



Université Abdelmalek Essaâdi
Ecole Nationale de Commerce et de Gestion
Adresse : B.P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax : 039 31-34-93
Tel : 05 39 31 34 87/ 88/ 89 Fax : 05 39 31-34-93
Site web : www.encgt.ma

EXAMEN DE FIN DE SEMESTRE
SEMESTRE DE PRINTEMPS
Session Normale Mai 2019

Épreuve : GRH1
Enseignant : MAGHNI Ahmed
Niveau : DENCN - 3^{ème} année - Semestre 6
Durée : 02h00

M. FRIDI est cadre à la société APM Terminals Tanger, opérateur portuaire néerlandais spécialisé dans le transbordement maritime. Il est actuellement affecté à la direction commerciale pour gérer les réclamations.

Vous êtes actuellement en période d'essai, le DRH vous demande de traiter le bulletin de paie de M. FRIDI pour le mois d'Avril 2019. Il vous remet un dossier complet :

Date d'embauche : 06/07/1996 S.F : Marié Nombre d'enfants : 07 N° CNSS : XXXXXX N° CIMR : XXXXXX	Date de paie : 30/04/2019	Matricule : CAPM00054 M. FRIDI Rue 7, Quartier Mssala Tanger	
Eléments	Base	Taux	Montant
Salaire de base	14898.	78 Dhs
Heures supplémentaires à 2		
Heures supplémentaires à 1,5		
Heures supplémentaires à 1,25		
Prime d'ancienneté		
Prime de rendement		
Logement (en nature)			2000
Indemnité de transport			750
Prime de panier			700
Indemnité de déplacement			3000
Allocations familiales		
Salaire brut		

Activité du mois d'avril 2019

Période	Nombre de réclamations traitées	Incidents
30- Mars	14	05 mn
01/04 au 06/04	199	22 mn
08/04 au 13/04	201	24 mn
15/04 au 20/04	189	18 mn
22/04 au 27/04	192	21 mn
29/04	23	06 mn

- M. FRIDI est marié et père de 7 enfants, l'aîné de ses enfants est âgé de 28 ans, il souffre d'une infirmité. L'enfant suivant est âgé de 20 ans et 10 mois, il vient d'être recruté récemment par la CDG. Le reste de ses enfants poursuivent leurs études.
- M. FRIDI bénéficie, comme ses collègues, d'une couverture sociale au titre de la retraite complémentaire (CIMR, régime ALMOUNASSIB), et cotise à un taux de 8 %.
- M. FRIDI a été sollicité pour réaliser des heures supplémentaires le 7 avril de 20 heures à 22 heures ; le 18 avril de 18 heures à 20 heures.
- APM terminals adopte l'horaire continu, elle assure le transport de son personnel. L'assiette pour le calcul de ~~la prime d'ancienneté est égale à 8200 DHS~~
- M. FRIDI a été chargé d'une mission sur-Casablanca. Il a passé 3 jours successifs chez des prestataires. Il a pris sa voiture (puissance fiscale 9) pour se déplacer. Il faut compter 338 km comme distance du trajet allant de Tanger à Casablanca.
- M. FRIDI a bénéficié d'un acompte de 2500 DHS.
- Le cabinet chargé de la rationalisation du travail avait établi la norme de « 15 minutes » pour traiter une réclamation, l'objectif pour attribuer une prime de rendement est fixé à 100/100.
- M. FRIDI fait l'objet d'une saisie-arrêt pour une ~~amende de 3000 DHS~~

Calendrier des mois de mai et avril 2019

Mai 2019

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sab	Dim
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Avril 2019

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sab	Dim
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

30 Mars

2640

Taux de cotisations à la CNSS (2019)

Catégorie de prestation	Base de calcul	Taux Charge patronale	Taux Charge Salariale	Taux Global
1- Prestations Familiales	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	6,40%	--	6,40%
2- Prestations sociales à court terme*	Le total des salaires plafonnés (chacun plafonné à 6000 dhs)	1,05%	0,52%	1,57%
3- Prestations sociales à long terme	Le total des salaires plafonnés (chacun plafonné à 6000 dhs)	7,93%	3,96%	11,89%
4- Assurance Maladie Obligatoire	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	4,11%	2,26%	6,37%
5- Taxe de formation professionnelle	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	1,6 %	--	1,6 %

Indemnité kilométrique (CV : puissance fiscale du véhicule) :

- 4 C.V. = 1.90 DHS
- 5 C.V. = 2.20 DHS
- 6 C.V. = 2.40 DHS
- 7 C.V. = 2.60 DHS
- 8 C.V. = 2.95 DHS
- 9 C.V. = 3.55 DHS
- 10 C.V. et Plus = 5.20 DHS

Travail à faire :

1. Calculer la majoration pour les heures supplémentaires (2 pts)
2. Calculer la prime d'ancienneté (2 pts)
3. Calculer la prime de rendement (3 pts)
4. Calculer les allocations familiales (1 pt)
5. Calculer les cotisations sociales salariales et patronales à la CNSS (3 pts)
6. Calculer les cotisations à la CIMR (2 pts)
7. Calculer la quotité saisissable et la durée de la saisie (2 pts)
8. Calculer l'IR sur salaire (3 pts)
9. Elaborer le bulletin de paie de M. FRIDI sur lequel doivent figurer les majorations, les retenues, le salaire brut, le salaire net et le net à payer (2 pts).

NB : Tous les justificatifs de calcul et toute information manipulée doivent figurer de manière claire sur la copie.



Université Abdelmalek Essaâdi

École Nationale de Commerce et de Gestion

Adresse : B.P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax : 039 31-34-93

Tel : 05 39 31 34 87 / 88 / 89 Fax : 05 39 31-34-93

Site web : www.encgt.ma

EXAMEN DE FIN DE SEMESTRE
SEMESTRE DE PRINTEMPS
Session Mai 2018

Épreuve : GRH1
Enseignant : P. MAGHNI Ahmed
Niveau : 3^{ème} année – Semestre 6
Durée : 02H00

Énoncé :

Le DRH d'une entreprise industrielle située hors du périmètre urbain de la ville de Tanger, **vous demande de compléter la fiche de paie de M. Said Mbarbi (en annexe), en justifiant les calculs pour chaque rubrique.**

M. Mbarbi est père de cinq enfants dont l'aîné est âgé de 21 ans à la date d'établissement de la paie. Il est actuellement à la recherche d'un emploi après avoir eu son diplôme. Les autres enfants sont tous encours de formation ou d'apprentissage.

M. Mbarbi est amené à se déplacer de son domicile vers le lieu de travail, parcourant 3 km à l'aller comme en retour. Il se charge de l'acquisition de quelques outillages de réglage. Son métier étant ce qu'il est, il bénéficie d'une indemnité de bleu comme c'est l'usage dans son métier. Il a été amené à aller travailler sur un chantier éloigné de son lieu de travail pendant 5 jours, sur instruction de son chef hiérarchique.

L'entreprise est affiliée à la CIMR au régime « Al Mounassib », les caristes cotisent à 7 %.

M. Mbarbi a bénéficié au cours du mois d'avril 2018 d'un acompte de 3000 dhs. Par ailleurs, il fait l'objet à compter de ce mois d'une opposition en raison d'une dette de 80.000 dhs, qu'il n'avait pas pu honorer.

M. Mbarbi a été sollicité pour effectuer des heures supplémentaires : de 20 heures à 22 heures le 08 avril ; et de 18 heures à 20 heures le 20 avril.

Les cotisations salariales à la mutuelle sont calculées en appliquant le taux de 4% au salaire brut.

