1. Répondre aux questions selon le contexte du cas et justifier (8 points)

a) Renouvellement de la période d'essai d'un salarié en CDI (2 points)

Réponse : Oui, cette proposition est légale sous certaines conditions.

Justification : Selon l'article 14 du Code du travail marocain, la période d'essai d'un CDI est, en principe, de trois mois pour les cadres et assimilés, d'un mois et demi pour les employés et de quinze jours pour les ouvriers. Elle peut être renouvelée une seule fois.

La durée maximale prévue par la convention collective applicable doit également être respectée. Si la convention autorise une période d'essai maximale de quatre mois et que le salarié bénéficie légalement de cette durée, le renouvellement de deux mois peut être admis, à condition que la durée totale ne dépasse pas quatre mois.

Attention : la seule mention d'une durée maximale de quatre mois dans la convention collective ne suffit pas à rendre le renouvellement légal pour toutes les catégories de salariés. Il faut vérifier la catégorie professionnelle du salarié et les dispositions conventionnelles applicables.

b) Sanction disciplinaire de Monsieur Farid (2 points)

Réponse : L'employeur doit appliquer une sanction progressive et proportionnée à la faute commise.

Justification : Selon l'article 37 du Code du travail marocain, les sanctions disciplinaires applicables progressivement sont :

1. L'avertissement ;
2. Le blâme ;
3. Le deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;
4. Le troisième blâme ou le transfert à un autre service ou établissement, selon les conditions légales.

Monsieur Farid ayant déjà reçu un avertissement écrit et deux rappels à l'ordre, l'employeur doit vérifier la nature juridique de ces rappels et les sanctions déjà prononcées. Si les conditions légales sont réunies, il peut appliquer la sanction progressive suivante, en respectant la procédure prévue par le Code du travail.

La violation des règles de sécurité sur un chantier doit être traitée sérieusement, compte tenu des risques pour le salarié et ses collègues.

c) Refus du salarié d'accepter sa mutation après un vol (2 points)

Réponse : Le licenciement n'est pas automatiquement justifié par le seul refus de la mutation.

Justification : Selon l'article 39 du Code du travail marocain, le vol commis par un salarié à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail constitue une faute grave pouvant justifier son licenciement.

Toutefois, si l'employeur a choisi de prononcer une mutation comme sanction disciplinaire, il doit respecter les conditions de l'article 37, notamment la progressivité des sanctions et les garanties procédurales applicables.

Le refus d'une mutation disciplinaire régulièrement prononcée peut éventuellement constituer une faute supplémentaire, notamment s'il est délibéré et injustifié. Cependant, l'employeur doit apprécier les circonstances et respecter la procédure légale avant de décider d'un licenciement.

d) et e) Grève et blocage des accès aux chantiers (2 points)

Réponse : La revendication peut être légitime, mais le blocage des accès aux chantiers n'est pas licite s'il empêche les autres salariés de travailler ou entrave illégalement la liberté de circulation.

Justification : Les salariés réclament le versement d'une prime prévue par une convention collective. Si cette prime est effectivement due, ils peuvent en demander le paiement par les voies légales et exercer leur droit de grève dans le respect des règles applicables.

En revanche, le fait de bloquer les accès aux chantiers pour empêcher l'activité de l'entreprise ou contraindre les autres salariés à cesser le travail peut rendre ces actes illicites. La légitimité de la revendication ne justifie donc pas automatiquement tous les moyens employés.

L'employeur doit, de son côté, respecter ses obligations conventionnelles et ne peut se soustraire au paiement d'une prime légalement due.

2. Signification des initiales et rôles des organismes

Organisme	Signification	Rôle
CIMR	Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite	Gérer un régime de retraite complémentaire et servir des pensions aux bénéficiaires affiliés.
AMO	Assurance Maladie Obligatoire	Assurer la couverture des frais de soins de santé des personnes assurées et de leurs ayants droit, selon les conditions légales.
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	Contribuer à la prévention des risques professionnels, à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à

		l’amélioration des conditions de travail.

Précision : au Maroc, le Code du travail prévoit un comité de sécurité et d’hygiène, notamment aux articles 336 et suivants, dans les entreprises concernées. L’appellation « CHSCT » est également utilisée dans d’autres systèmes juridiques.

3. Vrai ou Faux : justifier les réponses

Situation	Réponse	Justification
a. Un contrat de travail est nécessairement conclu par écrit.	Faux	Le contrat de travail peut être conclu verbalement ou par écrit. L’article 15 du Code du travail marocain prévoit les conditions de validité du contrat et précise les formalités applicables lorsqu’il est établi par écrit.
b. L’indemnité de licenciement n’est pas due en cas de faute simple.	Faux	En principe, un salarié en CDI licencié après au moins six mois de travail dans la même entreprise a droit à l’indemnité de licenciement, sous réserve des conditions légales. La faute grave peut entraîner la perte de cette indemnité. Articles 52 et 61 du Code du travail.
c. L’employeur peut imposer les dates de congés payés à ses salariés.	Vrai, sous conditions	Selon l’article 245 du Code du travail, les dates de congé sont fixées par l’employeur après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants syndicaux. Les dates de départ sont établies après consultation des salariés, en tenant compte notamment de leur situation familiale et de leur ancienneté.

Références juridiques à retenir

- Loi n° 65-99 portant Code du travail marocain : articles 14, 15, 37, 38, 39, 52, 61, 62, 245 et suivants.
- Loi organique n° 97.15 fixant les conditions et les modalités d’exercice du droit de grève, promulguée le 18 mars 2025.