

## VRAI\_FAUX n°1 : Les contrats précaires dans le secteur privé

1. Le contrat à durée déterminée (CDD) est forcément de date à date	VRAI	FAUX
2. Aucun salarié sous CDD ne peut rester plus de 18 mois dans l'entreprise, renouvellement compris	VRAI	FAUX
3. En cas de difficultés économiques, les salariés précaires pourront voir leur contrat rompu avant les permanents	VRAI	FAUX
4. En cas de faute grave du salarié, l'employeur peut rompre immédiatement le contrat à durée déterminée	VRAI	FAUX
5. Et a fortiori licencier le travailleur temporaire	VRAI	FAUX
6. Si l'employeur ne prouve pas la faute grave, le CDD obtiendra en justice versement de tous les salaires à courir, et même de l'indemnité de fin de contrat	VRAI	FAUX
7. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de transformation du CDD en CDI	VRAI	FAUX
8. En cas de cession d'entreprise, les salariés peuvent refuser de changer d'employeur	VRAI	FAUX
9. En cas de violation des règles relatives au CDD, ce dernier se transforme automatiquement en CDI. Si, par exemple, une entreprise a renouvelé deux fois un contrat de 8 mois (3 x 8), puis rompu un mois après le second renouvellement, le salarié ne pourra réclamer versement des sept mois à courir, puisqu'il sera sous CDI	VRAI	FAUX
10. Si les salariés sous CDD sont décomptés dans les effectifs, mais aussi électeurs et éligibles dans l'entreprise, tel n'est pas le cas des travailleurs temporaires, par définition extérieurs à celle-ci	VRAI	FAUX

## VRAI\_FAUX n°2 : Modification du contrat et simple changement dans les conditions de travail

1. Une clause de mobilité géographique peut à tout moment être proposée à un salarié déjà en poste	VRAI	FAUX
2. S'il s'agit d'une clause ne modifiant pas les conditions actuelles du travail (exemple: clause de non-concurrence, préavis de licenciement moins long), le salarié ne peut refuser une telle insertion	VRAI	FAUX
3. Ces clauses sont applicables pendant toute la durée du contrat, même si la situation personnelle du salarié a radicalement changé	VRAI	FAUX
4. Le salarié refusant la mise en œuvre d'une clause contractuelle peut être considéré comme démissionnaire	VRAI	FAUX
5. Le niveau de la rémunération est un élément essentiel du contrat: la somme en bas à droite de la fiche de paie ne peut donc varier sans l'accord exprès du salarié	VRAI	FAUX
6. L'entreprise est en droit de changer le mode de rémunération d'un salarié (exemple: abaissement du fixe, augmentation de la part variable), à la condition que la nouvelle rémunération soit plus favorable	VRAI	FAUX
7. Embauchée comme caissière-vendeuse, une salariée ayant été caissière pendant vingt ans peut refuser de devenir vendeuse	VRAI	FAUX
8. Le salarié peut toujours refuser un changement des <b>horaires</b> de travail, même s'il semble minime à l'entreprise (exemple: 15 minutes plus tôt le matin)	VRAI	FAUX

9. La <b>durée</b> du travail est contractuelle: un salarié embauché pour l'horaire légal (exemple: 35 heures au 1 <sup>er</sup> janvier 2000) peut donc refuser de faire des heures supplémentaires	VRAI	FAUX
10. Le salarié à temps partiel en revanche est en droit de refuser toute modification de la durée du travail	VRAI	FAUX
11. L'employeur ne pouvant imposer une <b>modification du contrat</b> , le salarié peut dans ce cas précis prendre acte de la rupture et se considérer comme licencié	VRAI	FAUX
12. Le salarié ne se présentant plus au travail après un <b>changement de ses conditions de travail</b> ne sera plus payé	VRAI	FAUX
13. Le refus d'un changement dans les conditions de travail constitue automatiquement une faute grave	VRAI	FAUX
14. En l'absence d'une clause de mobilité, il conviendra d'examiner pour chaque personne visée si la mobilité collective (exemple: déménagement du siège) entraîne un bouleversement de sa vie personnelle	VRAI	FAUX
15. Si un accord collectif est signé modifiant les conditions <b>contractuelles</b> de rémunération (exemple: passage aux 35 heures), un salarié peut refuser de s'y soumettre	VRAI	FAUX
16. Si un usage salarial (exemple : 13 <sup>ème</sup> mois) est régulièrement dénoncé par l'employeur, il disparaîtra sans que les salariés ne puissent y voir une modification de leur contrat puisqu'il s'agit d'une source collective	VRAI	FAUX
17. Sauf si l'avantage en cause a fait l'objet d'une contractualisation individuelle	VRAI	FAUX
18. En cas de modification du contrat pour motif économique, la non-réponse du salarié dans le mois qui suit à la proposition patronale par lettre recommandée vaut acceptation	VRAI	FAUX
19. Une réponse du type «J'accepte ma mutation, mais à la condition que» constitue en droit un refus	VRAI	FAUX
20. Les représentants du personnel peuvent refuser un simple changement dans leurs conditions de travail	VRAI	FAUX