Annexe :

Date d'embauche :
1er septembre 2007

Fonction : Cariste

S.F: Marié

Nombre d'enfants : 05

n°CNSS : 107199875

Date de paie : 30 avril 2018

Matricule : 00098

M. Sais MBARBI

Rue 6, Quartier Badr

Tanger

Éléments	Base	Taux	Montant
Salaire de base			7640
Heures supplémentaires à 125 %			
Heures supplémentaires à 150 %			
Heures supplémentaires à 200%			
Prime d'ancienneté	6500		
Prime de présence			500
Prime de technicité			1200
Allocations familiales			
Logement (AV en nature)			3500
Indemnité de transport			800
Indemnité d'outillage			200
Indemnité de bleu			250
Indemnité de panier			500
Salaire brut			
CNSS			
CIMR			
Mutuelle			
Impôt sur le revenu			
Salaire Net			
Acompte			
Opposition			
Net à payer			

Barème de notation :

- Calculs des heures supplémentaires : 2 pts
- Calcul de la prime d'ancienneté : 2 point
- Calcul des allocations familiales : 2 point
- Calcul des cotisations de la CNSS : 4 points
- Calcul des cotisations de la CIMR : 2 points
- Calcul des cotisations de la mutuelle : 1 point
- Calcul de l'IR : 2 points
- Calcul de l'opposition : 2 points
- Présentation du bulletin de paie : 3 points



Université Abdelmalek Essaâdi

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion

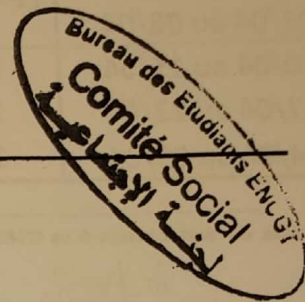
Adresse : B.P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax : 039 31-34-93

Tel : 05 39 31 34 87 / 88 / 89 Fax : 05 39 31-34-93

Site web : www.encgt.ma

EXAMEN DE FIN DE SEMESTRE

Session de Mai 2017



Épreuve : GRH
Enseignant : MAGHNI AHMED
Niveau : DENC G – 3^{ème} Année
Durée : 02H00

M. Jalal Biya est salarié de la société TREVIS SA, entreprise spécialisée dans la fabrication des accessoires de véhicules utilitaires. Il est actuellement agent de production certifié chargé de monter la pièce XXR. Vous êtes actuellement en période d'essai, le DRH vous demande de traiter le bulletin de paie de M. Biya pour le mois d'Avril 2017. Il vous remet un dossier complet :

Date d'embauche: 01/03/2001 Matricule: P6002
S.F : Marié M. JALAL BILLA
Nombre d'enfants: 06 Rue 3, Quartier Mssala
N° CNSS: XXXXXX Tanger
N° CIMR : XXXXXX Date de paie: 30/04/2017

Eléments	Base	Taux	Montant
Salaire de base	45 DHS
Heures supplémentaires
Prime d'ancienneté
Prime de rendement
Logement (en nature)			
Indemnité de transport			
Prime d'outillage			
Prime de panier			
Prime de salissure			
Salaire brut		
CNSS		
CNSS AMO		
CIMR
IR		
Salaire net		
Avance & acompte		
Opposition		
Net à payer		

Période	Pièces produites	Incidents
01-avr	148	5mn
03/04 au 08/04	1780	22mn
10/04 au 15/04	1744	24mn
17/04 au 22/04	1713	18mn
24/04 au 29/04	1833	21mn

Taux de cotisation à la CNSS au 01 Janvier 2017

Taux de cotisation à la CNSS au 01 Janvier 2017			
Type de cotisation	Taux Part Salariale	Taux Part Patronale	Plafond
Prestations Sociales court et long terme	4.48 %	8.98 %	6 000.00 MAD
Allocations Familiale	-	6.40 %	-
Taxe de formation professionnelle	-	1.6 %	-

Taux de cotisation à l'AMO au 01 Janvier 2017

Taux de cotisation à l'AMO au 01 Janvier 2017			
Type de cotisation	Taux Part Salariale	Taux Part Patronale	Plafond
AMO (Assurance Maladie Obligatoire)	2.26 %	2.26 %	-
Participation AMO	-	1.85 %	-

M. Biya est marié et père de 6 enfants, l'ainé de ses enfants est en cours de stage payant (2000 dhs), les restants sont tous en études. L'ainé est âgé de 20 ans.

M. Biya bénéficie, comme ses collègues, d'une couverture sociale au titre de la retraite (CIMR), et cotise à un taux de 10%. Il a été sollicité pour réaliser des heures supplémentaires 4 dimanche successifs au cours de ce mois, et ce de 9H à 12H.

M. Biya a été convié à 4 reprises par son chef d'équipe, en raison de son expérience, à aller superviser le lancement d'un atelier éloigné, il était alors obligé de prendre ses repas sur place. L'entreprise assure le transport du personnel, confié à un sous-traitant compétent. Par ailleurs, le bureau des méthodes a fixé la norme de « 1mn 60 secondes » comme temps à la paire pour la réalisation de la pièce XXR.

Une saisie arrêt vient d'être prononcée par le juge compétent, obligeant M. Biya à honorer ses engagements financiers envers des ayants droit d'une valeur nominale de 70000 DHS. La décision prend effet ce mois-ci.

TAF :

1. Calculer les heures supplémentaires ; (1 pts)
2. Calculer la prime d'ancienneté ; (2 pts)
3. Calculer la prime de productivité mensuelle ; (4 pts)
4. Calculer les prestations sociales à la CNSS ; (2 pts)
5. Calculer les prestations sociales à la CIMR ; (1pt)
6. Calculer l'opposition sur salaire ; (4 pts)
7. Calculer l'IR ; (4pts)
8. Renseigner le bulletin de paie. (2pts)

NB : Les justificatifs de calculs et toute information manipulée doivent figurer sur la copie.

Université Abdelmalek Essaâdi

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion

Adresse : B.P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax: 039 31-34-93

Tel : 039 31 34 87/ 88/ 89 Fax: 039 31-34-93

Site web : www.encgt.ma

**EXAMENS DE FIN DE SEMESTRE
SESSION NORMALE - Mai 2016**

Épreuve : GRH1
Enseignant : MAGHNI Ahmed
Niveau : 3^{ème} Année - Semestre 06
Durée : 02H00

RH 2016
SG

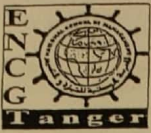
Traitez les deux cas suivants :

Cas 1 :

M Hamioui Badr est contrôleur de qualité. Il a été embauché en 1990 par la société LEAR, sise à la Zone franche de Tanger, en raison de sa compétence et de son engagement.

EXAMS

2016



Session Normale Mai-Juin 2015

Épreuve : GRH1
Responsable : P. MAGHNI Ahmed
Semestre : 6 (3^{ème} année)
Durée : 2H00

Questions :

1- Identifiez dans les documents 1 et 2 les moyens mis en œuvre par les responsables des RH pour accroître la reconnaissance sociale au sein de l'entreprise (NB : MAX une page). (5 points)

2- Traitez le cas suivant :

La société NOTA emploie M. AMAOUI Rachid, Technicien de maintenance.

