|  |  |
| --- | --- |
|  | UNIVERSITE ABDELMALEK ESSAADiEcole Nationale de Commerce et de GestionNational School of Management Tél.: 039-31-34-87/88/89, Fax: 039-31-34-93, Adresse: B.P 1255 Tanger-Maroc |

##### Examen du SEMESTRE 8

##### Session du PRINTEMPS

Niveau  : 4ème année – Semestre 08 MRH

Responsable  : Mme Nora SEDDIKI EL HOUDAIGUI

Epreuve  : Droit du travail

Durée  : Libre

:

Tous supports autorisés

Retour du travail effectué : **au plus tard le vendredi 11 septembre 2020 à 22H00**

(Tout travail remis hors délai ne sera pas évalué)

Développez systématiquement et de manière précise et détaillée vos réponses.

**I/ CONTRAT DE TRAVAIL ET AUTRES CONTRATS**

Pendant la période de quasi confinement des GMS ont décidé de faire travailler des auto-entrepreneurs (France).

Cette situation est- elle possible au Maroc ? Quelles sont les réponses directes et indirectes du code du travail marocain.

**II/ PERIODE D’ESSAI**

Rita travaille effectivement depuis le 10 Mai 2020 comme responsable produit au sein de la société OLLA. Elle n’a pas cessé son travail même pendant la période de confinement. Elle s’inquiète car l’entreprise ne lui a remis qu’une lettre d’engagement qui indique qu’elle est embauchée à compter du 1er Mars 2020. Clarifiez sa situation en répondant notamment aux questions suivantes :

Est- elle toujours en période d’essai?

En CDD ? En CDI ? En CTT ?

**III/ DUREE DE TRAVAIL**

Samir développe des films photos dans une entreprise dont l’activité principale est le marketing. Au cours du mois d’août il a travaillé 50H par semaine. Son salaire mensuel n’est pas forfaitaire. Il gagne 40 DH de l’heure et travaille à temps plein.

Comment sa rémunération du mois d’août sera-t-elle calculée ?

**IV/ SITUATION EXCEPTIONNELLE**

La société « HERE » dispose d’un effectif de 5 salariés, tous en CDI. Durant la période de confinement son personnel a travaillé à partir de son lieu d’isolement. Mais un employé a rencontré de nombreux problèmes de connexion lors de ces séances de travail et de réunion par visioconférences. L’entreprise compte le licencier pour faute grave en vertu de l’article 39 du code du travail.

Que pouvez-vous lui conseiller ?

**V/ LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE OU ECONOMIQUE**

Salah est un employé très professionnel. Toujours ponctuel il ne cesse de donner le meilleur de lui - même. Cependant il se sent très fatigué et commet de petites erreurs qui lui sont reprochées par la nouvelle Directrice RH.

Il s’inquiète car un dossier disciplinaire a été constitué. Pourtant il a débuté dans cette entreprise à l’âge de 20 ans et il est âgé aujourd’hui de 50 ans. La nouvelle RH envisage de lancer une procédure de licenciement sauf qu’elle hésite entre le licenciement pour faute et le licenciement pour motif économique.

Est-ce que ces choix sont envisageables ici. Motivez votre réponse par la comparaison.