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

Session 2024, filière ECT

Économie-droit

Durée : 4 heures

Ce que traite le sujet

- Économie, note de synthèse
- Économie, réflexion argumentée
- Droit, dossiers 1 à 4

Sujet reproduit sans retouche à partir de la page suivante.

Résumé des parties, chapitres de cours liés et autres années :
prepahelp.com/annales/cnaem/ect/2024/eco-droit

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

Concours National d'Accès aux Ecoles de Management - Présidence du CNAEM 2024

CNAEM 2024

Filière : **ECT**

Épreuve de : **Economie- Droit**

Durée : **4 heures**

Date : **Lundi 20 mai 2024 - de 8 h à 12 h**

Consignes :

- L'usage de tout document ou de tout appareil électronique est interdit
- Réservez, dans le cahier de rédaction, des parties séparées pour l'épreuve d'économie et l'épreuve de Droit. Numérotez les questions de chaque partie traitée.

Cette épreuve comporte 10 pages au format A4, en plus de cette page de garde.

Épreuve d'économie (temps conseillé 2h30)

Première Partie : Note de synthèse

A partir du dossier documentaire suivant, rédiger une note de synthèse de 500 mots environ (à plus ou moins 10 %) sur **la crise des politiques d'emploi au Maroc.**

Composition du dossier documentaire :

Document 1 : Chômage: «L'emploi hors croissance n'est toujours pas d'actualité» Ibtissam Z pour La Finance News Hebdo, 19 Novembre 2023.

Document 2 : Chômage au Maroc : Cet éternel fiasco des politiques publiques, Hiba CHAKER pour L'opinion, 27 Juillet 2021.

Document 3 : Chômage: le tourbillon infernal, D. William pour Finance News Hebdo, le 01 Juin 2023.

Document 4 : les politiques actives d'emploi. Extrait de la Note intitulé « le marché du travail au Maroc : défis et opportunités » publiée par la banque mondiale et HCP en novembre 2017.

Document 5 : Les défis du marché du travail et les voies à suivre. Rapport de la banque mondiale 2021 en partenariat avec HCP. Paysage de l'emploi au Maroc : recenser les obstacles à un marché de travail inclusif.

Dossier documentaire :

Document 1 : Chômage: «L'emploi hors croissance n'est toujours pas d'actualité»

En 1 an, l'économie marocaine a perdu 297.000 emplois. Au T3-2023, le taux de chômage a atteint 13,5%, selon le HCP, et environ un jeune actif sur deux est sans emploi au Maroc. Entretien avec Youssef Guerraoui Filali, président du Centre marocain pour la gouvernance et le management.

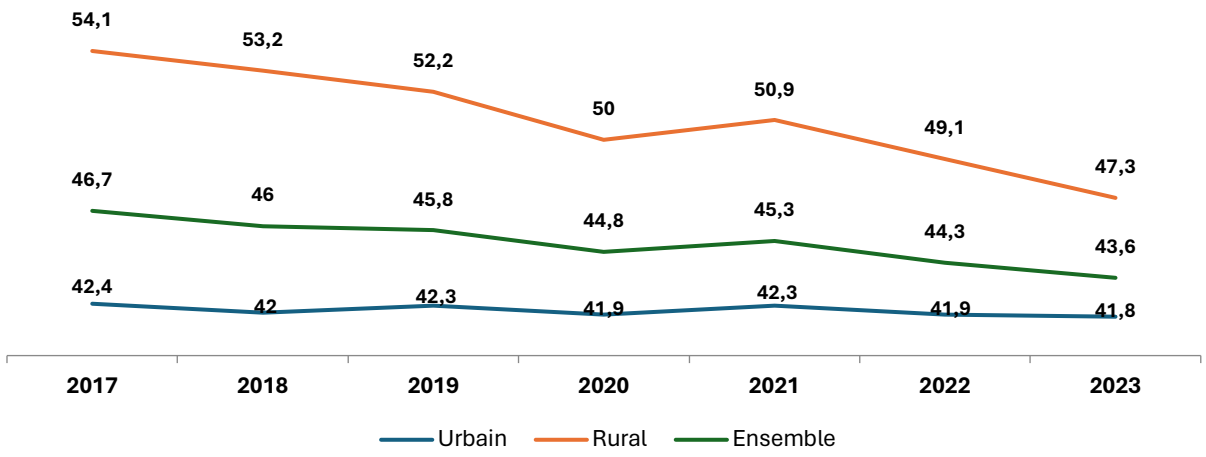
Finances News Hebdo : Le taux de chômage a atteint 13,5% au T3-2023. Quels sont les facteurs qui ont conduit à cette augmentation significative du chômage ?

