disposent d'aucun droit de préemption.
- b. L'acte de cession doit contenir des mentions obligatoires, notamment celle relative au chiffre d'affaires réalisé au cours des trois dernières années d'exploitation.
- c. Le vendeur du fonds bénéficie d'un privilège qui lui permet d'être payé par préférence aux autres créanciers de l'acheteur sur la valeur du bien.
- d. Les créanciers du vendeur ne peuvent pas faire opposition au paiement du prix au vendeur.

**2. En matière de clause pénale :**

- a. Le paiement de la pénalité libère le débiteur de l'exécution de l'obligation visée par la clause.
- b. Le juge n'a pas le pouvoir d'augmenter la pénalité si celle-ci est dérisoire.
- c. La clause pénale n'est valable que s'il existe un préjudice.
- d. Le bénéficiaire ne peut y renoncer.

**3. En matière de vices du consentement :**

- a. La violence légitime est une cause de nullité du contrat.
- b. Le dol qui émane d'un tiers de connivence est une cause de nullité du contrat.
- c. L'erreur sur la valeur est une cause de nullité du contrat.
- d. Le délai de prescription de cinq ans, en ce qui concerne la violence, court à compter de la date de conclusion du contrat.

**4. En matière de responsabilité civile contractuelle :**

- a. Une clause exonératoire de responsabilité est privée d'effet en cas de faute lourde.
- b. En principe, le dommage imprévisible lors de la conclusion du contrat est réparable, peu importe qu'une clause du contrat le prévoit expressément ou non.
- c. En principe, le lien de causalité entre le dommage et la faute est présumé.
- d. La preuve de la faute nécessite une preuve parfaite.

**5. En matière de contrat d'entreprise :**

- a. Le contrat d'entreprise doit nécessairement être à titre onéreux.
- b. L'entrepreneur n'est pas lié au maître de l'ouvrage par un lien de subordination.
- c. L'entrepreneur n'est tenu d'aucun devoir d'information à l'égard du maître de l'ouvrage.
- d. Dans un contrat d'entreprise conclu intuitu personae, le décès de l'entrepreneur n'entraîne pas la caducité du contrat d'entreprise.

**6. En matière de simulation :**

- a. Par principe, toute simulation est illicite.
- b. En principe, la contre-lettre est opposable aux tiers.
- c. L'acte apparent correspond à la volonté réelle des parties.
- d. Les tiers de mauvaise foi peuvent se voir opposer la contre-lettre lorsqu'ils connaissent l'acte secret.

**7. En matière de paiement :**

- a. Le paiement doit être prouvé par une preuve parfaite.
- b. En principe, en droit civil, les intérêts échus produisent intérêt.
- c. La dation en paiement consiste pour le créancier à recevoir en paiement autre chose que ce qui lui est dû.
- d. Est valable une clause d'indexation sur le niveau général des prix n'ayant pas de relation directe avec l'objet de la convention ou avec l'activité d'une des parties.

**8. En matière de société créée de fait :**

- a. La société créée de fait à la personnalité juridique.
- b. La société créée de fait est une société qui a été annulée par une décision de justice.
- c. Les associés sont indéfiniment responsables des dettes sociales à l'égard des tiers.
- d. Les tiers qui souhaitent prouver l'existence d'une société créée de fait doivent prouver les différents éléments constitutifs d'une société.

**9. En matière d'obligation aux dettes sociales :**

- a. L'obligation aux dettes sociales dans une société civile est illimitée, proportionnelle et conjointe.
- b. L'obligation aux dettes correspond à la contribution aux pertes.
- c. L'obligation aux dettes sociales concerne la seule relation entre les associés.
- d. De façon générale, un créancier peut demander aux associés de payer la dette de la société à son égard, sans qu'il y ait lieu au préalable de mettre en demeure ou de poursuivre vainement la société.

**10. En matière de partage des bénéfices :**

- a. Même sans délibération de l'assemblée générale ordinaire en ce sens, les associés ont un droit absolu aux dividendes.
- b. Le droit de créance des associés à l'encontre de la société n'existe qu'à compter de la délibération de l'assemblée générale ordinaire ayant voté la distribution d'un dividende.
- c. Il est possible dans les statuts d'une société de priver un associé de tout partage des bénéfices.
- d. En principe, il est possible de distribuer des dividendes même s'il n'existe pas de bénéfice distribuable.