Au titre du mois de Mai 2015, les éléments relatifs à sa rémunération sont les suivants :

- Salaire de base 9.900 DHS
- Indemnité de transport : 600 DHS
- Logement : 1500 DHS
- Prime d'outillage : 150 DHS
- Prime de rendement : ? ✓
- Allocations familiales : ?
- Prime d'ancienneté : ? ✓
- Heures supplémentaires : ? ✓

Informations complémentaires :

- M.AMAOUI, embauché dans l'entreprise NOTA le 06/07/1994, percevait un salaire de base de 4000 Dhs ; IL a bénéficié d'une augmentation générale de son salaire de base de l'ordre de 10%, le 01/04/1998. Son salaire de base a été ramené à son niveau actuel le 01/02/2009.
- Le logement lui a été accordé depuis le 07/10/2004; Aussi, c'est à cette date que l'entreprise NOTA instaura le transport du personnel, comme dispositif de GRH à même de faciliter le déplacement de ses employés.
- Le 02/05/2015, AMAOUI a effectué des heures supplémentaires de 20H à 22H ;
- L'entreprise a contracté un contrat d'assurance pour la couverture des frais médicaux au taux de 1,7% du traitement de base (à la charge des salariés) ; et est adhérente à la CIMR au titre du régime « AL KAMIL » au taux de 6% pour les cadres, et 4,5% pour les techniciens.
- M AMAOUI a réalisé un supplément mensuel d'activité de l'ordre de 6%.
- M. AMAOUI paye une mensualité au titre d'un crédit logement économique de 1.800 DH dont le 1/6 d'intérêt.
- M AMAOUI fait l'objet d'une saisie-arrêt pour un crédit de 45000DHS. Cette procédure est en vigueur depuis deux mois.
- M. AMAOUI est père de trois enfants âgés respectivement de 24, 18, et 14 ans. L'épouse de M. AMAOUI est fonctionnaire. Son deuxième enfant poursuit ses études doctorales à la Faculté.
- Acompte perçu le 15 mai : 500 Dh.

Travail à faire:

1. Calculer le salaire net à payer (10 points)
2. Présenter la fiche de paie (4 points)



**EXAMENS DE FIN DE SEMESTRE
SESSION NORMALE - Mai 2013**

Épreuve : GRH 1
Enseignant : Ahmed MAGHNI
Niveau : 3^{ème} Année - Semestre 06
Durée : 2H00

CAS ELECTRIMAROC

Fondée en 1970, la société ELECTRIMAROC est une entreprise spécialisée dans l'installation et la commercialisation des produits électriques. Située à la Zone Franche de Tanger, son statut est celui de la Société Anonyme.

Elle a été créée par Rachid JAMALI, artisan électricien, alors âgé de 29 ans. Son activité est la conception, la production et l'installation de matériels électriques pour le bâtiment et les travaux publics, l'équipement aéronautique et automobile.

Le lancement en 1995 du programme d'électrification rurale globale, a permis à ELECTRIMAROC de doubler son chiffre d'affaires. Aujourd'hui, l'entreprise ELECTRIMAROC est en pleine croissance tirant profit du programme d'habitat social et du développement de la sous-traitance automobile.

Retraité depuis 2006, Rachid JAMALI a laissé la place de PDG à son fils aîné Youssef âgé de 35 ans. Diplômé d'une école d'ingénieur, Youssef TALBI a occupé auparavant différentes fonctions d'encadrement à l'Office National d'Electricité.

I : Le recrutement

La politique de recrutement de la société est caractérisée par le recours principalement au CDI. L'intérim et le CDD sont utilisés exceptionnellement eu égard à la spécificité du savoir-faire à maîtriser. L'intérim concerne principalement les courtes missions (moins de 2 mois). Par ailleurs, afin de maintenir la motivation, l'entreprise a toujours favorisé la mobilité interne par la formation plutôt que le recrutement externe.

assistante de Youssef JAMALI, Fatiha BENCHADOU est enceinte. Son congé maternité débutera le 1^{er} février 2012.

Madame Youssra FARISSI, Directrice des Ressources Humaines, vous demande de lui proposer la solution la plus adaptée à la situation. Pour cela plusieurs questions se posent à vous :

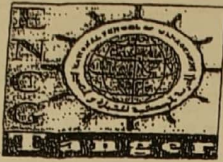
1. Quels sont les contrats à votre disposition pour remplacer Mme BENCHADOU?

2. Quel contrat correspond au statut juridique habituel des salariés dans la société ?

3. Quelles sont les conditions de validité et de formation de ce type de contrat (mentions obligatoires, cas de recours autorisés, indemnités, modalités de rupture) ?

Youssef TALBI a retenu des critères très précis quant aux compétences et qualités de sa nouvelle assistante. Pour que vous puissiez faire le choix le plus adapté, il vous remet une note manuscrite (annexe).

53



Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger

Annexe 1

L'entreprise a reçu 60 candidatures. 40% des candidatures seront retenus et convoqués par courrier à des tests de sélection suivis d'un entretien, les autres candidats seront avisés par lettre que leur candidature n'a pas été retenue.

Temps passé pour le recrutement

Pour effectuer ce recrutement, la DRH doit consacrer 1h pour définir les besoins du poste... Son assistant doit rédiger et saisir l'annonce (40 mn au total).

L'entreprise a reçu un devis de parution d'annonce dans un quotidien régional : 5000 dhs HT pour deux semaines.

La sélection des candidatures par Mme Tada devait prendre 5 mn par candidat. Par la suite, son assistante préparera une liste des candidats retenus (temps estimé : 30 mn).

De plus, l'assistante devrait consacrer une heure à la rédaction, la saisie et le publipostage des lettres-types. La mise sous enveloppe : 1 mn par courrier.

Pour un candidat, la durée de l'entretien et de la correction des tests de sélection par la DRH est estimée à 1 heure au total.

La décision finale sera prise par le directeur général. Il ne peut consacrer que 2 heures pour cette prise de décision.

Eléments de coût :

Tous les salariés concernés par ce processus sont en contrat à temps complet (soit 26 jours par mois).

Salaires bruts mensuels :

- Assistante : 18000 dhs
- DRH : 40000 DHS
- DG : 60000 dhs

Taux de cotisation patronale : 12%

Les frais d'impression des lettres-types ont été évalués à un montant de 500 dhs TTC (TVA : 20%)

Informations complémentaires :

Cap de Tanger avait reçu un devis du Cabinet PERFO pour effectuer ce recrutement : 36500Dhs.

Annexe 2 : Calcul du cout de recrutement

Etape de recrutement	Temps	Nom de l'intervenant	Détail des calculs	Montant
-				
-				
- etc.				
				Total :



Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger

Annexe 3 : Echelle de rémunération des agents de catégorie C

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices Bruts	277	287	297	307	320	333	345	360	374	382
Indices Majorés	279	282	289	297	305	315	323	334	344	351

Valeur mensuelle du point : 13, 449829 Dhs

Traitement minimum dans la fonction publique : 2600 dhs.

Indice brut est celui qui sert au calcul des cotisations sociales.

Indice majoré est celui qui sert au calcul du traitement brut



Université Abdelmalek Essaâdi

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion

Adresse : B.P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax: 039 31-34-93

Tel: 039 31 34 87/ 88/ 89 Fax: 039 31-34-93

Site web : www.encgt.ma

EXAMENS DE LA SESSION DE PRINTEMPS
SESSION NORMALE - MAI 2011

Epreuve : GRH 1
Enseignant : Pr MAGHNI Ahmed
Niveau : Semestre 6
Durée : 2 heures

Eaux de Chefchaouen

L'entreprise « Eaux de Chefchaouen » est implantée dans la ville de Chefchaouen depuis les années 2000. Cette entreprise a progressé de manière constante ; l'effectif est passé de 20 au début de l'activité à environ 145 personnes actuellement, sachant que les embauches se sont effectuées à un rythme rapide entre 2000 et 2003 (70 personnes). Aujourd'hui, la vitesse de croisière est atteinte et l'entreprise n'embauche que pour renouveler son personnel ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Dans ce cas, elle fait appel le plus souvent à des CDD.