Youssef Guerraoui Filali : Aujourd'hui, le nombre de personnes en chômage a atteint 1.625.000 selon les chiffres du haut-commissariat au Plan (HCP). Chez la catégorie des jeunes, le taux de chômage est de l'ordre de 38%, ce qui montre l'ampleur de la destruction des postes d'emploi sur les tranches d'âge égales et inférieures à 24 ans. Le premier facteur expliquant cette situation est qu'on ne dispose pas d'une politique d'emploi intégrée qui permettrait de stimuler l'employabilité des jeunes, et à travers des dynamiques d'insertion et de recrutement public-privé. Sans vision ni plan d'emploi, le pouvoir exécutif ne pourrait faire baisser significativement le taux de chômage, et en l'occurrence améliorer le taux d'employabilité national, surtout dans un contexte marqué par le ralentissement de la croissance économique et la montée des incertitudes socioéconomiques liées aux différents conflits géopolitiques et géoéconomiques. Le deuxième facteur est que les efforts entrepris par le secteur public en matière d'emploi restent très mitigés. Les enveloppes budgétaires mobilisées sont en deçà des attentes et restent liées aux taux de croissance. Pour chaque point de croissance, on ne crée qu'environ 25.000 postes d'emploi, ce qui demeure insuffisant pour le lancement d'une nouvelle dynamique de promotion de l'emploi public. Le troisième facteur est que l'absence d'innovation en matière de création d'emplois au Maroc entrave l'employabilité de la population

active inoccupée. L'emploi hors croissance n'est toujours pas d'actualité, et les synergies de création d'emplois restent très limitées, excepté l'ouverture de quelques usines chaque année. Celles-ci ne favorisant essentiellement que l'employabilité de la main-d'œuvre et non pas des cadres diplômés d'écoles et d'universités.

[.....]

Graphique 1 : Evolution du taux d'activité selon le milieu de résidence depuis l'année 2017 (en %)



Source : Note d'information du Haut-commissariat au Plan relative aux principales caractéristiques de la population active et ses composantes en 2023

F.N.H. : Le gouvernement marocain a pris plusieurs initiatives pour promouvoir le marché du travail, sauf que ces démarches restent insuffisantes et ne parviennent pas à réduire le taux de chômage. Selon vous, où est-ce que le bât blesse ?

Y. G. L. : Les initiatives portées par le gouvernement en matière de promotion du marché de travail sont en deçà des attentes, et n'ont pas une forte portée politique. Globalement, on est sur un sentiment de méfiance politique vis-à-vis des mesures prises par le gouvernement dans le secteur de l'emploi, et les indicateurs chiffrés actuels du HCP le prouvent. En effet, malgré la mobilisation de quelques milliards de dirhams dans les programmes «Awrach» visant à employer 250.000 personnes sur deux ans, le poids du secteur informel au Maroc est très important. Il représente environ 30% du produit intérieur brut et emploie une large population de jeunes et de personnes âgées en situation de précarité.

F.N.H. : A votre avis, quelles sont les solutions à mettre en avant pour réduire le taux le chômage ?

