Concours national d'accès aux écoles de management (CNAEM), Maroc

Session 2026, filière ECS

L'entreprise et son environnement

Durée : 4 heures

Ce que traite le sujet

- Sous-épreuve 1, dossier 1 : management
- Sous-épreuve 1, dossier 2 : gestion
- Sous-épreuve 2, dossier 1 : économie
- Sous-épreuve 2, dossier 2 : droit

Sujet reproduit sans retouche à partir de la page suivante.

Résumé des parties, chapitres de cours liés et autres années :
prepahelp.com/annales/cnaem/ecs/2026/entreprise

Prepa Help ne revendique aucun droit sur le sujet, propriété de l'organisateur du concours.

Filière : **ECS**

Épreuve de : **L'entreprise et son environnement**

Durée : **4 heures (08h00 à 12h00)**

Date : **Lundi 11 Mai 2026**

Consignes :

- Seule la calculatrice est autorisée.

- **Cette épreuve comporte 12 des pages au format A4, en plus de cette page de garde.**

CONCOURS NATIONAL D'ACCÈS AUX ÉCOLES DE MANAGEMENT (CNAEM)
(ENCG)

FILIÈRE ÉCONOMIQUE ET COMMERCIALE
OPTION SCIENTIFIQUE

ÉPREUVE : L'ENTREPRISE ET SON ENVIRONNEMENT

Lundi 11 mai 2026 - de 8 h à 12 h

Le sujet comprend 12 pages numérotées de 1 à 12

SOUS ÉPREUVE 1 MANAEMENT-GESTION		**Page 1 à Page 9**
Dossier 1 : Management	Annexe 1.1 – Analyse PESTEL de ***HAM*** – Site de Tanger Annexe 1.2 – Processus de recrutement d'un opérateur de production chez ***HAM*** Annexe 1.3 – La politique de formation de ***HAM***	4 5 6
Dossier 2 : Gestion	Annexe 2.1 – Facture « Doit » n° F-2024-0047 – *CONECTO MAROC SARL* Annexe 2.2 – Bulletin de paie – Mme Fatima ZAHRAOUI – Novembre 2024 Annexe 2.3 – Extrait du plan comptable Annexe 2.4 – Données de production et deux scénarios de commande	8 8 9 9
SOUS ÉPREUVE 2 ÉCONOMIE-DROIT		**Page 10 à Page 12**
Dossier 1 : Économie	Annexe 3.1 – Évolution de l'inflation, du taux directeur de Bank Al-Maghrib et de la consommation des ménages au Maroc (2018-2023) Annexe 3.2 – L'envolée des prix : quelles origines pour l'inflation marocaine ? Annexe 3.3 – Structure des dépenses de consommation des ménages marocains (2014 et 2022, en % du total) Annexe 3.4 – L'inflation : un impôt invisible sur les ménages les plus vulnérables	10 10 11 11
Dossier 2 : Droit	Annexe 4.1 – Les faits Annexe 4.2 – Extraits du Code du travail marocain et du Code des obligations et des contrats	12 12

Matériels autorisés :

Les calculatrices de poche pouvant être programmables et alphanumériques, à fonctionnement autonome, sans imprimante, sans document d'accompagnement et de format maximum 21 cm de long sur 15 cm

SOUS ÉPREUVE 1 : MANAGEMENT ET GESTION DE L'ENTREPRISE

Présentation de l'entreprise

Hirschmann Automotive est un équipementier du premier rang, spécialisé dans la conception et la fabrication de connecteurs et systèmes de câblage pour l'industrie automobile mondiale. Fondé en 1959 à Rankweil (Autriche), le groupe emploie aujourd'hui plus de 8 000 collaborateurs répartis sur plusieurs sites de production en Europe, en Asie et en Afrique.