**11. En matière de société anonyme à conseil de surveillance et directoire :**

- a. Les membres du conseil de surveillance sont des dirigeants de droit.
- b. Les membres du directoire doivent nécessairement être des personnes physiques.
- c. Un membre du conseil de surveillance ne peut pas cumuler son mandat social avec un contrat de travail dans la société.
- d. Le directoire qui est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société n'est pas limité dans son action par l'objet social.

**12. En matière de société civile :**

- a. Les associés ne bénéficient pas d'un droit de retrait.
- b. Le gérant ne peut pas être une personne morale.
- c. Les parts sociales ne peuvent être cédées qu'avec l'agrément de tous les associés, sauf clause contraire des statuts.
- d. En principe, le décès d'un associé entraîne dissolution de la société.

**13. En matière de fusions de sociétés :**

- a. Une société en cours de liquidation ne peut participer à une fusion.
- b. Les fusions de sociétés sont toujours soumises aux règles relatives au contrôle des concentrations.
- c. En cas de fusion-absorption, la société absorbante ne peut jamais être condamnée à une peine d'amende pour une infraction commise par la société absorbée avant l'opération de fusion-absorption.
- d. La fusion est décidée par l'assemblée générale extraordinaire de chacune des sociétés qui participent à la fusion.

**14. En matière d'abus de biens sociaux :**

- a. Toutes les sociétés commerciales sont concernées par l'incrimination d'abus de biens sociaux.
- b. L'intérêt personnel poursuivi par le dirigeant peut être matériel ou moral.
- c. Le délai de prescription de l'abus de biens sociaux est de trois ans à compter du jour où l'infraction a été commise.
- d. Les associés peuvent se constituer partie civile devant le juge pénal.

**15. En matière de prévention des difficultés par l'information économique :**

- a. Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit établir un document relatif à la situation de l'actif, un tableau de financement, un compte de résultat prévisionnel ainsi qu'un plan de financement prévisionnel.
- b. Le défaut de dépôt des comptes annuels au greffe du tribunal n'est pas sanctionné pénalement.
- c. Les entreprises employant au moins 300 salariés ou réalisant un chiffre d'affaires hors taxe au moins égal à 18 millions d'euros ont l'obligation d'établir, notamment, un compte de résultat prévisionnel ainsi qu'un plan de financement prévisionnel.
- d. Aucune des trois réponses précédentes n'est juste.

**16. En matière de situation des créanciers d'une entreprise en difficulté :**

- a. Les créanciers affectés par un redressement judiciaire sont soumis au principe d'égalité.
- b. En cas de liquidation judiciaire d'un entrepreneur individuel marié sous le régime de la communauté réduite aux acquêts, les biens communs aux époux ne sont pas appréhendés par la procédure de liquidation judiciaire.
- c. Tout créancier peut agir en justice au nom et dans l'intérêt collectif des créanciers.
- d. Toutes les créances nées régulièrement après le jugement d'ouverture n'ont pas à être déclarées.

**17. En matière sanctions et déchéances :**

- a. Les dirigeants d'une personne morale ainsi que les entrepreneurs individuels peuvent faire l'objet d'une action en responsabilité pour insuffisance d'actifs dès lors qu'est ouverte une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.
- b. Le fait pour un dirigeant ou un entrepreneur individuel de faire disparaître des documents comptables ne peut pas être sanctionné au titre de la faillite personnelle.
- c. Le ministère public et le liquidateur judiciaire peuvent engager l'action en responsabilité pour insuffisance d'actifs.
- d. La violation par le chef d'entreprise d'une faillite personnelle ou d'une interdiction de gérer dont il fait l'objet n'est pas sanctionnée pénalement.

**18. En matière de procédure de mandat *ad hoc* :**

- a. Les créanciers du débiteur peuvent demander la désignation d'un mandataire *ad hoc*.
- b. Le mandat *ad hoc* n'est pas confidentiel.
- c. Le mandataire *ad hoc* peut imposer des solutions (comme par exemple des abandons de créances) aux créanciers du débiteur.
- d. Le mandataire *ad hoc* n'a aucun pouvoir d'administration, le dirigeant ou l'entrepreneur conservant leur pouvoir de gestion.