Y. G. L. : La réduction du taux de chômage doit passer par la création des postes d'emploi hors croissance, et cibler surtout les investissements productifs créateurs de valeur ajoutée, en l'occurrence des postes d'emploi durables. Par ailleurs, il est question de promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes parce qu'il génère de l'auto-emploi. Il faut se pencher sur les problématiques du «salariat» et de «l'entrepreneuriat» pour le traitement complet du phénomène du chômage du Maroc. Les PPP sont une solution efficace, mais il incombe à la partie publique de bien négocier à l'avance le contrat d'insertion social, qui doit toucher toutes les catégories de la population active (ouvriers, agents de maîtrise, cadres, cadres supérieurs…), en s'inscrivant dans la durabilité et l'évolution du travail.

Source : Finance news hebdo, Propos recueillis par Ibtissam Z

Document 2 : Chômage au Maroc : Cet éternel fiasco des politiques publiques

Le drame du chômage, qui frappe le Maroc depuis des années, continue de s'aggraver pour prendre une tournure encore plus dramatique en ces temps de crise pandémique.

[.....] Comment alors peut-on accélérer la croissance et la création d'emplois dans un monde en évolution rapide et intégré? C'est une question délicate à laquelle il est difficile de répondre sommairement. Néanmoins, les économistes Vandana Chandra, Emmanuel Pinto-Moreira et Mahmoud Arbouch ont présenté dans leur nouvel ouvrage « Accelerating Growth and Job Creation in a Rapidly Changing and Integrated World », publié au mois de juillet par le Policy Center For The New South plusieurs éléments qui nous permettent d'esquisser une réponse. [.....]

Un modèle de croissance obsolète

[....] Les indicateurs comprennent un ralentissement de la croissance économique moyenne : faible création d'emplois et chômage persistant ; une qualité de travail insuffisante et une inadéquation croissante des compétences ; et la perte de compétitivité. Cela a conduit à une baisse de l'importance relative du secteur industriel et de sa capacité à créer des emplois ; adaptation insuffisante des secteurs productifs ; un environnement des affaires qui, malgré des progrès significatifs, continue de peser sur l'activité privée ; et une réduction séculaire de la participation des femmes au marché du travail.

Plus important encore, le taux de croissance annuel moyen de l'économie, bien que respectable, est tout simplement trop faible pour absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail, réduire le chômage et permettre au pays de passer à un statut de revenu élevé. En outre, bon nombre des facteurs qui entravent l'augmentation des opportunités d'emploi – tels que l'inadéquation des compétences et la faible productivité du travail – entravent également la croissance économique à grande échelle.

Tableau récapitulatif des chiffres de l'enquête de l'HCP (3ème trimestre de 2023) :

Emploi	Perte de 297.000 postes
Chômage	Augmentation de 13,5%
Sous-emploi	Augmentation de 9,6%
Jeunes (15-24 ans)	Taux de chômage de 38,2%
Femmes	Taux de chômage de 19,8%
Diplômés	Taux de chômage de 19,8%
Régions les plus affectées	Sud (23,5%), Oriental (20,3%)
Baisse d'activité	44% à 43,2% au niveau national

L'urgence d'agir

[.....] Le Maroc doit repenser ses politiques à court et moyen termes pour traiter explicitement de deux fronts différents.

D'une part, le pays devrait adopter des politiques qui renforcent les activités manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre pour absorber la main-d'œuvre croissante au chômage, en particulier les jeunes. Les politiques de ce groupe devraient viser à ouvrir l'économie par le commerce, notamment en poursuivant les réformes du régime de change, en encourageant et en facilitant l'IED dans des sous-secteurs spécifiques. Ils devraient également inclure des politiques non conventionnelles, telles que des clusters, des parcs industriels plug-and-play et des politiques visant à réduire ou à éliminer les contraintes dans ces sous-secteurs. Les politiques qui élargissent les marchés d'exportation doivent également être envisagées, et l'objectif global est d'augmenter la production de l'industrie légère pour générer les emplois nécessaires.

Parallèlement, le Maroc doit mettre en œuvre des politiques pour augmenter le contenu en valeur ajoutée de la production nationale et promouvoir les innovations pour se préparer à rejoindre le groupe des pays à revenu intermédiaire supérieur. En particulier, le Maroc a besoin de moderniser ses exportations tant dans les produits traditionnels que dans les trois pôles dynamiques : les machines électroniques et électriques, les produits automobiles et les secteurs aérospatial. Si les effets de ces politiques ne peuvent se faire sentir qu'à plus long terme, elles doivent être mises en œuvre immédiatement en raison de leur long délai de gestation.