Implanté au Maroc depuis 2008 dans la Zone Franche de Tanger (TFZ), ***Hirschmann Automotive Maroc (HAM)*** est devenu l'un des employeurs industriels les plus importants de la région. Le site tangérois, qui s'étend sur plus de 25 000 m², regroupe aujourd'hui près de 4 200 collaborateurs, dont une grande majorité d'opérateurs de production. ***Hirschmann Automotive Maroc*** fabrique exclusivement pour l'export, en approvisionnant les principaux constructeurs automobiles européens tels que Volkswagen Group, BMW, Stellantis et Renault, dans le cadre de contrats pluriannuels à volumes garantis.

Le site de Tanger produit notamment des connecteurs haute tension destinés aux véhicules électriques et hybrides – un segment en forte croissance dans le contexte de la transition énergétique du secteur automobile. Cette évolution impose à ***Hirschmann Automotive Maroc*** d'adapter en permanence ses ressources humaines, ses processus industriels et sa structure financière pour maintenir sa compétitivité.

Dans le cadre d'une mission de conseil auprès de la direction générale de ***Hirschmann Automotive Maroc****, vous êtes chargé(e) de traiter les deux dossiers présentés ci-après.*

L'étude est composée de 2 dossiers :
Dossier 1 : Management
Dossier 2 : Gestion



Dossier 1 : Management

Partie A – Analyse macro-environnementale (PESTEL)

La direction générale de ***Hirschmann Automotive Maroc*** souhaite actualiser son analyse stratégique dans un contexte de profonde mutation du secteur automobile mondial (transition électrique, nouvelles réglementations européennes, instabilité des chaînes d'approvisionnement). Elle vous demande de réaliser un diagnostic du macro-environnement du site de Tanger à partir de l'outil PESTEL.

Travail à faire :

1. *Définir la notion de macro-environnement et expliquer en quoi son analyse est indispensable pour une entreprise comme **Hirschmann Automotive Maroc**.*
2. *En vous appuyant sur l'annexe 1.1, identifiez et commentez les deux composantes du macro-environnement qui vous semblent exercer la pression la plus forte sur l'activité de **Hirschmann Automotive Maroc**. Justifiez votre choix.*
3. *La transition vers le véhicule électrique représente-t-elle une opportunité ou une menace pour **Hirschmann Automotive Maroc** ? Développez votre argumentation en vous appuyant sur l'annexe 1.1 et la présentation de l'entreprise.*

Partie B – Gestion des Ressources Humaines

Avec près de 4 200 collaborateurs, la gestion des ressources humaines constitue un défi stratégique majeur pour ***Hirschmann Automotive Maroc***. Dans un contexte de forte croissance de la demande en connecteurs pour véhicules électriques, le site de Tanger prévoit le recrutement de 600 nouveaux opérateurs et techniciens sur les 18 prochains mois. La directrice des ressources humaines vous sollicite pour l'accompagner dans cette démarche.

***Travail à faire* :**

4. *Distinguez le recrutement interne du recrutement externe. Quels sont, selon vous, les avantages et les limites de chaque approche pour **Hirschmann Automotive Maroc** compte tenu de son contexte ?*
5. *En vous appuyant sur l'annexe 1.2, présentez les étapes du processus de recrutement d'un opérateur de production chez **Hirschmann Automotive Maroc** et identifiez les critères de sélection prioritaires.*
6. ***Hirschmann Automotive Maroc** investit massivement dans la formation de ses collaborateurs. En vous appuyant sur l'annexe 1.3, expliquez pourquoi la formation constitue un levier stratégique pour **HAM** et distinguez les différents types de formation mobilisables.*

<u>Annexe n°1.1</u> : Analyse PESTEL de *Hirschmann Automotive Maroc (HAM)* – Site de Tanger

