Ecole JAH INFORMATIQUE PLUS
"Établissement privé"
Lot. Al Houssna 2 N°697 Mhamid Marrakech
Tél : 05 24 37 16 19 Site Web : www.jahinformatique.com
Email : jah.informatique@gmail.com
Autorisation N°: 2/02/5/2008

Session Juillet 2024

UF 213 : Droit Social P2

Filière	**:**	**Gestion Informatisée 2ème Année**	**Niveau**	**:**	**Technicien**
Durée	**:**	**1h**	**Coef. : 1**	**Date**	**:**

Partie Théorique (/20)

Exercice 1 : 8 pts (1 pt pour chaque bonne réponse)

En se basant sue vos connaissances en matière du droit social
On vous demande de répondre par vrai ou faux :

1-L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans pour les salariés du secteur minier.

2- il n'y a ni préavis, ni indemnité pour la retraite

3- le contrat à durée déterminée doit être nécessairement écrit

4- la femme en maternité a le droit de suspendre son contrat pendant 14 semaines

5- LA Durée annuelle du travail au Maroc est de 2288 heures.

6- Les prestations sont servies à partir du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident.

7- La période d'essai peut être renouvelée une seule fois

8- La période d'essai peut être rompue sans préavis ni indemnité.

Exercice 2 : 12 pts

I- Le licenciement peut être fait pour les motifs suivant:

o Pour mesure disciplinaire (2 pts)

o Pour motif économique (2 pts)

o pour motif personnel (2 pts)

Question :On vous demande d'expliquer ces trois motifs

II- Démission & licenciement

1- Distinguez entre démission et licenciement ? (2 pts)

2- La démission donne-t-elle les mêmes avantages que le licenciement pour le salarié ? Donner plus d' explication (2 pts)

3- En cas de licenciement, quelle est la procédure à mettre en œuvre et quels sont les délais à respecter ? (2 pts)

Bonne chance

Eléments de réponse UF 213 : Droit Social P2

Partie Théorique (/20)

Exercice 1 : 8 pts

En se basant sue vos connaissances en matière du droit social
On vous demande de répondre par vrai ou faux :

1-L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans pour les salariés du secteur minier. VRAI

2- il n'y a ni préavis, ni indemnité pour la retraite VRAI

3- le contrat à durée déterminée doit être nécessairement écrit VRAI

4- la femme en maternité a le droit de suspendre son contrat pendant 14 semaines VRAI

5- LA Durée annuelle du travail au Maroc est de 2288 heures. VRAI

6- Les prestations sont servies à partir du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident. VRAI

7- La période d'essai peut être renouvelée une seule fois VRAI

8- La période d'essai peut être rompue sans préavis ni indemnité. VRAI

Exercice 2 : 6 pts

I- Le licenciement peut être fait pour les motifs suivant:
o Par mesure disciplinaire : la faute grave : La jurisprudence est la seul à pouvoir déterminé une faute grave c'est-à-dire que ces les juges qui décident s'il ya ou pas de faute grave, et on peut dire qu'il n'y a pas de définition précise de la faute grave.
o Pour motif économique : en cas de difficultés de l'entreprise, l'employeur doit tout d'abord licencié le personnel temporaire avant le personnel stable, comme il doit aussi considéré l'ancienneté et les charges familiales du salarié.
o pour motif personnel : Quand l'employeur juge un salarié d'incapable de l'accomplissement de ses fonctions de salarié

II- Démission & licenciement

1) Distinguez la démission du licenciement. 2 pts
La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié alors que le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

2) La démission donne-t-elle les mêmes avantages que le licenciement pour le salarié ? 2 pts
Le salarié qui démissionne reçoit son solde de tout compte.
La démission ne donne pas droit au chômage sauf condition exceptionnelle

3- Quelle est la procédure à mettre en œuvre et quels sont les délais à respecter ? 2 pts

Règles de droit

L'employeur qui souhaite sanctionner un salarié en raison de faits qu'il considère comme fautifs, doit respecter une procédure disciplinaire prévue par le code du travail.
Il dispose d'un délai de deux mois à compter du moment où il a eu connaissance de la faute pour engager la procédure ; au-delà de ce délai, la faute est prescrite.
Les principales étapes de la procédure sont :
a) **Convocation du salarié à un entretien préalable** par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit préciser l'objet de la convocation, la sanction envisagée, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par une personne extérieure (choisie sur une liste préfectorale ou municipale) lorsqu'un licenciement disciplinaire est envisagé.
b) Entretien préalable dans un délai minimal de 5 jours à compter de la convocation, au cours duquel l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.
c) Notification de la sanction par lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR. Cette lettre motivée doit être envoyée au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien et au plus tard dans un délai de un mois.