Source : L'opinion ; Rédigé par Hiba CHAKER Mardi 27 Juillet 2021

Document 3 : Chômage: le tourbillon infernal

Le Maroc traine toujours comme un boulet un chômage endémique et structurel. Les politiques publiques initiées jusqu'à ce jour ne permettent pas d'absorber la masse de jeunes qui se retrouvent sur le marché du travail chaque année. Le taux de chômage évolue ainsi en dents de scie, mais tout en restant à des niveaux élevés. [.....]

Multiplication des initiatives

Le gouvernement multiplie les initiatives à même de permettre la promotion du marché du travail, l'amélioration de l'employabilité et la lutte contre le chômage, en particulier l'insertion des jeunes et des femmes sur le marché du travail. C'est dans ce cadre que s'inscrit, entre autres, le programme Awrach qui vise à accompagner «les exclus du marché du travail et facilite leur insertion économique à travers des programmes innovants visant à améliorer l'employabilité et renforcer les chances d'intégration professionnelle sur le plan territorial, sans conditions de qualifications». [.....]

Le programme Tahfiz s'inscrit dans la même veine. Il a pour objectif de promouvoir l'emploi en mettant en place des mesures incitatives au profit des entreprises, des associations et des coopératives créées durant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2022 et qui embauchent les demandeurs d'emploi dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée. De son côté, le programme Taehil vise l'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi, à travers deux dispositifs essentiels, à savoir la Formation contractualisée pour l'emploi (FCE) et la Formation qualifiante ou de reconversion (FQR).

Malgré toutes ces mesures, le gouvernement n'arrive pas à infléchir durablement la courbe du chômage. Surtout que la croissance économique nationale reste pauvre en emplois. Le gouvernement admet d'ailleurs que «l'élasticité croissance-emploi est, en effet, relativement faible au Maroc, se situant à 0,3 au début des années 2000-2007, et avoisinant 0,2 pour la période 2008-2021 (12.550 emplois crées, en moyenne, pour chaque point de PIB durant la période 2008-2021 contre 32.264 emplois crées en 2000- 2007)».

Et d'ajouter que «cette situation s'est aggravée suite aux répercussions de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et les conditions climatiques défavorables qu'a connues le Maroc avec une succession des années de sècheresse». Pour le professeur universitaire et consultant en entrepreneuriat Khalid Karbouai, «la problématique de l'emploi est un champ très vaste confronté à plusieurs controverses. Cette problématique a été décortiquée sous toutes les coutures par des économistes, des sociologues et même des psychologues. A cet effet, les explications données par les économistes sur le plan macroéconomique lient le taux de chômage au taux de croissance. Les taux de croissance bas enregistrés au Maroc à cause des années de sècheresse ont eu un impact négatif sur le PIB, notamment le PIB agricole, ce qui n'a pas vraiment favorisé la création d'emploi».

Et de poursuivre que «sur le plan microéconomique, le taux de chômage au Maroc n'explique pas réellement le taux d'employabilité chez les jeunes, puisque l'économie informelle emploie entre 40% et 60% respectivement dans l'urbain et le rural. Cette économie permet donc au pays, malgré ses effets négatifs, de résister aux crises économiques qui peuvent toucher le pays. Rappelons que dans la période de la Covid-19, environ 57% entreprises avaient suspendu leur activité». [.....]