Composante	Éléments clés pour Hirschmann Automotive Maroc
Politique	• Politique d'attractivité industrielle du Maroc (Plan d'Accélération Industrielle 2014-2020 et Nouvelle Feuille de Route 2021-2025) • Stabilité politique du Royaume et image de hub régional • Accords de libre-échange Maroc-UE facilitant les exportations vers les constructeurs européens • Politique de zones franches (TFZ – Tanger Free Zone)
Économique	• Coûts salariaux compétitifs par rapport à l'Europe de l'Est (environ 350-450 €/mois pour un opérateur) • Proximité géographique avec l'Europe (moins de 14 km via le détroit de Gibraltar) • Croissance de l'écosystème automobile marocain : +20% de chiffre d'affaires à l'export entre 2018 et 2023 • Volatilité du cours de l'euro (principal devise de facturation) face au dirham
Socioculturel	• Disponibilité d'une main-d'œuvre jeune et croissante (âge médian : 28 ans) • Taux d'analphabétisme encore élevé dans certains bassins d'emploi → effort de formation requis • Aspiration croissante des salariés à la mobilité professionnelle et à la formation • Fort attachement aux valeurs familiales : impact sur l'absentéisme et la fidélisation
Technologique	• Transition vers le véhicule électrique (VE) : forte demande en connecteurs haute tension, cœur de métier de Hirschmann • Montée en compétence requise : nouveaux profils techniques (électroniciens, câbleurs spécialisés VE) • Investissements R&D croissants dans le secteur
Écologique	• Réglementation européenne stricte (Euro 7, directive CSRD) imposant des exigences RSE aux fournisseurs • Pression des constructeurs automobiles sur l'empreinte carbone de la supply chain • Gestion des déchets industriels (câbles, plastiques) encadrée par la réglementation marocaine
Légal	• Code du travail marocain : encadrement du temps de travail, du SMIG et des conditions de licenciement • Réglementation douanière favorable dans la TFZ (exonération de droits de douane à l'export) • Normes qualité automobile IATF 16949 obligatoires pour tous les fournisseurs de rang 1 • Protection de la propriété intellectuelle : enjeu dans le transfert de savoir-faire technique

***Source** : D'après données sectorielles AMICA, Ministère de l'Industrie marocain, rapports annuels **Hirschmann Automotive Group** (Données retraitées)*

<u>Annexe n° 1.2</u> : Processus de recrutement d'un opérateur de production chez *Hirschmann Automotive Maroc (HAM)*

Étape	Contenu	Responsable	Délai
1. Expression du besoin	Le chef d'atelier formalise le besoin : nombre de postes, profil requis, date de prise de poste	Chef d'atelier / DRH	J
2. Rédaction de l'offre	Fiche de poste détaillée : missions, compétences techniques et comportementales, conditions de travail	DRH	J+3
3. Diffusion	Publication sur les jobboards (Rekrute, Emploi.ma), partenariats avec l'OFPPT et les établissements de formation technique de Tanger	DRH / Cabinet	J+5
4. Présélection	Tri des CV selon les critères définis : niveau de formation, expérience en industrie, disponibilité	Chargé de recrutement	J+15
5. Tests techniques	Évaluation des habiletés manuelles (dextérité, assemblage), test de vue et de concentration	Service technique	J+20
6. Entretien RH	Évaluation des compétences comportementales : ponctualité, esprit d'équipe, capacité d'apprentissage	DRH	J+22
7. Décision	Sélection finale, proposition de contrat (CDD 6 mois renouvelable), négociation du salaire	DRH / Direction	J+25
8. Intégration	Parcours d'intégration de 4 semaines : formation sécurité, formation technique sur poste, parrainage	Tuteur + DRH	J+30 à J+58

***Source** : Document interne Hirschmann Automotive Maroc – Direction des Ressources Humaines (données retraitées)*

<u>Annexe n° 1.3</u> : La politique de formation de *Hirschmann Automotive Maroc (HAM)*

Face aux mutations technologiques du secteur automobile, ***Hirschmann Automotive Maroc*** a engagé depuis 2021 un plan de formation ambitieux baptisé « *HAM Academy* ». Ce plan vise à développer les compétences techniques et managériales de l'ensemble des collaborateurs du site, en particulier dans trois domaines prioritaires :

- La maîtrise des nouvelles technologies de connectique haute tension pour les véhicules électriques et hybrides ;
- L'amélioration continue et les outils Lean Manufacturing (5S, Kaizen, SMED) pour optimiser la productivité des lignes de production ;
- Le développement du leadership et de la polyvalence des opérateurs avancés (« multi-skills ») pour réduire la dépendance aux profils rares.

