1. Répondez aux questions selon le contexte du cas et justifiez vos réponses

a) Validité de la clause de non-concurrence de Monsieur Driss

Réponse : La clause de non-concurrence n'est pas automatiquement valable. Sa validité dépend notamment de sa justification et de son caractère proportionné.

Justification : Une clause de non-concurrence doit protéger les intérêts légitimes de l'entreprise sans porter une atteinte excessive à la liberté du salarié de travailler. Dans le cas de Monsieur Driss, elle est limitée à la région du Grand Casablanca et à une durée de deux ans. Toutefois, il faut également examiner les fonctions exercées par le cadre, la nature de l'activité concurrente et l'étendue de l'interdiction. Ces seuls éléments ne permettent donc pas de conclure définitivement à sa validité.

b) Renouvellement de la période d'essai d'un salarié en CDD

Réponse : La proposition de renouvellement n'est légale que si elle respecte les dispositions légales applicables et les conditions prévues par la convention collective.

Justification : Au Maroc, l'article 14 du Code du travail prévoit, pour le contrat à durée déterminée (CDD), une période d'essai maximale d'une journée par semaine de travail, dans la limite de deux semaines pour un contrat de moins de six mois et d'un mois pour un contrat de plus de six mois. Pour le CDI, les durées maximales diffèrent selon la catégorie professionnelle. Le renouvellement de la période d'essai ne peut donc pas être justifié par la seule existence d'une convention collective prévoyant quatre mois : il faut vérifier sa conformité au Code du travail et aux règles applicables au contrat concerné.

c) Sanction de Monsieur Farid pour non-respect des règles de sécurité

Réponse : L’employeur doit appliquer une sanction proportionnée à la faute, en respectant les dispositions du Code du travail relatives à la discipline.

Justification : Le fait de ne pas porter le casque malgré des rappels à l’ordre constitue un manquement aux règles de sécurité. L’employeur doit tenir compte des sanctions déjà prononcées et respecter les règles de procédure applicables.

Selon l’article 37 du Code du travail marocain, les sanctions disciplinaires possibles comprennent notamment l’avertissement, le blâme, le deuxième blâme ou la mise à pied disciplinaire dans les limites prévues par la loi. L’article 38 encadre la progression des sanctions pour les fautes non graves. L’employeur ne peut donc pas prononcer arbitrairement un licenciement sans respecter les conditions légales.

d) Action des grévistes à l’entrée de l’usine

Réponse : Oui, cette action est légale si elle se déroule pacifiquement, sans violence, menace ni entrave à la liberté de travail des salariés non-grévistes.

Justification : Les grévistes peuvent dialoguer avec leurs collègues et les convaincre de rejoindre leur mouvement. Toutefois, ils ne doivent pas empêcher l’accès à l’usine, exercer des pressions ou contraindre les salariés à participer à la grève. L’exercice du droit de grève doit respecter les dispositions légales applicables au Maroc.

2. Signification et rôles des organismes

Initiales	Signification	Rôle principal
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale	Gérer le régime de sécurité sociale des salariés du secteur privé, notamment les cotisations, les

		prestations familiales et les indemnités prévues par la réglementation.
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences	Accompagner les demandeurs d'emploi, faciliter leur insertion professionnelle, rapprocher l'offre et la demande d'emploi et contribuer au développement des compétences.
CTT	Comité technique tripartite (selon l'intitulé retenu dans le cours)	Favoriser la concertation entre les représentants de l'État, des employeurs et des salariés sur les questions relatives au travail et à l'emploi.

Remarque : L'intitulé exact de « CTT » peut varier selon le cours ou le document de référence. Il convient de vérifier sa signification dans le support pédagogique utilisé.

3. Cochez Vrai ou Faux et justifiez votre réponse

Situation	Vrai	Faux	Justification
Situation	**Vrai**	**Faux**	**Justification**
Un employeur a une liberté absolue de choix pour recruter des collaborateurs.		X	La liberté de recrutement est encadrée par la loi. L'employeur doit respecter notamment le principe de non-discrimination et les règles légales relatives au recrutement.
L'employeur peut citer devant le juge d'autres motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement.		X	La lettre de licenciement précise les motifs du licenciement et constitue un élément essentiel de l'appréciation judiciaire. L'employeur ne peut pas librement remplacer les motifs indiqués par d'autres motifs pour justifier la décision.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est un licenciement disciplinaire.		X	L'insuffisance professionnelle correspond à l'incapacité du salarié à accomplir correctement ses fonctions. En principe, elle ne constitue pas une faute disciplinaire, contrairement à un comportement fautif du salarié.