L'entrepreneuriat, la panacée

Pour remédier au problème du chômage et à la limite du modèle de la grande entreprise qui recrutait en masse et la baisse des postes à pourvoir dans le fonctionnariat, l'entrepreneuriat s'est positionné comme un moyen fondamental et un levier de développement et d'extension, explique Khalid Karbouai. D'où la multiplicité des programmes lancés par l'Etat. Malheureusement, on constate «la défaillance de tous ces programmes», déplore-t-il. «En effet, le 1er trimestre 2023 a connu la défaillance de 3.830 entreprises, soit une hausse de 28% par rapport à 2022. Ces chiffres expliquent la fragilité du tissu économique qui a enregistré des faillites touchant 98,8% des très petites entreprises», analyse-t-il. Et de conclure que «de tels constats montrent que le problème du chômage au Maroc est effectivement un problème d'entreprise. Il est donc difficile de parler de création d'emploi dans un contexte où nos entreprises peinent à survivre et maintenir les emplois existants. Il est vrai que le marché de l'emploi au Maroc suppose la présence d'une offre de travail diversifiée, durable et une demande qualifiée de travail, et cela nécessite un coût, c'est-à-dire une rémunération digne d'un travail décent. Les défaillances enregistrées dans nos entreprises prouvent que ces conditions ne sont pas réunies. Dans ces circonstances, il est difficile de parler d'un marché de l'emploi Maroc». ***Source : Finance News Hebdo, Jeudi 01 Juin 2023 - Par D. William***

Document 4 : Les politiques actives de l'emploi

L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) a été créée en 2000 afin d'aider les personnes en recherche d'emploi, en les formant et cherchant à mieux faire correspondre leurs compétences aux attentes du marché du travail. Dans ces domaines, l'ANAPEC a lancé trois programmes :

Idmaj est un programme de subvention salariale à l'employeur (baisse de charge sur les salaires des bénéficiaires) qui permet aux diplômés chômeurs d'acquérir de l'expérience au travers de stages pour un maximum de 24 mois. Le programme est en place depuis 2011, complété par deux initiatives visant à inciter davantage la création d'emplois en octroyant des subventions supplémentaires aux entreprises qui embauchent des stagiaires en contrats à durée indéterminée. Les subventions se présentent soit sous la forme d'une prise en charge par l'État des contributions patronales pour la sécurité sociale (pour une période de 12 mois), soit sous la forme de subventions en espèces liée à la formation professionnelle du nouvel employé. Malgré les efforts, les entreprises sont encore réticentes à participer à ces initiatives, contraignantes, car elles sont tenues d'offrir des contrats à durée indéterminée, l'aide du gouvernement n'est pas toujours garantie et les procédures pour obtenir les subventions sont longues.

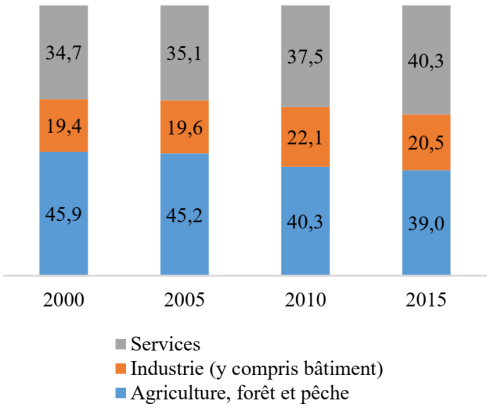
Taehil cherche à améliorer l'employabilité des jeunes au chômage au travers de formations permettant de mieux adapter les compétences aux besoins des recruteurs.

Moukawalati promeut quant à lui l'entrepreneuriat et la création d'entreprises grâce à des formations et des aides financières (sous la forme de prêts pouvant atteindre 250 000 DH). Ces programmes ont des résultats en partie positifs, car ils apportent des services de qualité à leurs bénéficiaires et permettent d'aider à la recherche et l'obtention d'un emploi. En revanche, ils ne sont

pas assez engagés dans le sens de l'insertion et pourraient bénéficier d'une meilleure utilisation et circulation de l'information, relative à l'offre et la demande de travail, au sein de l'ANAPEC.