Ecole JAH INFORMATIQUE PLUS
"Établissement privé"
Lot. Al Houssna 2 N°697 Mhamid Marrakech
Email : jah.informatique@gmail.com

Tél : 05 24 37 16 19 Site Web : www.jahinformatique.com
Autorisation N°: 2/02/5/2008

Session Juillet 2024

UF 213 : Droit Social P2

Filière	:	**Gestion Informatisée 2ème Année**	**Niveau**	:	**Technicien**
Durée	:	**1h**	**Coef. : 1**	**Date**	:

Partie Pratique (/20)

Exercice 1 : 6 pts (1 pt pour chaque bonne réponse)

En se basant sur vos connaissances en matière du droit social,
Choisir la bonne réponse

1-La CNSS assure au salarié qui perd de manière involontaire son emploi un minimum de revenu appelé :

a- Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE)
b- Indemnité de licenciement pour non motif valable.
c- Indemnité de démission.

2- Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE) est valable :

a- pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.
b- pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois.
c- pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 mois.

3- Pour bénéficier de l'IPE, le salarié doit :

a- cumuler 780 jours dans les 36 derniers mois
b- cumuler 1080 jours dans les 36 derniers mois
c- cumuler 780 jours dans les 12 derniers mois

4- Le montant mensuel de l'indemnité est égal à :

a- 70% du salaire de référence
b- 80% du salaire de référence
c- 90% du salaire de référence

5- L'intéressé remplissant les conditions précitées doit déposer une demande à l'agence CNSS de son choix, dans un délai ne dépassant pas

a- 60 jours à compter de la date de perte d'emploi.
b- 80 jours à compter de la date de perte d'emploi.
c- 90 jours à compter de la date de perte d'emploi.

6- En cas de reprise d'activité après IPE l'assuré(e) doit informer :

a- la CNSS
b- l'inspection du travail
c- le tribunal

Exercice 2 : 14 pts

Dossier 1 : Le salaire : (6 pts)

Le salaire constitue l'un des éléments constitutif du contrat du travail, si non le plus significatif la relation du travail, il est conçu comme la contre partie d'un travail effectué par un ouvrier ou un employé pour le compte d' un employeur auquel il est lié par un contrat de travail, à signaler que les autres formes de contrats nommés tel que le contrat d'entreprise et le mandat donne bien lieu à des rétributions mais celles-ci n'a pas le caractère du salaire qui, lui, doit correspondre efficacement au travail accomplie, d'ailleurs le code civil qualifier du « prix » la rémunération due à l'occasion de l'exécution de ces différentes convention. La question du salaire est réglementé par les articles du 345 à 361 code du travail et du certains dispositions du DOC prévus dans le chapitre deux relative au louage d'ouvrage et du louage de service (du 723 à 780).

1. **Comment est fixé le salaire ? (**2 pts)
2. **Citez 4 formes de salaires ? (**2 pts)
3. **Le SMIG et le SMAG, c'est quoi ? quels taux misent en vigueur au Maroc ? (**2 pts)

Dossier 2 : AMO (Assurance maladie obligatoire) 4 pts

1-Comment bénéficier de l'AMO ? (2 pts)

2- **Quelle est la valeur ajoutée de l'AMO ? (**2 pts)

Dossier 3 : ACCIDENT DE TRAVAIL 4 pts

1-Quels critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident de travail? (2 pts)

2-Est-ce qu'un accident de trajet peut être considéré comme un accident de travail ? (2 pts **)**

Eléments de réponse UF 213 : Droit Social P2

Partie Pratique (/20

Réponse/Exercice 1 : 6 pts (1 pt pour chaque bonne réponse)
En se basant sur vos connaissances en matière du droit social,
Choisir la bonne réponse

1-La CNSS assure au salarié qui perd de manière involontaire son emploi un minimum de revenu appelé :

a- Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE)
b- Indemnité de licenciement pour non motif valable.
c- Indemnité de démission.

2- Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE) est valable :

a- pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.
b- pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois.
c- pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 mois.

3- Pour bénéficier de l'IPE, le salarié doit :

a- cumuler 780 jours dans les 36 derniers mois
b- cumuler 1080 jours dans les 36 derniers mois
c- cumuler 780 jours dans les 12 derniers mois

4- Le montant mensuel de l'indemnité est égal à :

a- 70% du salaire de référence
b- 80% du salaire de référence
c- 90% du salaire de référence

5- L'intéressé remplissant les conditions précitées doit déposer une demande à l'agence CNSS de son choix, dans un délai ne dépassant pas

a- 60 jours à compter de la date de perte d'emploi.
b- 80 jours à compter de la date de perte d'emploi.
c- 90 jours à compter de la date de perte d'emploi.