Il s'agit d'une entreprise très familiale, grand-père, père et petits fils ainsi que petites filles et autres membres de la famille sont intégrés dans l'entreprise.

Pour faire face à l'augmentation récente et imprévue de l'activité de l'entreprise Madame Mejdoubi, la Directrice des ressources humaines, vous a embauché(e). Vous êtes actuellement en CDD de 6 mois. Si l'activité reste constante, vous serez embauché(e) à l'issue de votre CDD.

La direction des ressources humaines doit embaucher 2 nouveaux commerciaux pour augmenter son chiffre d'affaires et développer sa zone de chalandise. C'est la raison pour laquelle elle compte passer une annonce dans un journal local « les Dernières nouvelles du Nord » et également dans un journal spécialisé « Boisson Restauration Actualité ».

Elle hésite aujourd'hui entre plusieurs statuts : commercial en CDD ; VRP ou commercial. En effet, ne connaissant pas la pérennité du nouveau produit, qui pourrait être passager, « Eaux de Chefchaouen » préférerait ne pas s'engager.

Les personnes embauchées devront avoir une bonne connaissance de la clientèle des débits de boissons. Elles devront être mobiles, posséder un permis de conduire et un véhicule. Le salaire des commerciaux dernièrement embauchés est composé d'un fixe (12000 dhs) et d'une partie variable basée sur le chiffre d'affaires réalisé. L'âge et le sexe sont indifférents mais la société préférerait des personnes ayant quelques années d'expérience. La connaissance de l'anglais est indispensable. L'annonce doit parler d'un produit innovant tout en restant suffisamment discrète pour attirer les curieux.

55

Il faut qu'il s'adjoigne une assistante de direction à temps partiel, car il n'a pas encore de gros moyens financiers. Il souhaite embaucher une personne plutôt jeune et avec peu d'expérience qu'il formera à ses techniques. Il envisagera plus tard de la passer à temps plein si le chiffre d'affaires continue d'augmenter.

De plus il va s'adjoindre un(e) jeune laborantin(e) pour l'aider dans la partie fabrication. Il sera embauché par cooptation en contrat à durée indéterminée.

TAF :

1. Quels conseils pourriez-vous donner à Fadili pour l'embauche de l'assistante de direction ?
2. A quels types de contrats pourrait-elle faire appel ? Faites un comparatif.
3. Quelle procédure devra-t-elle mettre en place ?

JANVIER 2007

Les affaires marchent bien pour Mr Fadili Jamal. Il veut bien faire titulariser son assistante de direction. Pour se faire, il a besoin d'avoir une idée claire sur ses performances et ses comportements.

TAF :

1. Présenter une note où vous expliquer à Mr Fadili, les trois niveaux d'appréciation et leurs utilités respectives.
2. Quelle technique d'appréciation devra-t-il adopter ? Justifier votre proposition.



Session de Mai 2010

Elément de module : GRH1

Semestre 5

Durée : 02h00

Pr MAGHNI Ahmed

Ce sujet comprend 2 pages de texte et 4 pages d'annexes.

Annexes à exploiter

Annexe 1 Extrait de l'accord de groupe du 27 juin 2007

Annexe 2 Tableau de calcul des éco-primés des salariés du groupe Accor

Annexe 3 Extrait de la « Charte Recrutement Accor »

Annexe 4 Extrait d'un entretien de recrutement

**GROUPE ACCOR
HÔTEL IBIS**

Le groupe Accor met au service de ses clients, particuliers et entreprises, un savoir-faire acquis depuis 40 ans : il est leader européen dans l'univers de l'hôtellerie et du tourisme avec ses 4 000 hôtels qui couvrent toute la gamme, du plus luxueux au plus économique : Sofitel, Novotel, Mercure, Suitehotel, Ibis, All Seasons, Etap Hotel.

Ibis France est engagé dans le développement durable et la préservation de l'environnement grâce à la « Charte Environnement Accor » et la certification ISO 14001 obtenue en 2004. Depuis, la chaîne Ibis poursuit son engagement en faveur de l'environnement et a rejoint en 2007, en qualité de partenaire fondateur, la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme. Dans ce cadre, chaque hôtel Ibis mène librement des actions spécifiques de respect et de préservation de l'environnement.

La participation des salariés à cet engagement environnemental est favorisée par le partage des valeurs du groupe Accor et par la redistribution au personnel d'une partie des économies réalisées sous forme de prime. De plus, la performance individuelle est récompensée par une prime en fonction de la réalisation des objectifs fixés en début d'année.

L'hôtel Ibis Strasbourg Ponts Couverts comporte 244 chambres et emploie 56 salariés. Il est dirigé par Pascale HAHN qui travaille en étroite collaboration avec le directeur des ressources humaines du groupe, Fabrice DESHAYES. L'hôtel dispose d'un réseau informatique interne : Intr@ccor.

Les deux **dossiers** suivants sont à traiter :

1. La gestion de la performance en matière d'environnement et de qualité
3. Le recrutement d'un réceptionniste.

DOSSIER 1 – LA GESTION DE LA PERFORMANCE HUMAINE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT ET DE QUALITÉ (9 points)

L'engagement du groupe Accor dans la lutte pour la préservation de l'environnement est fortement marqué. Les actions déjà entreprises ont permis de réaliser d'importantes économies d'eau et d'énergies à l'échelle mondiale.

Ces économies ont été possibles notamment grâce à l'implication des salariés dans les actions de préservation de l'environnement. C'est pourquoi le groupe Accor a décidé de mettre en place un « accord de groupe » (extrait en *annexe 1*) afin de redistribuer, sous forme de prime appelée « éco-prime », une partie des gains financiers annuels réalisés sur la consommation d'eau et d'énergies (électricité, gaz, fuel).

En raison de l'objectif de qualité de service à l'égard de la clientèle, l'accord de groupe prévoit également une prime appelée « quali-prime » basée sur la réalisation des objectifs individuels.

Madame HAHN a reçu de la direction générale Europe du groupe Accor le tableau de calcul des éco-primes à verser aux salariés (*annexe 2*).

Travail à faire :

A l'aide de vos connaissances et de l'*annexe 1*

1.1 Indiquer les critères selon lesquels "l'éco-prime" et la "quali-prime" sont accordées. Quels sont les objectifs de chacune de ces primes ?

1.2 Compléter le **tableau en annexe 2** et détailler la démarche de calcul utilisée pour obtenir le montant de la prime à distribuer.

DOSSIER 2 – LE RECRUTEMENT D'UN RÉCEPTIONNISTE (09 points)

Le groupe Accor recrute plusieurs milliers de collaborateurs chaque année afin d'assurer les ressources humaines nécessaires à la gestion et au développement de ses activités. Tout recrutement doit être conforme aux principes énoncés dans la « Carte Recrutement Accor » (extrait en *annexe 3*). Le groupe Accor a par ailleurs développé son propre site de recrutement Accorjobs consultable via www.accor.com.

L'hôtel Ibis Strasbourg doit pourvoir rapidement au remplacement d'un réceptionniste. Après une première sélection, Monsieur DESHAYES reçoit un candidat interne pour un entretien de recrutement (extrait en *annexe 4*). Le candidat occupe un poste similaire dans un hôtel qui fait partie du groupe Accor : Etap Hotel.