En 2023, ***Hirschmann Automotive Maroc*** a investi 4,2 millions de dirhams dans la formation, soit l'équivalent de 2,1% de sa masse salariale. Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur a atteint 32 heures/an, contre une moyenne sectorielle de 18 heures/an au Maroc. Ces investissements ont contribué à une réduction du taux de non-conformité des produits de 23% entre 2021 et 2023.

Type de formation	Modalité	Durée moyenne	Bénéficiaires 2023
Formation initiale au poste	Tutorat interne + simulation sur maquette	4 semaines	412 nouveaux opérateurs
Formation technique continue	Présentiel + e-learning (plateforme *HAM Academy*)	2 à 5 jours	1 840 opérateurs
Formation Lean / qualité	Ateliers pratiques sur ligne de production	1 à 3 jours	620 opérateurs & techniciens
Formation managériale	Séminaires externes + coaching individuel	3 à 10 jours	85 cadres et chefs d'équipe
Formation réglementaire	Sécurité incendie, habilitation électrique, premiers secours	1 jour/an	4 200 (tous collaborateurs)

***Source** : Rapport RSE **Hirschmann Automotive Group** 2023 (Données retraitées)*

Dossier 2 : Gestion

Partie A – Opérations courantes : Facture et Bulletin de paie

Le service comptable de ***Hirschmann Automotive Maroc*** vous soumet deux documents à établir et à comptabiliser. Ces opérations sont relatives au mois de novembre 2024.

A.1 - La facture « Doit »

Le 05 novembre 2024, ***Hirschmann Automotive Maroc*** reçoit la facture n° F-2025-0047 établie par son fournisseur *CONECTO MAROC SARL* (fournisseur de matières premières – connecteurs bruts). Les conditions de cette facture sont précisées dans l'annexe 2.1.

Travail à faire :

1. *Reproduire et compléter le corps de la facture « Doit » n° F-2024-0047 en faisant apparaître clairement tous les calculs intermédiaires.*
2. *Passer l'écriture comptable correspondante au journal de **Hirschmann Automotive Maroc** au 05 novembre 2024. Vous utiliserez les comptes de l'annexe 2.3.*

A.2 – Le bulletin de paie

Le bulletin de paie de Mme Fatima ZAHRAOUI, opératrice de production au sein de ***Hirschmann Automotive Maroc***, pour le mois de novembre 2024, vous est fourni en annexe 2.2. Le service comptable vous demande uniquement de procéder à sa comptabilisation.

Travail à faire **:**

3. *À partir du bulletin de paie fourni en annexe 2.2 et des comptes de l'annexe 2.3, passez les écritures comptables nécessaires au journal de l'entreprise au 30 novembre 2024 (Le salaire sera versé le 02 décembre 2024).*

Partie B – Coût marginal et prise de décision

Le site de ***Hirschmann Automotive Maroc*** de Tanger a une capacité de production de 40 000 connecteurs HV-150 par mois, destinée principalement à la satisfaction de la demande des clients européens. Le prix de vente unitaire actuel est de 90 DH.
Un nouveau client potentiel, le groupe STELLANTIS, propose une commande exceptionnelle de 5 000 connecteurs supplémentaires *selon deux scénarios distincts que la direction doit évaluer*.