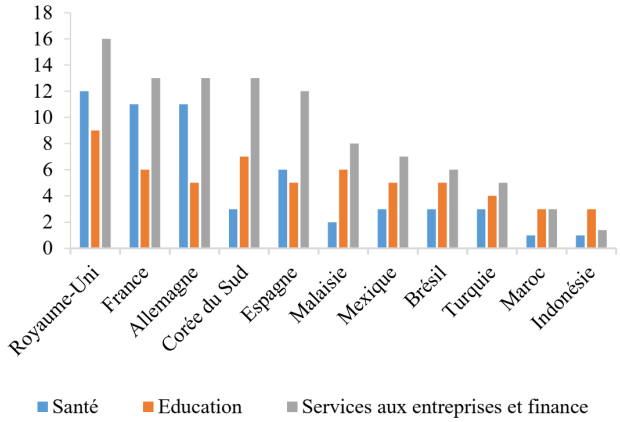
Entre 2001 et 2014, l'ANAPEC a permis l'insertion de 540 730 demandeurs d'emploi. Elle apporte principalement son soutien aux chômeurs dotés d'un diplôme universitaire, notamment du fait de la méconnaissance des services de l'agence par les moins diplômés. Ainsi, seulement 18% des chômeurs bénéficiant des services de l'ANAPEC disposaient d'un diplôme de niveau baccalauréat ou inférieur. [.....]

Graphique 21 : Une lente transformation de la répartition sectorielle de l'emploi



Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000, 2005, 2010 et 2015), HCP

Graphique 22 : Part des services modernes dans l'emploi total en 2012 (%)



Source : Bureau international du Travail, ILOSTAT

Bien que le secteur des services, qui concentre environ 40% des emplois (67% du total des emplois créés), semble en expansion, la majorité des emplois se concentrent dans les services traditionnels de faible qualification (commerce de détail, de gros, transport, etc.) (Graphique 22). Les 87 mille nouveaux emplois créés annuellement au niveau de ce secteur résultent principalement de la création de 24 mille postes par la branche du "commerce de détail et réparation d'articles domestiques", de 13 mille par celle des "services personnels", de 11 mille par les "transports terrestres" et de 9 mille par les "hôtels et restaurants".

Source : Note intitulé « le marché du travail au Maroc : défis et opportunités » publiée par la banque mondiale et HCP en novembre 2017.

Document 5 : Les défis du marché du travail.

Les quatre défis suivants apparaissent comme prioritaires :

1. La création d'emplois plus nombreux, meilleurs et inclusifs a été entravée par la lenteur de la transformation structurelle. Les bonnes expériences de développement qui se traduisent par une forte création d'emplois sont le fruit d'un processus de changement structurel, dans lequel les ressources se déplacent au fil du temps des secteurs et activités moins productifs vers des domaines plus productifs. Le Maroc a connu une certaine transformation structurelle, mais le processus a été lent par rapport à celui des pays comparables. Les travailleurs ont quitté l'Agriculture, mais il n'y a pas d'emplois industriels pour les absorber. Entre-temps, l'augmentation de la part des services a également été lente par rapport à d'autres pays comparables, et beaucoup de travailleurs restent dans les services informels.
2. La formalisation a augmenté, mais il existe une grande marge de progression, en particulier dans certains secteurs. Malgré les progrès de la formalisation, la majorité de la population active évolue dans le secteur informel. Dans la plupart des cas, il ne s'agit pas de bons emplois, c'est-à-dire

qu'ils ne proposent pas de contrats permanents, de régimes de retraite ou d'accès à une assurance maladie fiable et de qualité. La persistance de l'informalité dans certaines parties de l'économie est probablement le reflet d'une faible productivité. Mais son existence complique l'amélioration de la productivité et implique une perte importante de recettes fiscales pour 'État.

3. Le marché du travail a exclu de larges segments de la population féminine. La plupart des femmes ne font même pas partie de la population active - et la participation des femmes au marché du travail (PFMT) est bien inférieure à 30%, un taux faible par rapport à d'autres pays en développement. Le problème de longue date de la faible PFMT s'est aggravé malgré un meilleur accès des femmes à l'éducation. En outre, de nombreuses femmes qui travaillent occupent des emplois de faible qualité. l'exclusion des femmes à la pleine participation au marché du travail indique qu'il est nécessaire de s'attaquer à une série de facteurs, y compris des normes sociales persistantes, susceptibles de limiter leurs options de travail.