Travail à faire :

2.1 À l'aide de vos connaissances et de l'*annexe 3*, déterminer les raisons pour lesquelles l'hôtel Ibis privilégie le recrutement interne. Préciser les moyens mis en œuvre.

2.2 Caractériser les procédés d'écoute active utilisés par le directeur des ressources humaines pendant l'entretien de recrutement (*annexe 4*). Illustrer par des exemples.

2.3 Préciser les moyens d'intégration du nouvel embauché proposés par le groupe Accor.

2.4 Indiquer quels sont les enjeux de cette intégration, tant pour le nouveau salarié que pour l'hôtel.

Annexe 1

EXTRAIT DE L'ACCORD DE GROUPE du 27 juin 2007

Article 1

Dispositions générales

Parties

Le présent accord est conclu entre la Direction Générale Europe du Groupe Accor et le Comité de Groupe Europe composé des représentants du personnel du Groupe Accor pour la zone européenne.

Article 2

Dispositions générales

Objet

Le groupe décide de distribuer aux salariés concernés (voir article 3) :

- une prime annuelle dite « éco-prime » résultant des économies d'eau et d'énergies réalisées par l'ensemble des hôtels du Groupe sur l'année 2008,
- une prime annuelle dite « quali-prime », basée sur la réalisation des objectifs annuels individuels de chaque salarié.

Article 3

Dispositions générales

Champ d'application

Sont concernés par « l'éco-prime » mentionnée à l'article 2, les salariés de la zone européenne du Groupe ayant par leur fonction la possibilité de réduire les consommations d'eau et d'énergies (directement ou indirectement par incitation auprès des clients). Il s'agit du personnel de cuisine, de ménage et de réception.

Sont concernés par la « quali-prime » tous les salariés du Groupe.

Article 4

Mode de calcul

§1 - Le montant de « l'éco-prime » attribué aux catégories « Cuisine » et « Ménage » est fixé annuellement par le groupe en fonction des économies réalisées (sur une base de 40% de ce total) et de la consommation estimée (exprimée en pourcentage) de chaque catégorie.

Le montant attribué à chaque salarié est fonction du nombre total de salariés dans la catégorie.

§2 - Le montant de « l'éco-prime » attribué à la catégorie « Réception » est fixé annuellement par le groupe en fonction des économies réalisées (sur une base de 60% de ce total) et d'un pourcentage estimé à 7%. Ce taux est justifié par les actions et la communication menées par les réceptionnistes pour inciter les clients à effectuer des économies d'eau et d'énergies durant leur séjour.

Le montant attribué à chaque salarié est fonction du nombre total de salariés dans la catégorie.

§3 - Le montant de la « quali-prime » est déterminé annuellement par chaque direction d'hôtel en fonction de la réalisation des objectifs individuels fixés lors de l'entretien annuel des salariés.

[...]

Annexe 2

TABLEAU DE CALCUL DES ÉCO-PRIMES DES SALARIÉS DU GROUPE ACCOR

	Total	Proportion de consommation des services à répartir	Centre cuisine	Centre ménage	Proportion de consommation des clients	Réception
Achats d'eau et d'énergie 2007	108 940 612					
Achats d'eau et d'énergie 2008	99 120 000					
Levée de la note	?	40%	24%	16%	60%	?
Nombre de salariés ACCOR par service			2665	5991		2996
Prime à distribuer par salarié			?	?		?

Annexe 3

EXTRAIT DE LA « CHARTE RECRUTEMENT ACCOR »

Le recrutement est un acte fondamental de management, il peut engager l'entreprise pour de très nombreuses années et a un impact direct sur l'enrichissement ou non de son capital humain. [...]

1. [...]

2. Les offres doivent toujours être diffusées en interne avant toute publication externe. Le recours à AccorJobs doit être systématique dès que la disponibilité du poste peut être rendue publique, y compris pour les postes de manager.

3. Favoriser la mobilité et la promotion est le meilleur moyen de fidéliser les collaborateurs les plus dynamiques. Un soin tout particulier doit être porté à la prise en compte et au traitement des candidatures internes. La priorité doit, sauf exception, leur être donnée. [...]

4. Toute sélection fondée sur les motivations non professionnelles est à proscrire : religion, âge, sexe, opinions politiques, origine ethnique, appartenance syndicale...

5. Les conditions de l'emploi doivent être identiques pour les hommes et les femmes. Plus généralement, la réglementation locale favorisant la diversité, l'égalité des chances, doit être scrupuleusement appliquée.

6. L'évaluation des candidats requiert écoute et disponibilité. Elle repose essentiellement sur l'observation directe, au cours d'un entretien en face à face, des caractéristiques pertinentes pour le poste, par exemple : connaissances, expérience, qualité de la présentation, facilité d'expression, élocution et capacités relationnelles pour les postes en contact avec la clientèle.

7. La plupart des candidats répondent avec franchise. La meilleure façon d'obtenir une information est de les interroger, en étant attentif à rester dans la limite des sujets professionnels. Cela implique pour l'interviewer une obligation de réserve et de confidentialité. Toute vérification éventuelle d'un CV doit être annoncée au préalable au candidat.

8. Le recours à des outils d'évaluation, tests, questionnaires, [...] ne peut se réaliser qu'à travers des outils validés et référencés par la direction générale des ressources humaines. Si la pratique d'une langue étrangère est une exigence du poste, il est nécessaire de tester le candidat dans la langue exigée. L'utilisation d'analyses graphologiques, numérologiques, astrologiques et analyses morphologiques (mains...) ainsi que celle de tests projectifs est à exclure. [...]

12. Tout salarié nouvellement embauché se verra remettre par son tuteur la mallette « Bienvenue chez Accor » qui contient les documents et outils d'accueil. Réussir l'intégration d'un nouveau salarié, c'est déjà le fidéliser !

Annexe 4

EXTRAIT D'UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Fabrice DESHAYES reçoit dans son bureau un candidat au poste de réceptionniste (*il se présente et le salue en souriant par une poignée de main puis l'invite à s'asseoir*) :

F. DESHAYES : « Bonjour, je me présente [...] Comment avez-vous eu connaissance de cette offre d'emploi ? ».

Le candidat : « J'ai consulté le site Accorjobs ».

F. DESHAYES : « Bien, parlez-moi de vous ».

Le candidat : « J'ai 28 ans. Je suis célibataire. Je travaille actuellement comme réceptionniste chez Etap Hotel et j'aimerais évoluer au sein du groupe ».

F. DESHAYES : « Évoluer, comment pensez-vous évoluer ? ».

Le candidat : « Et bien, j'aimerais occuper un poste de réceptionniste dans un plus grand hôtel pour avoir davantage de responsabilités et pourquoi pas occuper un poste de chef de réception. ».

F. DESHAYES : « D'accord [...] Quelle est la durée de votre préavis ? ».

Le candidat : « J'ai un préavis d'un mois ».

F. DESHAYES : « Un préavis d'un mois ? Vous pourriez donc commencer chez nous le 1^{er} juillet ? ».

Le candidat : « Oui, c'est cela ».

F. DESHAYES : « Bien, pouvez-vous me détailler en anglais les tâches dont vous aviez la responsabilité ? ».

Le candidat : « Yes, of course. I... ». [...]

Fabrice Deshayes sourit, hoche la tête et se penche vers le candidat

F. DESHAYES : « OK. Pensez-vous que cette expérience professionnelle a été concluante ? ».

Le candidat : « Oh oui, c'était une expérience concluante et enrichissante, c'est pourquoi je souhaite poursuivre dans cette voie et occuper un poste qui corresponde davantage à mes nouvelles compétences et mon désir d'évolution ».