Travail à faire **:**

4. *Après avoir défini la notion de coût marginal, expliquez dans quel contexte une entreprise peut être amenée à accepter une commande à un prix inférieur à son prix de vente habituel.*
5. *À partir de l'annexe 2.4, calculez le coût marginal et le résultat marginal pour chacun des deux scénarios proposés. Présentez vos résultats dans un tableau comparatif.*
6. *Analysez les résultats obtenus et formulez une recommandation argumentée à la direction de **Hirschmann Automotive Maroc** pour chacun des deux scénarios.*

Annexe 2.1 : Facture « Doit » n° F-2024-0047 – *CONECTO MAROC SARL*

CONECTO MAROC SARL Zone Industrielle Ain Johra — Tanger RC : 87432 | IF : 45123678 | ICE : 001456789000045	**FACTURE « DOIT »** **N° F-2024-0047** Date : 05 novembre 2024 Client : Hirschmann Automotive Maroc

Désignation	Quantité / Taux	Montant (DH)
Câbles de connexion haute tension HV-150 (réf. HM-4471) @ 480 DH l'unité	250 unités	120 000,00
Remise commerciale (5%)		- 6 000,00
Net commercial		
Escompte de règlement (2%) (paiement sous 10 jours)		- 2 280,00
Net financier		
Port forfaitaire (livraison Casablanca)		
Base TVA (Net financier + Port)		
TVA (20%)		22 514,00
NET À PAYER TTC		**135 084,00**

Port : livraison Casablanca par transporteur agréé - forfait 850 DH HT.
TVA : 20% applicable sur le net financier + port forfaitaire.

Annexe 2.2 : Bulletin de paie – Mme Fatima ZAHRAOUI – Novembre 2024

Hirschmann Automotive Maroc Zone Franche Tanger Med – Tanger RC : 112874 | IF : 30156789	**Employée : Mme Fatima ZAHRAOUI** Poste : Opératrice de production Ancienneté : 3 ans | Mois : Novembre 2024 Nbre de personnes à charge : 1

Libellé	Montant (DH)
RÉMUNÉRATION BRUTE	
Salaire de base (173,33 h × 18 DH/h)	3 120,00
Heures supplémentaires (8h × 18 DH × 1,25)	180,00
Prime de présence	300,00
Prime d'ancienneté (5% × 3 120,00)	156,00
TOTAL BRUT	**3 756,00**
COTISATIONS SALARIALES	
CNSS (y compris cotisations AMO)	273,00
CIMR — Retraite complémentaire (3%)	113,00
TOTAL COTISATIONS SALARIALES	**386,00**
IMPÔT SUR LE REVENU (IR)	
IR NET	**257,00**
NET À PAYER	**3 113,00**

<u>Annexe 2.3</u> : Extrait du plan comptable

N° Compte	Intitulé	Rubrique
3455	État – TVA récupérable	Actif circulant – Hors trésorerie
4411	Fournisseurs	Passif circulant – Hors trésorerie
4432	Rémunérations dues au personnel.	Passif circulant – Hors trésorerie
4441	CNSS	Passif circulant – Hors trésorerie
4443	Retraite complémentaire (CIMR)	Passif circulant – Hors trésorerie
4452	État – Impôts, taxes et assimilés	Passif circulant – Hors trésorerie
6121	Achats de matières premières	Charges d'exploitation
6142	Transports	Charges d'exploitation
6171	Rémunérations du personnel	Charges d'exploitation
7386	Escomptes obtenus	Produits financiers

<u>Annexe 2.4</u> : Données de production et deux scénarios de commande

- **Données actuelles (production mensuelle normale) :**

Élément	Montant
Volume de production mensuel	40 000 connecteurs HV-150
Prix de vente unitaire (PV)	90 DH/unité
Charges variables unitaires (CV)	55 DH/unité (matières : 38 DH ; MOD : 17 DH)
Charges fixes totales mensuelles	960 000 DH (loyer, amortissements, encadrement)
Résultat mensuel actuel	440 000 DH