6- En cas de reprise d'activité après IPE l'assuré(e) doit informer :

a- la CNSS
b- l'inspection du travail
c- le tribunal

Réponse/Exercice 2 : 14 pts

Dossier 1 : Le salaire

1. **Comment est fixé le salaire ?** 2 pts
Le salaire est fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve du respect du salaire minimum légal (SMIG ou SMAG).

2- Citez 4 formes de salaires ? 2 pts
– le salaire forfaitaire : salaire fixe mensuel
- Salaire à la pièce
- Salaire à la tâche
- Salaire au temps

9- Le SMIG et le SMAG, c'est quoi ? quels taux misent en vigueur au Maroc ? 2 pts

Le SMIG et le SMAG est le salaire horaire le plus bas que les employeurs doivent verser à leurs employés qui travaillent au Maroc. Ainsi ce salaire se représente selon le secteur d'activité comme suit :

Dans le secteur de l'industrie, du commerce et des services:
Depuis le 1er juillet 2015, le salaire minimum est toujours de 13.46 dirhams l'heure dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services.
Ainsi, la valeur du salaire minimum est de 2,570.86 MAD

Dans le secteur agricole et forestier :
Dans le secteur agricole et forestier, le salaire minimum (ou le SMAG) est de 69.73 dirhams.
A noter que le décret n° 2.14.314 interdit la suppression ou la réduction de tout avantage en nature accordé aux ouvriers agricoles.

Dossier 2 : AMO

1-Comment bénéficier de l'AMO au Maroc ? 2 pt

Pour pouvoir **bénéficier de l'AMO**, les assurés actifs ou pensionnés devront procéder, au préalable, à la déclaration auprès de l'agence CNSS de leur choix : Les membres de leur famille (conjoint(s) et/ou enfant(s)) ; Leurs maladies longues et coûteuses ; Leurs modes de paiement.

2-Quelle est la valeur ajoutée de l'AMO ? 2 pts

L'Assurance Maladie Obligatoire de base est fondée sur le principe contributif et sur la mutualisation des risques. Elle se caractérise par l'absence de toute forme de discrimination due à l'âge, au sexe, à la nature de l'activité, au niveau et à la nature du revenu.

C'est ainsi que le régime d'assurance maladie géré par la CNSS permet :

- Une couverture systématique des retraités ;
- Une couverture des gros risques sans plafonnement ;
- Une couverture des risques éventuels et des risques réels (prise en charge de l'antériorité de la maladie) ;
- La possibilité d'exonération totale ou partielle de la part restante à la charge de l'assuré ;
- La possibilité de prise en charge des soins à l'étranger ;
- La possibilité de prise en charge en mode tiers payant médicaments (TPM) ;
- Une couverture sans limite d'âge des enfants handicapés ;
- Le maintien de la couverture pendant :
  - 6 mois pour l'assuré et ses ayants droit en cas de cessation d'activité ;
  - 12 mois pour le conjoint en cas de dissolution du lien de mariage ;
  - 24 mois pour les ayants droit en cas du décès de l'assuré.

Dossier 3 : ACCIDENT DE TRAVAIL

1-Quels critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident de travail? 2 pts

Plusieurs critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident de travail :

Le caractère soudain de l'événement (chute…) à l'occasion d'une manutention, critères qui distinguent l'accident de la maladie, laquelle apparait de façon lente et progressive.♣

L'existence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance.♣

Le caractère professionnel, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou l'occasion du travail. La victime doit être placée sous la subordination juridique d'un employeur et l'accident survient soit au cours de la réalisation de son travail soit à l'occasion de celui-ci (accident lors d'un déplacement ou d'une mission effectué pour le compte de l'employeur, blessures à la suite d'un risque survenue en dehors du temps de travail et du lieu de travail mais pour les motifs liés à l'activité professionnelle). ♣

La CNSS statue sur le caractère professionnel de l'accident du travail dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle elle a eu connaissance de la déclaration de l'accident.♣

2-Est-ce qu'un accident de travail peut être considéré comme un accident de travail ? 2 pts

L'accident de trajet survient à un salarié pendant le parcours aller ou retour entre sa résidence et son lieu de travail.

En revanche, il ne l'est plus s'il se détourne de son trajet pour un motif personnel (rendre visite à un ami)