F. DESHAYES : « Très bien, c'est intéressant, alors vous ne voyez pas d'inconvénient à ce que je contacte mon collègue de d'Etap Hotel afin qu'il vous recommande ? ».

Le candidat : « Non, bien entendu... ».

[...]



Université Abdelmalek Essaâdi

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion

Adresse : B. P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax: 039 31-34-93

Tel : 039 31 34 87 / 88 / 89 Fax: 039 31-34-93

Site web : www.encgt.ma

EXAMENS DE LA SESSION DE PRINTEMPS
SESSION NORMALE - MAI 2011

Epreuve : GRH 1
Enseignant : Pr MAGHNI Ahmed
Niveau : Semestre 6
Durée : 2 heures

2011

Traiter le cas suivant :

SEPTEMBRE 1995

Après avoir brillamment réussi ses études de pharmacie, Fadili Jamal rejoint le groupe Maréchal et y reste 10ans, période durant laquelle il va apprendre toutes les techniques de laboratoire. Une petite idée lui trotte dans la tête depuis quelques temps, devenir son propre patron.

En effet, Fadili Jamal est un « naturopathe » (soin par les plantes) convaincu et le laboratoire Maréchal utilise déjà beaucoup de plantes médicinales pour ses préparations. Il a déjà remarqué depuis de nombreuses années les bienfaits du thé et la facilité qu'il y a à traiter ce produit. Il a aussi le secret d'un produit « phare » qu'il veut mettre en vente : une huile faite de mélange d'huile d'argan et d'huile d'arbousier, entre autres, dont les vertus sont extraordinaires.

JANVIER 2006

Fadili Jamal a donc donné sa démission de la Société Maréchal et créé une entreprise. Les produits qu'il veut mettre sur le marché sont issus exclusivement de plantes et notamment de thé d'où le nom de la société qui englobe les mots esthétique, thé et nature.

Ses produits sont destinés à la femme principalement mais aussi aux sportifs et aux séniors. Ils auront également un public de personnes ayant des problèmes de poids. Tous ces produits ont été testés, validés et ont reçu l'agrément du Ministère de la Santé et l'autorisation de mise sur le marché. Le brevet a été déposé pour l'huile « magique » dont le nom sera « petit secret : mon huile magique »

Avec son capital soigneusement amassé depuis ces dernières années, il commence à réaliser quelques produits de beauté à base de plantes qu'il va vendre sur les foires et manifestations locales spécialisées dans ce type de produits, ainsi que sa fameuse huile. Après quelques mois de travail acharné, les commandes arrivent en grand nombre et des problèmes administratifs commencent à se poser.

Fadili Jamal ne peut plus faire face à la gestion de ces commandes, aux relations avec le laboratoire sous-traitant, ainsi qu'au suivi de quelques expositions. Aujourd'hui, Fadili Jamal va être amené à prendre un certain nombre de décisions importantes pour faire face à l'augmentation de son chiffre d'affaires.

4. Créez un document permettant de décrire et d'analyser le poste d'assistante de direction qui remplacera Madame BENHADOU.

5. Rédigez une annonce pour le recrutement de l'assistante de Mr TALBI.

De plus la DRH veut remettre à plat sa procédure de recrutement, pour cela elle vous demande :

6. Proposer des moyens d'intégration du nouveau recrue pour le poste d'assistante de direction.

Annexe 1

Tanger, le 9 Janvier 2012

J'ai embauché Mme BENHADOU il y a 3 ans, elle est titulaire d'un BTS assistant de Gestion. Elle a suivi depuis plusieurs formations (RH, gestion administrative). Depuis une année BENHADOU est cadre.

BENHADOU gère l'ensemble de mes dossiers, elle traite mon courrier et les appels téléphoniques.

Elle établit les CR de réunions et a en charge la communication interne et externe de la société. Elle crée des documents de présentation servant de support lors de réunions, séminaires...

Elle gère mon agenda et mes rendez-vous et organise mes déplacements et ceux des salariés amenés à voyager.

BENHADOU a des atouts que je juge essentiels :

- discrétion,
- rigueur
- autonomie
- sens des responsabilités
- diplomatie

Seul bémol, BENHADOU n'est pas très performante en bureautique et la présentation des documents laisse parfois à désirer.

De plus elle ne sait pas toujours tenir les délais.

Ah j'allais oublier ! Ma secrétaire doit être trilingue (Français ; Anglais et Espagnol), mais peut être que j'en demande trop ?

Youssef TALBI

PS.

Le salaire fixé sera d'environ 5500 Dhs brut par mois.

II : La rémunération

Pour récompenser la performance de ses commerciaux, ELECTRIMAROC pratique une politique de rémunération basée sur le versement de primes calculées sur des objectifs de vente à réaliser.

Modalités de calcul de la prime sur objectif

Base de calcul	Prime à accorder
- Si CA réalisé \geq l'objectif fixé	1500 Dhs
- Sur totalité du CA réalisé	1%
- Sur CA réalisé au delà de l'objectif fixé	3%

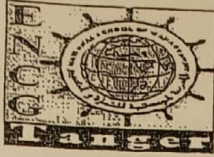
Eléments de la performance de Farid Benhima (Janvier 2012)

Objectif de Chiffre d'Affaires Janvier 2012	120 000 Dhs
CA réalisé en Janvier 2012	145 000 Dhs

Travail à faire:

- 1- Détailler le calcul de la prime sur objectif perçue par Farid Benhima et le commenter.
- 2- Indiquer les avantages et limites d'une récompense de la performance individuelle pour le salarié et pour l'employeur.

- discute le modèle d'Ulrich (plan fixe)



Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger

Session de Mai 2012

Elément de module : GRH1

Niveau : semestre 6

Durée : 02h00

Pr MAGHNI Ahmed

Traiter les dossiers suivants :

Dossier 1 : Recrutement d'un commercial

Dans le cadre de son développement la société « Cap de Tanger » envisage le recrutement d'un commercial ayant déjà une connaissance du secteur nautique. Rachida Tada, DRH, est chargée de procéder à ce recrutement en partenariat avec le directeur général, Youssef Drare. Ils s'interrogent en particulier sur l'intérêt de sous-traiter le recrutement auprès de cabinet spécialisé. Pour les aider à prendre cette décision, Rachida Fillal, assistante de Mme Tada, a réuni les éléments de calcul du coût de recrutement (Annexe 1) et a élaboré un tableau récapitulatif (Annexe 2 à reproduire dans la copie).

Travail à faire :

A l'aide de vos connaissances et de l'annexe 2 :

1. citer les étapes de recrutement que doit suivre Mme Tada en précisant les outils associés.
2. Calculer le coût de recrutement du commercial en fonction des étapes caractérisées à la question 1 (voir l'annexe 2).
3. Quel est le mode de recrutement le mieux adapté à la situation ? justifier votre réponse.

Dossier 2 : Rémunération d'un agent

Pour motiver Mr Jalal Sghir, Monsieur Saadi envisage de proposer sa titularisation au conseil municipal. En effet, en matière de recrutement interne les agents administratifs et les agents techniques non titulaires de la catégorie C ont la possibilité d'être titularisés sans passer de concours.

C'est le conseil municipal qui définit par vote le nombre de poste pour chaque catégorie d'emploi. Le maire a seul la compétence pour choisir le candidat. Ce choix prend la forme d'un arrêté de nomination. L'agent nommé est stagiaire au premier échelon pour une période d'un an.

La candidature de Mr Sghir a été retenue pour qu'il effectue une année de stage à partir du 1^{er} Aout 2011 en vue de sa titularisation en qualité d'agent technique qualifié. Son ancienneté et sa qualification lui permettront d'être à l'échelon 5 de la catégorie C.