**19. En matière d'alerte :**

- a. Les associés non-gérants des SARL, ainsi que les actionnaires des sociétés anonymes et commandite simples qui détiennent au moins 5% du capital social, bénéficient d'un droit d'alerte lorsqu'ils constatent des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation.
- b. Les associations ne sont pas visées par la procédure d'alerte interne du commissaire aux comptes, et ce même si l'association reçoit annuellement de l'État, des collectivités locales une ou plusieurs subventions dont le montant global excède 153 000 euros.
- c. Le président du tribunal de commerce ne dispose pas d'un droit d'alerte.
- d. Le CSE d'une entreprise de plus de 50 salariés ne dispose pas d'un droit d'alerte.

**20. En matière de situation des salariés d'une entreprise en difficulté :**

- a. Les salariés doivent déclarer leurs créances comme tout créancier.
- b. L'ouverture d'une procédure collective, y compris la liquidation judiciaire, entraîne la résiliation automatique des contrats de travail.
- c. Le liquidateur judiciaire procède au licenciement sans autorisation judiciaire préalable.
- d. Les contrats de travail ne sont pas transmis au cessionnaire de l'entreprise ou d'un actif auxquels ils sont attachés.

« EPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS  
(Arrêté du 30 décembre 2015)

- SESSION 2022 -

**MATIERE : DROIT DES AFFAIRES**

Candidat : Nom : .....

Prénom : .....

GRILLE DES RÉPONSES AUX QUESTIONS

N° de la question	Le candidat encercle la réponse qu'il estime exacte			
1	a	b	c	d
2	a	b	c	d
3	a	b	c	d
4	a	b	c	d
5	a	b	c	d
6	a	b	c	d
7	a	b	c	d
8	a	b	c	d
9	a	b	c	d
10	a	b	c	d
11	a	b	c	d
12	a	b	c	d
13	a	b	c	d
14	a	b	c	d
15	a	b	c	d
16	a	b	c	d
17	a	b	c	d
18	a	b	c	d
19	a	b	c	d
20	a	b	c	d

**« ÉPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS**

**(Arrêté du 30 DECEMBRE 2015)**

**- SESSION 2022**

-

***MATIÈRE : DROIT FISCAL***

**Durée : 1 heure**

Pour chaque question, le candidat choisit la réponse qu'il juge exacte en cerclant la réponse choisie sur la grille jointe.

Le candidat remettra cette grille au(x) surveillant(s) à la fin de l'épreuve après y avoir porté ses nom et prénom.

---

QUESTIONS

1. Un couple procède à la location de 4 studios meublés au centre-ville de Paris. Les revenus retirés de cette location représentent environ 50 000 € par an.
  - a. Les revenus retirés de la location relèvent des revenus fonciers
  - b. Les revenus retirés de la location relèvent des BIC professionnels
  - c. Les revenus retirés de la location relèvent des BIC non professionnels
  - d. Il me manque des éléments pour déterminer le régime fiscal des loyers
  
2. Le code général des impôts énonce quatre critères pour être considéré comme fiscalement domicilié en France au regard de l'impôt sur le revenu. Ces critères :
  - a. Sont alternatifs
  - b. Sont cumulatifs
  - c. Sont les mêmes que dans les conventions internationales de double imposition
  - d. Aucune autre proposition ne convient
  
3. En matière d'impôt sur le revenu, la détermination du quotient familial pour l'imposition des revenus de l'année N, s'effectue :
  - a. En tenant obligatoirement compte de la situation de famille au 01.01.N
  - b. En tenant obligatoirement compte de la situation de famille au 31.12.N
  - c. En tenant compte obligatoirement de la situation de famille au 01.01.N+1
  - d. Aucune autre proposition ne convient

4. Un administrateur personne physique d'une société perçoit des jetons de présence. Les jetons de présence :
  - a. Sont imposables en Revenus fonciers
  - b. Sont imposables en Revenus de capitaux mobiliers
  - c. Sont imposables en Traitements et salaires
  - d. Sont imposables en Bénéfices non commerciaux
  
5. Une personne physique décide de vendre un appartement qu'elle possède depuis 12 ans et qui était donné en location. A cette occasion, elle réalise une plus-value de 100 000 €. Cette plus-value :
  - a. Est imposable au barème progressif de l'impôt sur le revenu
  - b. Est soumise au prélèvement forfaitaire unique de 12,8 % (flat tax) ainsi qu'aux prélèvements sociaux
  - c. Est soumise à l'impôt au taux réduit proportionnel de 19 % ainsi qu'aux prélèvements sociaux
  - d. N'est pas imposable
  
6. Pour les exercices ouverts en 2022, le taux de l'impôt sur les sociétés est de :
  - a. 26.5 %
  - b. 25 %
  - c. 25 % avec possibilité de bénéficier du taux réduit de 15 % dans la limite de 38 120 € pour les sociétés dont le capital ne dépasse pas 10 M€.
  - d. 25 % avec possibilité de bénéficier du taux réduit de 15 % dans la limite de 38 120 € pour les sociétés dont le chiffre d'affaires HT ne dépasse pas 10 M€.
  
