|  |
| --- |
| **FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS ET DES MANAGERS DE CAREER CENTER**  **APPLICATIONS PRATIQUES** |
| **Nom de l’atelier : 35 – INITIATION AU CODE DU TRAVAIL MAROCAIN** |

**Cas pratique 1 :**

Un salarié, exerçant ses fonctions dans le nord du Maroc, a signé une clause de mobilité géographique autorisant son employeur à le muter dans n’importe quelle localité où se trouve un établissement de la société. Ledit salarié élu délégué des salariés. Six mois après, la société lui notifie l’ordre de rejoindre un établissement situé dans le sud et ce, dans les 10 jours, faute de quoi, il serait considéré comme démissionnaire.

* Qu’en pensez-vous ?

**Cas pratique 2 :**

M. Said a été embauché à compter du 15 septembre en tant que comptable. Aucun contrat de travail n’a été signé entre les parties. Le 15 octobre, son employeur souhaite mettre fin à la relation de travail en disant rompre la période d’essai.

* Son employeur s’est-il mis en tort en ne faisant pas signer de contrat de travail ?
* Y a-t-il rupture de la période d’essai ?

**Cas pratique 3** :

Un employeur recrute un salarié en CDD pour faire face à l’absence d’un de ses salariés.

* Doit-il obligatoirement affecter ce salarié sur le poste du salarié absent ?

**Cas pratique 4 :**

Un employeur a demandé à une hôtesse d’accueil d’assurer quelques travaux de secrétariat en plus de ses missions d’accueil. La salariée refuse en invoquant le fait que cette tâche n’est pas inscrite dans son contrat de travail.

* Est-elle dans son droit ?

**Cas pratique 5 :**

Une salariée, à son retour de congé de maternité, demande à l’employeur de pouvoir prendre ses 3 semaines de congés payés. L’employeur refuse en arguant du fait que la période du congé principal avait été fixée pendant le mois d’Août, période de fermeture de l’entreprise.

* L’employeur est-il en droit de lui refuser ses congés ?

**Cas Pratique 6 :**

M. Rachid, Délégué des salariés en CDI dans la société MEGAPUCE, avec un salaire horaire de 17.12 DH, accumule des retards répétitifs, des négligences et des erreurs dans son travail. Le directeur des ressources humaines de la société souhaite le licencier après 6 ans et 3 mois de présence dans son entreprise.

* Le licenciement est-il possible ? Pour quel motif ?
* Quelle est la procédure à mettre en œuvre et les délais à respecter ?
* M. Rachid a-t-il droit à une indemnité de préavis, de licenciement et des dommages-intérêts en cas de licenciement injustifié ?
* Calculer les indemnités auxquels Rachid peut prétendre ?
* La réponse aux questions posées dans le cadre d’un jeu de rôle.
  + En tant que délégué des salariés.
  + En tant que représentant de la direction.
  + En tant qu’inspecteur du travail.

**Cas pratique 7 :**

Madame Sanae est depuis plusieurs mois victime du harcèlement sexuel de son chef de service. À maintes reprises, il l'a menacée de sanctions si elle continuait de refuser « de céder à ses avances », et aujourd'hui elle a reçu une convocation à un entretien en vue de son licenciement. Quelques jours plus tard, elle reçoit effectivement notification de son licenciement. Elle a décidé de se défendre en demandant au tribunal que soit ordonnée la réparation du préjudice subi par la rupture de son contrat de travail.

* Que peut-elle obtenir de ce tribunal ?