Travail à faire :

A l'aide de vos connaissances et de l'annexe 3 :

1. calculer à l'aide des données de l'annexe 3, une estimation du traitement brut mensuel de Mr Sghir quand il sera titularisé et sa date de titularisation
2. présenter les différentes étapes d'élaboration d'une hiérarchie de salaire.

1) Elle vous a demandé de lui faire un tableau comparatif entre trois solutions en prônant les critères statut, salaire, conditions de fin de contrat :

- Commercial en CDD de 12 mois
- VRP.
- Agent commercial.

2) Vous avez déjà certaines connaissances sur les modalités du CDD et de plus vous avez trouvé de la documentation sur les autres statuts (annexe) et vous proposez une solution (à vous de la justifier).

3) Composez l'annonce à paraître dans les journaux. L'annonce sera domiciliée au siège des journaux.

4) Quels seraient les autres moyens de diffusion de cette annonce ?

5) Quelle procédure allez-vous mettre en place une fois que vous recevrez les CV ?

ANNEXE

VRP Exclusif ou Multicarte

Le VRP en sa qualité de représentant de commerce salarié, bénéficie de plein droit de la législation du travail dans les conditions prévues au chapitre VI du code de travail.. Ainsi, vous pouvez lui imposer une période d'essai (qui ne peut excéder trois mois), mais en cas de rupture de son contrat de travail, vous devrez respecter un délai de préavis. En contrepartie, le VRP participe aux élections des représentants du personnel et bénéficie des congés payés.

Le VRP exerce sa profession de manière exclusive et constante, c'est-à-dire qu'il ne peut prétendre au statut protecteur des VRP s'il exerce une autre activité commerciale (différente de celle de VRP), soit pour son compte personnel, soit pour le compte d'autres employeurs. Cependant, parmi les VRP, vous pouvez choisir soit un VRP exclusif qui se consacrera entièrement à la vente de vos produits, soit un VRP dit "multicarte" qui exercera alors ses fonctions de représentation pour le compte de plusieurs employeurs. Il est en général prudent de préciser dans le contrat la liste ou la nature des produits dont le VRP assure déjà la représentation et de prévoir qu'il ne pourra, sans votre accord préalable, accepter en cours de contrat de nouvelles représentations.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue qu'en cas de rupture de son contrat de travail non justifiée par une faute de sa part, le VRP a droit à une indemnité de clientèle. Cette indemnité est destinée à réparer le préjudice qu'il subit du fait de la perte de la clientèle qu'il aura pu développer ou apporter à votre entreprise. Le VRP devra donc à cet égard, apporter la preuve de la clientèle constituée.

La différence entre VRP Ex & Mc

VRP Exclusif ou VRP Multicarte, le travail est le même dans un cas comme dans l'autre, il faut obtenir le plus de commandes possible. Un VRP débutant dans la profession opte le plus souvent pour la position d'Exclusif, il assure ainsi la sécurité, ayant la certitude d'avoir, en fin de mois, un minimum pour vivre. Toutefois, le salaire fixe étant rarement élevé, ainsi que les taux de commissions, la situation de l'Exclusif plafonne assez rapidement. Il y a généralement disproportion entre l'augmentation du chiffre d'affaires et la progression de ses rémunérations. Débuter dans cette profession en qualité de multicarte n'est pas chose facile. Sans partie fixe de salaire, il n'y a pas de minimum vital assuré ; de plus tous les frais de route sont à sa charge (voiture, hôtels, restaurants, téléphone...) et les commissions (éventuelles) ne seront perçues qu'une fois les affaires menées à bonne fin. Démarrer dans de telles conditions demande, obligatoirement une avance de trésorerie de plus de 4 ou 5 mois.

Avant de franchir le cap des difficultés, surtout si au début il n'y a pas de client, il sera nécessaire d'attendre trois, voire cinq ans, avant que l'on trouve la rentabilité. Toutefois, cette pénible période passée, le multicarte verra son chiffre d'affaires progresser de façon agréable, donc ses commissions augmenter régulièrement. De jour en jour, sa situation prendra forme et les affaires deviendront tellement plus faciles, alors que l'exclusif, lui, continuera à plafonner."

Coût de la journée de voyage chez les VRP

Le coût minimum de 790.24 Dhs comprend le prix d'une chambre, d'un petit déjeuner et de deux repas avec boissons, services et taxes compris. Il s'agit d'un coût pondéré entre les grandes villes et les petites localités.

A ce prix, il convient d'ajouter les faux frais éventuels (apéritifs, pourboires...), les frais de parking (de 10 à 23 Dhs de l'heure), les frais de garage et les frais concernant le véhicule. Ces chiffres servent à ceux qui se font rembourser leurs frais par leurs employeurs.

Rémunération minimale garantie

En vertu des usages, les représentants engagés à titre exclusif par un seul employeur, ont droit à une ressource minimale forfaitaire, qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 43000 Dhs par trimestre.

L'agent commercial

Les fonctions de l'agent commercial sont très proches de celles du VRP dans le sens où il doit vendre les produits de la société qu'il représente. Cependant, son statut juridique et social est radicalement différent. En effet, l'agent commercial exerce son activité dans le cadre d'un contrat de mandat. Néanmoins, il doit rendre compte de sa gestion s'il est travailleur indépendant.

En outre, l'agent commercial n'étant pas un salarié de l'entreprise, les commissions acquises dans l'exercice de son mandat sont imposées dans la catégorie des bénéfices non commerciaux. Il est soumis à la taxe professionnelle, et les opérations de représentations sont, quant à elles, soumises à la TVA. Enfin, en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée, l'agent commercial a droit non à une indemnité de clientèle comme le VRP, mais à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Le travail de l'agent commercial est exactement le même que celui du multicarte et les difficultés de démarrage sont en tous points semblables. Toutefois, l'agent commercial n'a pas la position de salarié, il est considéré comme commerçant et doit donc s'inscrire au Registre Spécial des Agents Commerciaux "RSAC", régler la TVA sur ses honoraires (commissions), prendre totalement à sa charge la part salariale et patronale en matière de : Sécurité Sociale, régimes complémentaires de retraites et de prévoyance. Par contre, l'agent commercial peut employer des représentants salariés pour assurer le placement des produits qui lui ont été confiés à la vente, ce qui n'est pas autorisé aux Multicartes.

La définition de l'agent commercial

La loi définit ainsi la profession : "l'agent commercial est un mandataire qui, à titre de profession indépendante, sans être lié par un contrat de louage de services, est chargé de façon permanente, de négocier et éventuellement de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestations de services au nom et pour le compte de producteurs, d'industriels, de commerçants ou d'autres agents commerciaux. Il peut être une personne physique ou une personne morale".

L'agent commercial a l'obligation, pour exercer sa profession, d'être inscrit au Greffe du tribunal de commerce. Pour obtenir cette inscription, il devra présenter un contrat ou à défaut une lettre, ou tout autre document faisant la preuve de cette activité. Avant de lui délivrer son numéro d'inscription, le greffier vérifiera qu'il n'a ni failli (à moins qu'il n'ait été réhabilité), ni été sous le coup d'une peine portée sur son casier judiciaire.

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE ET INDEMNISATION

Toute cessation de contrat ouvre droit à indemnisation. Ce principe, reçoit application à l'évidence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée mais qu'en est-il pour le contrat à durée déterminée puisque par sa nature, les parties sont libres d'y mettre fin ?