7. Une entreprise a pour objet la location de vélos d'une valeur unitaire de 300 €. Dans ces conditions :
  - a. Les vélos constituent des immobilisations amortissables
  - b. Les vélos sont des stocks
  - c. Les vélos sont inscrits en charge (petit matériel) car leur valeur unitaire HT ne dépasse pas 500 €
  - d. Aucune autre proposition ne convient
  
8. Quelle affirmation est exacte ?
  - a. Une immobilisation corporelle est une immobilisation amortissable
  - b. Une immobilisation incorporelle est une immobilisation non amortissable
  - c. Le suramortissement est une forme d'amortissement dérogatoire
  - d. L'amortissement exceptionnel est pour partie un amortissement dérogatoire
  
9. Dans un groupe de sociétés :
  - a. On peut appliquer simultanément le régime d'intégration fiscale et le régime des sociétés mères et filiales
  - b. On ne peut appliquer simultanément le régime d'intégration fiscale et le régime de sociétés mères et filiales
  - c. Le cumul entre intégration fiscale et régime des sociétés mères et filiales ne se pose pas car il ne peut y avoir de distribution de dividendes intra-groupes
  - d. Aucune des autres propositions ne convient

10. Une SARL :
- Relève nécessairement de l'IS
  - Peut relever de la transparence fiscale
  - Relève sur option irrévocable de la transparence fiscale
  - Aucune des autres propositions ne convient
11. Le régime des sociétés mères et filiales :
- Suppose que l'on détienne 5 % de la filiale
  - Suppose que l'on détienne 10 % d'une filiale
  - Suppose que l'on détienne 95 % d'une filiale
  - Aucune des autres propositions ne convient
12. Une société civile immobilière est détenue par deux sociétés anonymes. Dans ces conditions :
- La SCI relève de l'impôt sur les sociétés
  - La SCI relève des revenus fonciers
  - La SCI relève de la transparence fiscale mais peut opter pour l'IS
  - La SCI relève de l'IS mais peut opter pour la transparence fiscale
13. Une société en nom collectif :
- Est soumise à l'impôt sur le revenu
  - Est soumise à l'impôt sur les sociétés
  - Peut opter pour l'impôt sur les sociétés
  - Aucune des solutions précédentes
14. Une société en nom collectif réalise un déficit fiscal de 500 000 €. Elle est détenue par deux sociétés par actions simplifiées (SAS).
- Le déficit est reportable sur les exercices suivants mais peut être reporté en arrière
  - Le déficit est reportable sur les exercices suivants mais n'est pas reportable en arrière
  - Le déficit remonte entre les mains des associés
  - Aucune des autres propositions ne convient
15. Dans le régime du carry-back (report en arrière des déficits) :
- Le déficit reportable en arrière n'est pas plafonné contrairement au report en avant
  - Le déficit reportable peut s'imputer sur les bénéfices des trois derniers exercices
  - Le déficit reportable peut s'imputer sur les bénéfices des 5 derniers exercices
  - Aucune des autres propositions ne convient
16. Une provision pour dépréciation de titres de participation constituée par une SAS pour des titres détenus depuis 5 ans dans une filiale :
- Est déductible
  - N'est pas déductible
  - Est déductible sous déduction d'une quote-part de frais et charges de 12 %
  - Aucune des autres propositions ne convient