- **Deux scénarios pour la commande STELLANTIS (+5 000 unités/mois) :**

	Scénario A	Scénario B
Prix proposé par STELLANTIS	85 DH/unité	62 DH/unité
Charges variables unitaires	55 DH/unité (inchangées)	61 DH/unité (hausse du coût des matières)
Charges fixes supplémentaires	Aucune (capacité disponible)	120 000 DH (équipement supplémentaire)
Condition	Dans la limite de la capacité disponible	Nécessite un investissement en équipement

SOUS ÉPREUVE 2 : ÉCONOMIE - DROIT

Dans le cadre de deux missions distinctes menées auprès de ***Hirschmann Automotive Maroc***, vous êtes amené(e) à répondre à des questions posées par certains cadres dirigeants de l'entreprise.

Dossier 1 : ÉCONOMIE

Les responsables de la direction des achats de ***Hirschmann Automotive Maroc*** s'interrogent sur l'impact de la hausse des prix constatée depuis 2022 sur les coûts d'approvisionnement et sur le pouvoir d'achat de leurs collaborateurs. En vous appuyant sur vos connaissances et les annexes 3.1 à 3.4, répondez aux questions suivantes.

Travail à faire :

1. *Définir les notions suivantes : inflation, déflation et désinflation.*
2. *Quels sont les principaux déterminants de l'inflation ? Précisez lequel semble prédominer dans le cas du Maroc sur la période 2021-2023, en justifiant votre réponse à partir des annexes 3.1 et 3.2.*
3. *En vous appuyant sur l'annexe 3.3, analysez l'évolution de la structure des dépenses de consommation des ménages marocains entre 2014 et 2022. Quels enseignements peut-on en tirer quant à l'effet de l'inflation sur leur comportement ?*
4. *À partir de l'annexe 3.4 et de vos connaissances, montrez que l'inflation affecte différemment les catégories de ménages selon leur niveau de revenu.*

Annexe n° 3.1 : Évolution de l'inflation, du taux directeur de *Bank Al-Maghrib* et de la consommation des ménages au Maroc (2018-2023)

Indicateurs	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'inflation (%)	1,9	0,2	0,6	1,4	6,6	6,1
Taux directeur BAM (%)	2,25	2,25	1,5	1,5	2,5	3,0
Consommation des ménages (% du PIB)	58,2	57,8	55,3	56,1	55,7	56,4
Revenu disponible brut (évolution %)	+3,1	+2,8	-2,5	+5,8	+1,2	+3,6

Source : *Bank Al-Maghrib, Haut-Commissariat au Plan (Données retraitée)*

Annexe n° 3.2 : L'envolée des prix : quelles origines pour l'inflation marocaine ?

Après des années de relative stabilité des prix, le Maroc a connu une accélération brutale de l'inflation à partir de 2022, portant le taux annuel moyen à 6,6%, son niveau le plus élevé depuis trois décennies. Cette poussée inflationniste trouve principalement ses origines dans deux chocs exogènes majeurs.

D'une part, la guerre en Ukraine a provoqué une hausse spectaculaire des cours mondiaux des matières premières, notamment des céréales et des produits énergétiques. Le Maroc, fortement dépendant des importations de blé et de produits pétroliers, a subi de plein fouet ces tensions sur les prix internationaux. Les prix des produits alimentaires ont progressé de plus de 11% en 2022, pesant lourdement sur le budget des ménages les plus modestes.

D'autre part, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales héritées de la pandémie de Covid-19 ont maintenu une pression à la hausse sur les coûts de production, alimentant une inflation dite « par les coûts ». Face à ces pressions, Bank Al-Maghrib a engagé un cycle de resserrement monétaire inédit depuis 2008, relevant son taux directeur de 1,5% en 2021 à 3,0% fin 2023, dans l'objectif de ramener l'inflation vers sa cible de 2%.