En cas de rupture anticipée qui ne serait pas fondée sur une faute grave, l'agent peut alors prétendre à une indemnisation pour cette rupture anticipée.

« Un contrat à durée déterminée qui continue à être exécuté par les deux parties après son terme est réputé transformé en contrat à durée indéterminée ». Dès lors, si le contrat est conclu après la « transformation », on se retrouve dans la situation « classique » du contrat à durée indéterminée et la rupture ouvre droit à une indemnisation.

Mais dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui arrive à terme, on pourrait légitimement penser qu'à l'issue du terme, si le contrat n'est pas renouvelé, l'agent ne peut prétendre à aucune indemnisation. Telle n'est pas la position de la chambre commerciale de la Cour de cassation française qui dans un arrêt en date du 28 mai 2002, a considéré que l'agent commercial a le droit au paiement de l'indemnité compensatrice à la suite du non renouvellement du contrat par le mandant.

Peut-être doit-on y voir, la prévention, de ce qui fut en son temps appelé une « fraude à la loi », savoir conclure un contrat à durée déterminée, renouvelé tacitement pour, à l'issue d'une période, permettre la rupture et éviter d'avoir à indemniser ?



Session de Juin 2009

Elément de module : GRH1

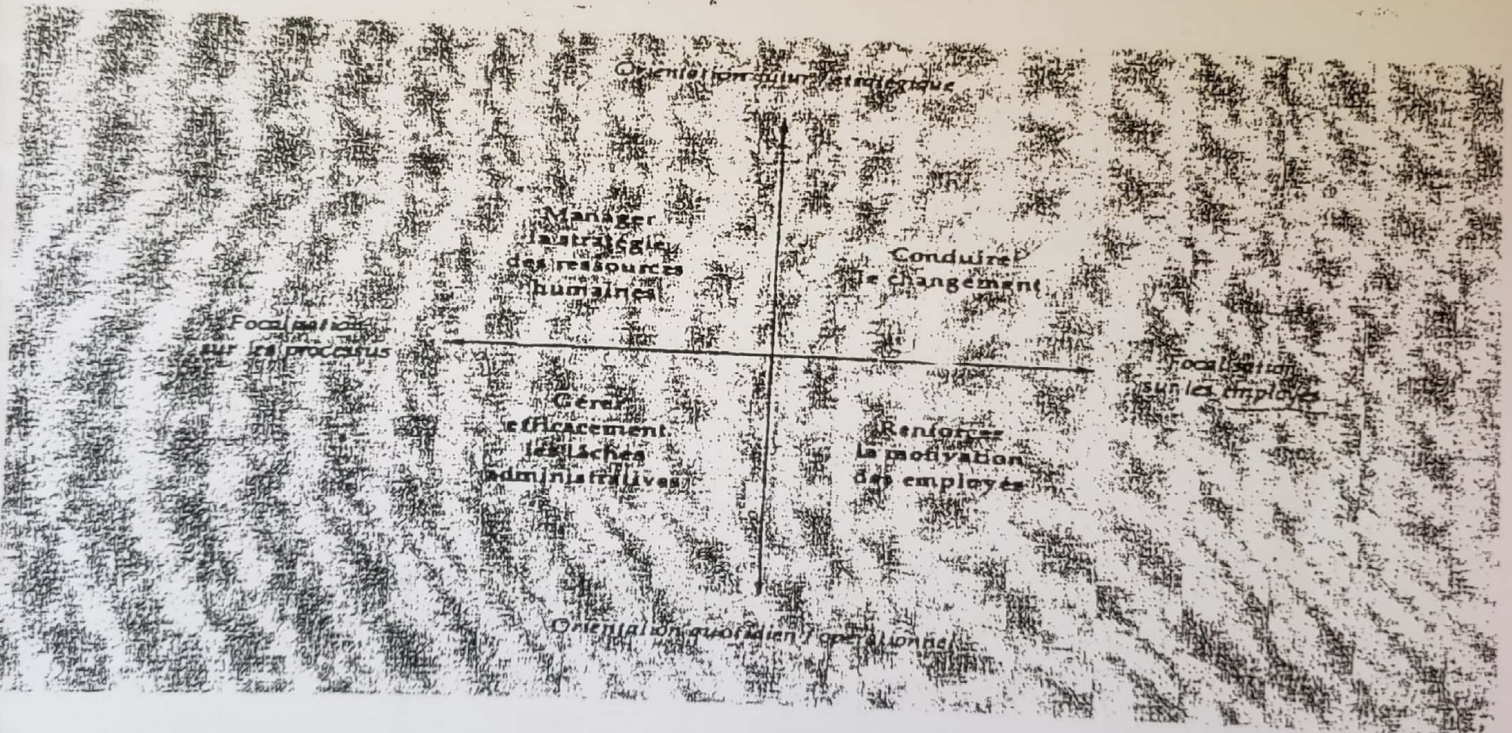
Niveau : semestre 6

Durée : 02h00

Pr MAGHNI Ahmed

Sujet :

Discuter le modèle d'Ulrich (Plan exigé).



TAF :

1. Calculer le montant des heures supplémentaires (1 pt)
2. Calculer le montant de la prime d'ancienneté (1 pt)
3. Calculer le montant de la prime de productivité (2 pts) ✓
4. Calculer le montant des cotisations salariales et patronales à la CNSS (3 pts)
5. Calculer le montant des cotisations salariales à la CIMR (1 pt)
6. Calculer l'Impôt sur le revenu de M. Badr (2 pts)
7. Calculer la quotité saisissable, et la durée de la saisie (2 pts)
8. Renseigner le bulletin de paie de M. BADR (2 pts)

NB : les calculs doivent être clairement justifiés

Cas 2 :

L'assistante de Mme Jamila Saadi, Karima Bounid est enceinte. Son congé maternité débutera le 1er octobre 2016. Madame Saadi vous demande :

1. De définir les contrats à votre disposition pour remplacer Mme Bounid, et de justifier votre choix. (2 pts)

Mme Jamila a retenu des critères très précis quant aux compétences et qualités de sa nouvelle assistante. Pour que vous puissiez faire le choix le plus adapté, il vous remet une note manuscrite (**Annexe 2**). De plus la DRH veut remettre à plat sa procédure de recrutement, pour cela elle vous demande :

2. De décrire et d'analyser le poste d'assistante de direction qui remplacera Madame Bounid. (2 pts)

Annexe 1

Période	Pièces produites	Incidents
1 et 2 Avril	230	30
4 au 9	1080	115,5
11 au 16	1000	165
18 au 23	1060	120
25 au 30	1140	220

4510 6015

1,2778
0,4766

516672

Annexe 2

Tanger, le 9 Avril 2016

J'ai embauché Mme Bounid il y a 9 ans, elle est titulaire d'un BTS assistant de Gestion. Elle a suivi depuis plusieurs formations (RH, gestion administrative). Depuis deux ans Bounid est cadre.

Elle gère l'ensemble de mes dossiers, elle traite mon courrier et les appels téléphoniques. Elle établit les comptes rendus de réunions et a en charge la communication interne et externe de la société. Elle crée des documents de présentation servant de support lors de réunions, séminaires...

Elle gère mon agenda et mes rendez-vous et organise mes déplacements et ceux des salariés amenés à voyager.

Bounid a des atouts que je juge essentiels : - discrétion,- rigueur- autonomie - sens des responsabilités - diplomatie

Seul bémol, Bounid n'est pas très performante en bureautique et la présentation des documents laisse parfois à désirer. De plus elle ne sait pas toujours tenir les délais.

Ah j'allais oublier ! Ma secrétaire doit être trilingue anglais.

Jamila SAADI