17. Une troupe de danseurs brésiliens se produit devant des touristes japonais au Grand théâtre de Lille. Les recettes du spectacle :
- Sont soumises à la TVA brésilienne
  - Sont soumises à la TVA française
  - Sont exonérées de TVA s'agissant de touristes
  - Sont exonérées de TVA s'agissant de prestations artistiques
18. Au regard de la TVA, un laboratoire d'analyses médicales
- Est un assujetti redevable
  - Est un assujetti non redevable
  - Est un non assujetti à la TVA
  - Aucune des autres propositions ne convient
19. Une société civile immobilière donne en location deux appartements à usage professionnel. Les locaux sont loués nus. Un appartement est occupé par un avocat ; l'autre par un notaire. Au regard de la TVA :
- L'opération est soumise de plein droit à la TVA
  - L'opération est obligatoirement exonérée de TVA s'agissant de locaux nus
  - L'opération est exonérée de TVA avec possibilité d'option
  - Aucune des autres propositions ne convient
20. Une entreprise qui est soumise à la TVA sur l'ensemble de ses opérations décide de fabriquer pour ses propres besoins une machine spéciale pour ses ateliers de production. Au regard de la TVA, cette opération :
- Est soumise à la TVA
  - Est hors champ d'application de la TVA
  - Est exonérée de TVA
  - Aucune des autres propositions ne convient

**« EPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS**

(Arrêté du 30 décembre 2015)

- SESSION 2022 -

**MATIÈRE : DROIT FISCAL**

Candidat : Nom : .....

Prénom : .....

GRILLE DE RÉPONSE AUX QUESTIONS

Numéro de la question	Le candidat encercle la réponse qu'il estime exacte			
	a	b	c	d
1	a	b	c	d
2	a	b	c	d
3	a	b	c	d
4	a	b	c	d
5	a	b	c	d
6	a	b	c	d
7	a	b	c	d
8	a	b	c	d
9	a	b	c	d
10	a	b	c	d
11	a	b	c	d
12	a	b	c	d
13	a	b	c	d
14	a	b	c	d
15	a	b	c	d
16	a	b	c	d
17	a	b	c	d
18	a	b	c	d
19	a	b	c	d
20	a	b	c	d

**« ÉPREUVE D'APTITUDE » - EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS**

**(Arrêté du 30 DECEMBRE 2015)**

**- SESSION 2022 -**

***MATIÈRE : DROIT SOCIAL***

**Durée : 1 heure**

Pour chaque question, le candidat choisit la réponse qu'il juge exacte en cerclant la réponse choisie sur la grille jointe.

Le candidat remettra cette grille au(x) surveillant(s) à la fin de l'épreuve après y avoir porté ses nom et prénom.

---

**QUESTIONS**

1. L'usage en droit du travail est caractérisé par :
  - a. La réunion de 3 critères cumulatifs : la fixité, la généralité, la constance
  - b. La réunion de 3 critères alternatifs : la généralité, la régularité, la licéité
  - c. La réunion de 4 critères alternatifs : la régularité, la constance, l'objectivité, la fixité
  - d. La réunion de 4 critères cumulatifs : l'objectivité, la répétition, la généralité, la licéité
  
2. Lorsqu'une prime est fixée par un accord collectif d'entreprise, l'employeur peut la modifier ou la supprimer :
  - a. En soumettant un avenant de modification du salaire au salarié, dans la mesure où la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail dont la modification impose l'accord du salarié
  - b. Unilatéralement en application de son pouvoir de direction, la prime étant prévue par accord collectif, elle n'est pas un élément essentiel du contrat de travail
  - c. Unilatéralement en application de son pouvoir de direction, la prime étant un complément accessoire du salaire de base, elle n'est pas un élément essentiel du contrat de travail
  - d. En respectant la procédure de dénonciation ou de révision de l'accord collectif d'entreprise

3. Les avantages en nature
  - a. Etant exprimés en nature, et non en espèces, ne sont pas pris en compte dans l'appréciation du respect du minimum conventionnel ou du Smic
  - b. Sont exprimés en nature, et non en espèces, de sorte qu'il est matériellement impossible de les soumettre à cotisations sociales
  - c. Constituent une rémunération devant être évaluée afin, d'une part, d'apprécier le respect du minimum conventionnel ou du Smic et, d'autre part, de les soumettre à cotisations sociales
  - d. Ne constituent pas une rémunération au sens strict du terme mais doivent être évalués en paie afin de les soumettre à cotisations sociales
  
4. S'agissant des frais professionnels :
  - a. Leur prise en charge par l'employeur est obligatoire et se fait exclusivement au réel sur présentation des justificatifs des frais effectivement exposés par le salarié
  - b. Leur prise en charge par l'employeur ainsi que les modalités de cette prise en charge sont librement prévues par le contrat de travail, l'accord collectif d'entreprise ou une convention collective de branche
  - c. Leur prise en charge par l'employeur est obligatoire et l'employeur est libre de prévoir un remboursement forfaitaire sans présentation des justificatifs des frais réellement exposés par le salarié
  - d. Leur prise en charge par l'employeur est obligatoire et les modalités de cette prise en charge sont librement prévues par le contrat de travail, à défaut de stipulations conventionnelles
  
