

Cas pratique

Le 04 août 2017 Monsieur Fadel a été engagé verbalement, en qualité d'ingénieur en télécommunication (cadre) sous contrat à durée indéterminée (CDI) par la société ALCATEL.

Le 06 août 2017, alors qu'il assurait seul la permanence estivale dans les bureaux de l'entreprise, il a eu la visite inopinée d'un contrôleur du travail. M. Fadel s'est vu alors réclamer son contrat de travail, afin de justifier sa présence.

1- Il vous demande s'il était tenu de produire un contrat écrit, son embauche étant verbale. Peut-il exiger un contrat écrit de son employeur ?

Le 10 août 2017, le contrat n'étant toujours pas prêt, une lettre d'embauche contenant toutes les mentions obligatoires a été remise à M Fadel.

2- Il souhaite savoir quelle est la valeur juridique de cette lettre ? Une telle lettre a-t-elle la même valeur juridique que le contrat ?

Trois jours après, le contrat étant prêt, il lui a été présenté pour signature. Avant de signer le contrat M. Fadel a remarqué que le contrat contenait la clause suivante :

« Le contrat de travail ne deviendra définitif qu'après une période d'essai concluante de quatre mois renouvelable une seule fois. Pendant cette période les engagements réciproques des deux parties pourront prendre fin sans qu'aucune indemnité ni préavis soient dues, sur simple notification donnée par écrit ».

2- il vous consulte pour savoir si la société est dans son droit. Autrement dit, a-t-elle le droit de fixer une telle durée ?

Le contrat de travail de M. Fadel contenait également la clause suivante :

TRAVAUX DIRIGES

المدرسة العليا للتكنولوجيا - الميوز
+ⵎⴰⵔⴰⵎⴰⵏⵜ ⵉⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵉⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ
ÉCOLE SUPÉRIEURE DE TECHNOLOGIE - LAËYOUNE



Cours/Module : Droit du travail

Enseignant : Kamal LAGTATI

« Compte tenu des fonctions qui seront exercées par le salarié dans l'entreprise, en cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, y compris pendant la période d'essai, le salarié s'engage à ne pas entrer au service de toute entreprise du secteur de télécommunication au Maroc, cette interdiction de concurrence est applicable à compter du jour effectif du départ du salarié de l'entreprise et pour une durée de douze ans ».

M Fadel vous consulte pour savoir si une telle clause est valable ? Justifiez-lui votre réponse.