Source : *D'après Bank Al-Maghrib, Rapport annuel 2023 ; Banque Mondiale, Maroc — Suivi de la situation économique, 2023*

<u>Annexe n° 3.3</u> : Structure des dépenses de consommation des ménages marocains (2014 et 2022, en % du total)

Poste de dépenses	2014 (%)	2022 (%)
Alimentation et boissons	40,5	38,2
Logement, eau, électricité, etc.	22,1	23,8
Transport	8,3	9,1
Enseignement, santé et loisirs	7,2	8,4
Habillement et chaussures	6,4	5,8
Communications	3,8	4,6
Autres dépenses	11,7	10,1
Total	**100**	**100**

<u>Source</u> : *Haut-Commissariat au Plan (HCP) – Enquête nationale sur la consommation et les dépenses des ménages*

<u>Annexe n° 3.4</u> : L'inflation : un impôt invisible sur les ménages les plus vulnérables

Si l'inflation touche l'ensemble des ménages, ses effets sont loin d'être uniformes selon les catégories sociales. Les ménages à faibles revenus consacrent une part beaucoup plus importante de leur budget à l'alimentation et à l'énergie — deux postes parmi les plus touchés par la hausse des prix. Au Maroc, les 20% de ménages les plus modestes allouent près de 55% de leurs dépenses à l'alimentation, contre 28% pour les 20% les plus aisés.
Selon les estimations du HCP, l'inflation a entraîné une perte de pouvoir d'achat de près de 4,5% pour les ménages ruraux à faibles revenus en 2022, contre environ 2,8% pour les ménages urbains à revenus élevés. Par ailleurs, les ménages disposant d'une épargne financière ou d'actifs immobiliers ont pu partiellement se protéger contre la hausse des prix grâce à la revalorisation de leur patrimoine.
Ces inégalités face à l'inflation interrogent l'efficacité des dispositifs de protection sociale existants et posent la question de la pertinence d'une politique de redistribution ciblée, à l'heure où le Maroc engage la réforme de sa Caisse de compensation et le déploiement de la protection sociale universelle.
<u>Source</u> : *D'après HCP, Note de conjoncture, 2022-2023 ; Banque Mondiale, Maroc – Suivi de la situation économique, 2023*

Dossier 2 : Droit

Le directeur des ressources humaines de ***Hirschmann Automotive Maroc*** vous sollicite pour analyser un litige opposant l'entreprise à l'un de ses anciens cadres commerciaux. Il vous soumet le dossier composé des annexes 4.1 et 4.2, et vous demande de répondre aux questions suivantes.

<u>Travail à faire</u> :

1. *Citez et définissez brièvement les principaux types de contrats de travail prévus par le Code du travail marocain.*
2. *Qualifiez juridiquement les faits : identifiez les parties, le type de contrat en cause et les clauses particulières invoquées.*
3. *La clause de confidentialité insérée dans le contrat de M. Tahiri est-elle valable et lui est-elle opposable après la rupture de son contrat de travail ? Argumentez juridiquement.*
4. ***Hirschmann Automotive Maroc** peut-elle obtenir réparation du préjudice subi du fait du comportement de M. Tahiri ? Si oui, sur quel fondement et devant quelle juridiction ?*

<u>Annexe n° 4.1</u> : Les faits

Monsieur Karim Tahiri, titulaire d'un Master en Commerce International, a été recruté par ***Hirschmann Automotive Maroc*** en mars 2019 en qualité de Responsable Grands Comptes, chargé de la gestion des relations commerciales avec les constructeurs automobiles européens partenaires du groupe. Son contrat de travail à durée indéterminée (CDI), rédigé en bonne et due forme, comportait notamment les clauses suivantes :

- Une clause de confidentialité lui interdisant de divulguer à des tiers, pendant et après l'exécution de son contrat, toute information relative aux produits, procédés de fabrication, conditions tarifaires négociées, fichiers clients et stratégies de développement commercial de ***Hirschmann Automotive Maroc*** ;
- Une clause de mobilité prévoyant la possibilité pour l'employeur de muter M. Tahiri sur l'un des sites du groupe implanté en Europe ou en Afrique du Nord, moyennant un préavis de trois mois et la prise en charge des frais de déménagement.