5. Lorsqu'un salarié est placé en arrêt de travail pour une cause non professionnelle,
  - a. Il n'a aucune obligation d'informer son employeur, il s'agit là d'un fait relevant de sa vie privée
  - b. Il doit impérativement informer son employeur, sans délai
  - c. Il doit impérativement informer son employeur, dans un délai légal de 24 heures
  - d. Il doit impérativement informer son employeur, dans un délai fixé par la convention collective applicable, le règlement intérieur ou le contrat de travail
  
6. Durant son arrêt de travail, le salarié
  - a. Est délié de toutes les obligations liées à son contrat de travail
  - b. Demeure soumis à l'ensemble des obligations liées à son contrat de travail
  - c. Demeure soumis à l'obligation générale de loyauté
  - d. A le droit d'exercer une activité à condition que celle-ci ne soit pas concurrente à celle de son employeur
  
7. Durant son arrêt de travail, le salarié protégé voit son mandat
  - a. maintenu dans les conditions habituelles
  - b. maintenu dans des conditions aménagées de sorte qu'il doit se faire suppléer aux réunions des représentants du personnel
  - c. suspendu de sorte qu'il n'a plus le droit de se rendre dans les locaux de l'entreprise
  - d. suspendu de sorte qu'il doit se faire suppléer dans l'ensemble de ses attributions

8. Durant son arrêt de travail, le salarié
  - a. Perçoit son salaire dans les conditions normales d'exécution de son contrat de travail
  - b. Perçoit uniquement les indemnités journalières de sécurité sociale
  - c. Peut percevoir, en plus des indemnités journalières de sécurité sociale, un complément de salaire de la part de son employeur si et seulement si celui-ci est prévu par la convention collective applicable
  - d. Peut percevoir, en plus des indemnités journalières de sécurité sociale, un complément de salaire de la part de son employeur si et seulement si celui-ci remplit les conditions posées par la loi ou la convention collective applicable
  
9. Lorsqu'un salarié est licencié en raison de son arrêt maladie :
  - a. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'arrêt maladie n'est pas un motif valable de licenciement
  - b. Le licenciement est nul dans la mesure où il est discriminatoire en raison de l'état de santé
  - c. Le licenciement est valable si l'employeur démontre par ailleurs que l'absence prolongée du salarié cause un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise
  - d. Le licenciement est valable si l'employeur démontre par ailleurs la nécessité de remplacer le salarié absent
  
10. La liberté d'expression des salariés
  - a. Est totale au sein et à l'extérieure de l'entreprise
  - b. Est totale à l'extérieure de l'entreprise, mais disparaît au sein de l'entreprise
  - c. Est limitée au sein et à l'extérieure de l'entreprise par l'abus qui se définit par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs
  - d. Est totale à l'extérieure de l'entreprise et limitée au sein de l'entreprise par l'abus qui se définit comme toute critique préjudiciable à l'entreprise
  
11. La faute lourde du salarié se définit comme
  - a. Une faute d'une particulière gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif
  - b. Une faute d'une particulière gravité résultant d'une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise personnellement imputable au salarié et rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise
  - c. Une faute d'une particulière gravité caractérisée par des actes de déloyauté et de concurrence déloyale
  - d. Une faute d'une particulière gravité caractérisée par des actes pouvant revêtir une qualification pénale
  
12. La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est obligatoire
  - a. Dans toutes les entreprises de plus de 300 salariés
  - b. Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés
  - c. Dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés
  - d. Dans toutes les entreprises, sans condition d'effectifs

