|  |
| --- |
| **FORMATION CONTINUE DES CONSEILLERS ET DES MANAGERS DE CAREER CENTER**  **QUIZZ CONNAITRE SES DROITS ET SES OBLIGATIONS ENVERS UN EMPLOYEUR** |
| **Nom de l’atelier : 35 – INITIATION AU CODE DU TRAVAIL MAROCAIN** |

|  | **Question** | **Vrai** | **Faux** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Le contrat de travail peut prévoir une durée de période d’essai plus courte que le Code du travail. |  |  |
| 2 | Il n’y a qu’une seule condition à remplir pour avoir le droit de renouveler la période d’essai : qu’une convention collective l’autorise. |  |  |
| 3 | En l’absence de dispositions conventionnelles, lorsque le salarié met fin à la période d’essai, il doit respecter un délai de 24 heures s’il est présent dans l’entreprise depuis plus de 8 jours. |  |  |
| 4 | En cas de licenciement, le salarié bénéficie d’heures pour recherche d’emploi en application du Code du travail. |  |  |
| 5 | La durée légale maximale de la période d’essai initiale est de 3 mois pour les techniciens en contrat à durée indéterminée. |  |  |
| 6 | En cas de licenciement pour faute grave, la durée légale de préavis d’un salarié ayant 3 ans d’ancienneté à la date du licenciement est de 2 mois. |  |  |
| 7 | Un CDD a une durée maximale de 18 mois. |  |  |
| 8 | En cas de renouvellement d’un CDD, la durée du ou des renouvellements doit nécessairement être inférieure à la durée du contrat initial. |  |  |
| 9 | L’employeur ne peut pas rompre un CDD pour un motif d’insuffisance professionnelle. |  |  |
| 10 | Un CDD conclu pour le remplacement d’un salarié n’est pas obligé d’avoir un terme précis. |  |  |
| 11 | Toute absence d’un salarié de l’entreprise ou toute situation de suspension du contrat de travail peut justifier le recours à un CDD, dès lors que le contrat de travail du salarié à remplacer n’est pas rompu. |  |  |
| 12 | Lorsque le CDD se poursuit au-delà de son terme, l’employeur ne peut plus le rompre. |  |  |
| 13 | L’employeur qui rompt un CDD d’au moins une semaine pendant la période d’essai doit respecter un délai de préavis. |  |  |
| 14 | Un salarié ne peut jamais prendre plus de 18 jours ouvrables de congés payés en une seule fois. |  |  |
| 15 | Il n’est pas complètement interdit à un salarié d’occuper un emploi rémunéré pendant ses congés payés. |  |  |
| 16 | Le salarié qui est licencié pour faute lourde a droit à l’indemnité compensatrice de congés payés. |  |  |
| 17 | Il est possible de modifier les dates de congés payés d’un salarié moins d’un mois avant son départ. |  |  |
| 18 | L’employeur peut demander aux salariés de renoncer à leurs jours de fractionnement. |  |  |
| 19 | Si plusieurs salariés souhaitent partir aux mêmes dates, pour fixer l’ordre des départs en congés payés, la loi prévoit la prise en compte de certains critères dont celui de l’antériorité de la demande. |  |  |
| 20 | La loi prévoit que les périodes où le salarié est en arrêt maladie ouvrent droit à des congés payés. |  |  |
| 21 | Les employeurs ne sont pas obligés de mentionner sur le bulletin de paie les cotisations sociales patronales. |  |  |
| 22 | La rémunération nette imposable du salarié doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie. |  |  |
| 23 | La retenue sur salaire en cas d’absence pour maladie doit apparaître sur le bulletin de paie. |  |  |
| 24 | La conservation des doubles des bulletins de paie doit se faire dans l’entreprise, même si celle-ci externalise sa paie. |  |  |
| 25 | Un stagiaire n’a pas à se voir remettre un bulletin de paie. |  |  |
| 26 | Les heures supplémentaires peuvent être payées avec des biens fabriqués par l’entreprise. |  |  |
| 27 | Lorsqu’un licenciement est injustifié, vous devez rembourser les allocations chômage quel que soit l’effectif de votre entreprise. |  |  |
| 28 | L’employeur n’a pas l’obligation de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte qu’il peut être dénoncé dans les 60 jours. |  |  |
| 29 | Le salarié ne peut pas renoncer à ses jours de fractionnement. |  |  |
| 30 | A la suite de l’avis d’inaptitude, il est parfois possible de rompre le contrat de travail sans rechercher de reclassement. |  |  |
| 31 | Il existe trois sortes de visites médicales obligatoires pour tout salarié : visite à l'embauche, visite annuelle, visite de reprise après une maladie professionnelle. |  |  |
| 32 | Un accident survenu sur le trajet menant au lieu de travail n'est pas considéré comme un accident du travail. |  |  |
| 33 | L'employeur peut prendre différentes sanctions à l'égard d'un salarié ayant commis des fautes. Peut-il prendre des sanctions pécuniaires ? |  |  |