En novembre 2024, M. Tahiri démissionne de ***Hirschmann Automotive Maroc*** après avoir reçu une offre d'emploi avantageuse de la société *NEXAUTO MAROC*, équipementier concurrent directement positionné sur le même segment de connecteurs haute tension pour véhicules électriques. Dès sa prise de fonctions chez *NEXAUTO MAROC*, cette dernière démarre une campagne de prospection commerciale ciblant précisément les constructeurs automobiles clients de ***Hirschmann Automotive Maroc***, en proposant des conditions tarifaires très proches de celles que M. Tahiri négociait pour le compte de son ancien employeur.

La direction de ***Hirschmann Automotive Maroc***, alertée par plusieurs de ses clients constructeurs, soupçonne M. Tahiri d'avoir transmis à *NEXAUTO MAROC* des informations hautement confidentielles issues de son ancien poste : liste des clients, grilles tarifaires négociées, volumes prévisionnels de commandes et axes stratégiques de développement pour 2025-2026.

<u>Annexe n° 4.2</u> : Extraits du Code du travail marocain et du Code des obligations et des contrats

<u>Code du travail — Loi n° 65-99</u>

Article 24 : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Toute rupture abusive du contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Article 34 (extrait) : Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté du salarié au moyen d'une démission portant la signature légalisée par l'autorité compétente. Le salarié n'est tenu à cet effet que par les dispositions relatives au délai de préavis.

Article 40 : Sont nulles de plein droit, les clauses d'un contrat de travail contraires aux dispositions de la présente loi, sauf si elles sont plus favorables au salarié. La nullité d'une clause n'entraîne pas nécessairement la nullité de l'ensemble du contrat.

<u>Code des obligations et des contrats</u>

Article 77 : Tout fait quelconque de l'homme qui, sans l'autorité de la loi, cause sciemment et volontairement à autrui un dommage matériel ou moral, oblige son auteur à réparer ledit dommage, lorsqu'il est établi que ce fait en est la cause directe.

Article 78 : Chacun est responsable du dommage moral ou matériel qu'il a causé, non seulement par son fait, mais par sa faute, lorsqu'il est établi que cette faute en est la cause directe. Toute stipulation contraire est sans effet.

Article 231 : Tout engagement doit être exécuté de bonne foi et oblige, outre ce qui y est exprimé, à toutes les suites que la loi, l'usage ou l'équité donnent à l'obligation d'après sa nature.

Article 264 : Les dommages-intérêts sont dus au créancier pour la perte qu'il a faite et le gain dont il a été privé, toutes les fois que cette perte et ce gain sont une suite directe de l'inexécution de l'obligation.

Fin

Travailler les chapitres de ce sujet

Prepa Help suit le programme d'ECS chapitre par chapitre : cours détaillé, méthodes, pièges, exercices et problèmes corrigés pas à pas, tirés des concours. L'essai gratuit donne accès aux chapitres offerts de ta filière, sans carte bancaire.

Chapitres liés à ce sujet

- Démarche et diagnostic stratégiques : DAS, PESTEL, cinq forces, FCS, chaîne de valeur, ressources et compétences, SWOT
- Opérations courantes : factures, TVA, règlements, paie
- Analyse des coûts : tableau de répartition sur un cas simple, coût variable, coût marginal, seuil de rentabilité, comparaison avec ABC
- Obligations et contrats

Ouvrir l'essai gratuit

Scanne le code ou clique sur le bouton.

prepahelp.com/#essai

Une question sur le concours ou sur ta filière : **écrire sur WhatsApp**

Les autres années et épreuves : prepahelp.com/annales/cnaem/ecs