4. Le marché du travail a exclu de larges segments de la jeunesse. Bien que les niveaux d'alphabétisation se soient améliorés, environ 29% des jeunes ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET). Ce phénomène fait qu'il existe un grand nombre de jeunes travailleurs découragés, ce qui peut entraver leur capacité à long terme à acquérir des compétences et à contribuer à l'économie. En parallèle, le chômage est très élevé chez les jeunes instruits, ce qui a des conséquences préoccupantes pour 'économie et 'inclusion sociale pour 'avenir.

Source : Rapport banque mondiale 2021 en partenariat avec HCP : Paysage de l'emploi au Maroc : recenser les obstacles à un marché de travail inclusif.

Deuxième Partie : réflexion argumentée

La flexibilité du travail est-elle la solution pour réduire durablement le taux de chômage élevé au Maroc ?

Épreuve de Droit (temps conseillé 1h30)

NourriBio est une entreprise agroalimentaire engagée dans la production et la distribution de produits biologiques de haute qualité. Fondée en 2015 par un groupe d'agriculteurs passionnés par la durabilité et la qualité des aliments, **NourriBio** s'est rapidement imposée comme un leader dans le secteur de l'agroalimentaire biologique.

Fiche de la société :

Raison sociale : NourriBio - SARL
Capital : 600.000 MAD
Date de création : 15/06/2015
Secteur d'activité : Agroalimentaire, Produits biologiques
Siège social : zone industrielle Sapino lot.1515, Nouaceur, Casablanca
Effectif : 150 salariés
Principaux produits :

- Fruits et légumes biologiques
- Céréales biologiques
- Produits laitiers biologiques
- Viandes biologiques
- Produits transformés biologiques

Dans un contexte mondialisé et en perpétuelle transformation, la société s'engage à fournir des produits alimentaires biologiques de la plus haute qualité et veille à assurer un mode de vie sain et respectueux de l'environnement. C'est pourquoi elle essaye de contrôler tout le processus de production depuis la culture des sols jusqu'à la transformation des matières en produits biologiques destinés au marché marocain et étranger.

Pour l'approvisionnement en matières premières, **NourriBio** possède et exploite une dizaine de domaines agricoles. Elle travaille également en étroite collaboration avec des agriculteurs locaux et des coopératives agricoles pour garantir des pratiques agricoles durables et favoriser le développement économique des communautés locales.

Elle accorde une grande importance à la transparence et à la traçabilité de ses produits en permettant aux clients de retracer l'origine de chaque produit grâce à un bon système de suivi et de traçabilité.

La clientèle de la société comprend des supermarchés, des restaurants, des écoles, des hôpitaux et des consommateurs individuels adeptes de la culture du « Bio ». Face à cette diversité, **NourriBio** fait recours à plusieurs modes de distribution pour s'assurer d'une représentation permanente sur tout le marché marocain.

NourriBio est devenue dans une courte durée, un acteur incontournable du marché du « Bio » au Maroc, et ce grâce à la qualité de son personnel, la performance exceptionnelle de sa fonction Marketing ainsi que de sa cellule R&D qui travaille en continu pour l'amélioration et l'innovation de son offre.

En tant que conseiller (ère) juridique, **NourriBio** demande votre assistance sur les problèmes juridiques qu'elle rencontre actuellement.

DOSSIER 1

Pour répondre à ses besoins en miel naturel, **NourriBio** s'est lancé en 2019 dans l'apiculture. Elle s'équipe en ruche warré à rayons mobiles auprès de la société ApiPro-Mek, qui lui fournit une dizaine de ruches adaptées aux spécificités de la région d'installation et aux exigences de qualité de la société. Elle se charge aussi de lui fournir les premiers essaims d'abeilles et les reines fécondées pour construire ses colonies.

Les premières années du projet ont été réussi comme prévu. Néanmoins, en 2023 la récolte en miel n'était pas à la hauteur des attentes sous l'effet conjugué de la sécheresse et la varroase (maladie parasitaire des abeilles).

