



Cas pratique TD S3

Droit social

Mme Sara travaille dans une société autant que vendeuse dans une enseigne de vêtement depuis 4 ans en CDI à Casablanca. Sa direction lui propose de remplacer son responsable qui a changé de magasin. Mme Sara s'exécute sans changement ni de son contrat de travail ni de son salaire.

5 mois plus tard, sa direction exige de Mme Sara de se déplacer à son tour pour travailler dans un magasin se trouvant à Marrakech puisque les responsables ont signé une clause de mobilité dans leurs contrats de travail, et vu ses dernières responsabilités, la direction estime que Mme Sara va être efficace dans leur nouveau magasin fraîchement ouvert.

Mme Sara refuse ce déplacement puisque cela portera atteinte à sa vie familiale. une semaine plus tard, Mme Sara est surprise par une lettre de licenciement pour le non respect de la clause de mobilité exigée par son employeur pour toutes personne occupant le poste de responsable de magasin.

Mme Sara vient vous voir parce qu'elle estime que son licenciement est abusif . qu'elle saurait votre réponse ?

M.X travaille pour la société Y depuis 3ans avec un CDI. L'employeur a accusé M.X de vol de matériels. L'employeur a licencié M.X sans préavis.

Est-ce que la procédure de licenciement a été respectée?

Quelles sont les voix de recours ouvertes à M.X?

Mme X travaille depuis 15 ans dans une entreprise pharmaceutique qui a réussi à avoir une formule exclusive contre la maladie du diabète. Mme X a réussie à se la procurer vue son poste et à la vendre au concurrent. Après une enquête interne, il s'est avéré qu'elle est responsable. Son employeur après convocation de Mme X et après un entretien en présence du délégué syndical a décidé de la licencier.

Hors après sa notification dans les 48H, Mme X a plaidé devant l'inspection du travail un licenciement abusif puisqu'elle n'a jamais signé le procès verbal de l'entretien.

Est-ce que Mm X aura gain de cause? Quelles sont les possibilités de recours des deux parties ?