- 13.** La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) regroupe
- l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, que l'employeur met à disposition du comité social et économique
  - l'ensemble des informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise, que l'employeur met à disposition de l'ensemble des salariés
  - l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, que l'employeur met à disposition du comité social et économique
  - l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement et les résultats de leur évaluation pour la santé et la sécurité des travailleurs, que l'employeur met à disposition de l'ensemble des salariés
- 14.** Le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est déterminé par
- des dispositions légales d'ordre public
  - accord collectif d'entreprise et, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, par la convention collective de branche applicable
  - des dispositions légales d'ordre public, éventuellement par accord collectif d'entreprise et, en l'absence d'accord collectif, par les dispositions légales supplétives
  - Est déterminé par accord collectif et, en l'absence d'accord collectif, par les dispositions légales supplétives
- 15.** Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié travaille en horaires de nuit :
- L'employeur peut unilatéralement modifier les horaires de travail du salarié afin de le faire passer en horaires de jour, dans la mesure où les horaires de travail ne sont pas un élément essentiel du contrat de travail et relèvent du pouvoir de direction de l'employeur
  - L'employeur ne peut pas unilatéralement modifier unilatéralement les horaires de travail du salarié afin de le faire passer en horaires de jour, dans la mesure où les horaires de travail sont un élément essentiel du contrat de travail dont la modification doit recueillir l'accord du salarié
  - L'employeur ne peut pas unilatéralement modifier unilatéralement les horaires de travail du salarié afin de le faire passer en horaires de jour, dans la mesure où, si les horaires de travail ne sont pas un élément essentiel du contrat de travail et relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, tel n'est pas le cas s'agissant d'un passage d'un horaire de nuit vers un horaire de jour
  - L'employeur peut unilatéralement modifier les horaires de travail du salarié afin de le faire passer en horaires de jour, du moment que cette modification s'accompagne d'un maintien de la rémunération à un niveau identique incluant les majorations pour travail de nuit et respecte la vie privée et familiale du salarié
- 16.** L'inaptitude
- Est professionnelle lorsqu'elle est constatée par le médecin du travail et fait suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail
  - Est professionnelle lorsqu'elle est constatée par le médecin du travail et que sa cause réside dans l'exécution du contrat de travail
  - Est non professionnelle lorsqu'elle est constatée par le médecin traitant et que sa cause réside dans un fait de la vie privée
  - Est non professionnelle lorsqu'elle est constatée par le médecin du travail et que sa cause réside dans un fait de la vie privée

- 17. Le licenciement pour inaptitude**
- Ouvre toujours droit à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement
  - N'ouvre jamais droit à l'indemnité compensatrice de préavis, compte tenu de l'inaptitude du salarié, mais ouvre toujours droit à l'indemnité légale de licenciement
  - Ouvre droit à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement uniquement lorsque l'inaptitude est professionnelle
  - N'ouvre jamais droit à l'indemnité compensatrice de préavis, compte tenu de l'inaptitude du salarié, mais ouvre toujours droit à l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement lorsque l'inaptitude est non professionnelle
- 18. Lorsque le salarié est déclaré inapte**
- L'employeur n'est tenu à une obligation de reclassement qu'en matière d'inaptitude non professionnelle
  - L'employeur n'est tenu à une obligation de reclassement que si le médecin du travail l'indique sur l'avis d'inaptitude
  - l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique « *inaptitude à tout emploi* » ou « *inaptitude à tout poste* » dans l'entreprise
  - l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».
- 19. La convocation à entretien préalable à licenciement**
- Doit être envoyée au moins 5 jours ouvrés avant la date fixée pour l'entretien
  - Doit être envoyée au moins 5 jours ouvrables avant la date fixée pour l'entretien
  - Doit être envoyée au moins 5 jours calendaires avant la date fixée pour l'entretien
  - Doit être envoyée au moins 2 jours ouvrés avant la date fixée pour l'entretien
- 20. L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par**
- Un an à compter de la rupture du contrat de travail
  - Deux ans à compter de l'exigibilité du salaire
  - Trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.
  - Cinq ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer

**« ÉPREUVE D'APTITUDE » EXPERTS COMPTABLES ÉTRANGERS**

(Arrêté du 30 décembre 2015)

- SESSION 2022 -

***MATIÈRE : DROIT SOCIAL***

Candidat : Nom : .....

Prénom : .....

GRILLE DE RÉPONSE AUX QUESTIONS

Numéro de la question	Le candidat encercle la réponse qu'il estime exacte			
1	a	b	c	d
2	a	b	c	d
3	a	b	c	d
4	a	b	c	d
5	a	b	c	d
6	a	b	c	d
7	a	b	c	d
8	a	b	c	d
9	a	b	c	d
10	a	b	c	d
11	a	b	c	d
12	a	b	c	d
13	a	b	c	d
14	a	b	c	d
15	a	b	c	d
16	a	b	c	d
17	a	b	c	d
18	a	b	c	d
19	a	b	c	d
20	a	b	c	d