Dans ce contexte, il était impossible à la société de répondre aux commandes de ses clients. C'est ainsi qu'elle adresse à M. HAJJAJI, directeur commercial d'une grande chaine de restauration, un mail notifiant l'impossibilité de satisfaire sa commande et la restitution de l'avance qu'il a versé. Cette notification ne plait guère M. HAJJAJI qui compte ester en justice pour réclamer l'exécution de son contrat.

Sur quel fondement juridique pourra-t-il engager son action contre la société NourriBio ? existe-t-il des chances pour l'exonération de la responsabilité de NourriBio ?

DOSSIER 2

Il existe un nombre limité de producteurs biologiques structurés sur tout le Maroc. Afin de promouvoir l'agroécologie, l'agriculture durable et la production du bio au Maroc, ils se sont regroupés en fédération professionnelle. **NourriBio** les a rejoints en juillet 2020.

Lors de la dernière réunion, les producteurs estiment que la conjoncture économique ne leur est pas propice et que leurs coûts de production sont plus élevés comparés aux producteurs classiques. Ils ont donc décidé de s'organiser afin de mieux résister aux évolutions du contexte. Dorénavant chacun devra s'approvisionner en produits bruts uniquement dans sa zone d'implantation géographique, voir en cas d'indisponibilité, dans les zones qui lui seront autorisées par la fédération. Il sera également judicieux de fixer des référentiels communs des prix pour les différents biens commercialisés.

NourriBio se demande si ces actions sont conformes à la loi ? et dans le cas contraire, quels sont les risques qu'elle encourt ?

DOSSIER 3

M. ABID était recruté par la société en tant que chargé de production depuis Mars 2018. La relation de travail était normale. Toutefois, au début de 2024, des problèmes au travail commencent à surgir. En effet, M. ABID accumule plusieurs retards et erreurs dans l'exécution de ses missions.

La direction de **NourriBio** ne réagit pas compte tenu de son passé relativement correct. Elle se contente de rappeler à tous les salariés le règlement du travail par affichage collectif.

L'attitude de M. ABID ne change plus. En effet, la 20 mars 2024, il ne se présente pas au travail et ne fait aucun signe comme il ne répond pas aux appels de la direction. Le lendemain, il rejoint son poste et injure violemment l'un de ses collègues qui lui a évoqué le sujet de l'absence.

Le jour même des faits, **NourriBio** lui envoie un écrit notifiant un blâme et une mise à pied de 8 jours pour abandon de poste et injure à l'un des collègues. Une semaine plus tard, la direction lui fait parvenir une nouvelle décision notifiant son licenciement pour les mêmes faits.

1- **M. ABID est-il en droit de contester la décision de son licenciement ? devant quelle juridiction devrait-il agir ?**
2- **Si oui, que peut-il obtenir ?**

Pour le remplacement de M. ABID la société a conclu un CDI avec Mme RAHMOUNI. Le contrat de travail comporte la clause suivante : *« Compte tenu de la nature de son activité, la salariée s'engage dès à présent à réaliser chaque année, une productivité en variation de + ou – 2 % par rapport à l'année écoulée et à contribuer au développement de solutions permettant la rationalisation de la production et la diminution des coûts de production »*

3- **Qualifier juridiquement cette clause et analyser sa validité.**

DOSSIER 4

La société a procédé l'année dernière au lancement d'un nouveau produit consistant en des galettes de pommes de terre semi-cuites congelées. La politique de l'entreprise est toujours respectée insistant sur l'aspect Bio de toute la production.

Le succès commercial du produit incite **NourriBio** à protéger la marque qu'elle lui a choisi. C'est ainsi qu'elle entame une procédure de protection du nom « ***Les Galettes Rosti, By NourriBio*** » ainsi que de sa version imagée.

La direction se demande si elle pourra obtenir une protection de cette marque et les avantages que cela lui procure.

Fin

Travailler les chapitres de ce sujet

Prepa Help suit le programme d'ECT 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

- Ordre public de direction : pratiques restrictives de concurrence
- 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/ect