



**Concours d'accès en 4^{ème} année du
Programme Grande Ecole
Session de Juillet 2013 - Epreuve de
spécialité
Management Des Ressources Humaines
Durée : 3 heures**

Partie I : Droit Social (6 points)

Répondez aux deux questions suivantes :

1. **Dites si les comportements énumérés peuvent constituer une cause légitime de licenciement (Cochez une ou plusieurs réponses) :**
 - Un représentant qui gonfle artificiellement ses notes de frais
 - Un salarié se marie avec une salariée de la même entreprise qui vient d'être licenciée pour vol
 - Une salariée n'a pas dit au moment de l'entreprise d'embauche qu'elle allait se marier
 - Un salarié est absent à plusieurs reprises pour subir diverses opérations chirurgicales à la suite d'un accident qu'il a eu pendant ses vacances
 - Un salarié coléreux provoque la démission de deux de ses collègues qui ne supportent pas son caractère difficile.

2. **M. T travaille dans une entreprise qui fabrique des produits chimiques. Pendant son congé annuel payé, M. T a été victime d'une attaque cardio-vasculaire qui le rend dépendant d'une tierce personne, ne pouvant plus se déplacer seul. Son invalidité est totale et irréversible. Mme T craint que la CNSS à laquelle son mari a cotisé pendant vingt ans lui refuse le bénéfice d'une pension car la maladie a eu lieu pendant son congé payé.**

Mme T a déclaré à la CNSS l'invalidité de son mari constatée par son médecin traitant qui lui accorde un taux d'invalidité de 100%.

Mme T sait que le taux d'invalidité conditionne le montant de la pension qui sera attribuée à son mari.

 - Est-ce que vous pensez que la CNSS peut ne pas autoriser M. T à bénéficier d'une pension alors que la maladie a eu lieu pendant son congé payé ?
 - Ce médecin est-il habilité à fixer le taux d'invalidité ?

- Un recours est-il possible si la CNSS retient finalement un taux d'invalidité inférieur à celui que le médecin a attribué à son époux ?

Cas 1 : La société XX fabrique des ceintures de sécurité. Elle compte 80 salariés. Invoquant de graves difficultés financières, elle décide de supprimer un certain nombre de primes, prime de treizième mois, prime d'assiduité et de réduire les salaires. Pour les primes, il s'agit d'une dénonciation des usages et pour les salaires, d'une modification substantielle des contrats de travail. La société en informe les délégués du personnel et chaque salarié individuellement.

Les mesures doivent entrer en vigueur le 01/11/2012, une procédure de licenciement collectif est annoncée pour ceux qui refuseraient les mesures présentées par la direction comme indispensables. Ceux qui refusent la baisse des salaires sont donc licenciés.

- 1- Ces licenciements sont-ils légitimes ?
- 2- Pourquoi la société propose-t-elle le choix aux salariés (réduction de salaire ou licenciement) ?
- 3- Cette réduction de salaire est-elle légale ?
- 4- Pourquoi l'entreprise informe en premier lieu les délégués du personnel ?

Partie II : Comptabilité des charge de personnel (7 points)

- I. Vous passez un stage dans l'entreprise « OUJDA » et le directeur financier vous confie le dossier charge de personnel du mois d'avril 2013 comprenant les informations suivantes :

	Eléments du salaire pour le mois d'Avril 2013	
	M. LAHCEN	M. HADAD
Salaire de base	21.504	3.600
Heures supplémentaires à 25%	6h	-
Heures supplémentaires à 50%	12h	-
Heures supplémentaires à 100%	5h	-
Indemnités de déplacement justifiées	1.500	-
Indemnités pour frais de bureau	1.600	-
Indemnités de nourriture	-	300
Prime d'assiduité	-	300
Prime de responsabilité	4.000	-
Prime de rendement	2.000	392
Primes d'assiduité	01/01/2009	21ans de service
Avantages en Nature	3.500	-
Avantages en Argent	4.000	-
Oppositions sur salaire		500
Situation familiale	Marié, 2 enfants	Marié, 6 enfants

Informations complémentaires :

- Les salariés cotisent à la **CNSS**.
- Les deux salariés cotisent à la **CIMR** au même de taux de 4,5%.
- **M. HADAD** a contracté un crédit concernant un logement économique, il verse par mois 750 Dhs à titre de principal et d'intérêts.

Travail à faire :

- 1/ Faites le calcul de l'IR pour les deux salariés.
- 2/ Présenter le livre de paie du mois d'Avril 2012.

Barème de la prime d'ancienneté :

Nombre d'année d'ancienneté	Taux
0 – 2 ans	0%
2 ans - 5 ans	5%
5 ans -12 ans	10%
12 ans - 20 ans	15%
Au-delà de 20 ans	20%

Barème mensuel de l'IR :

TRANCHES	TAUX	SOMME A DEDUIRE
0 – 2.500	0%	0
2.500,66 – 4.166,34	10%	250
4.167,33 – 4.999,33	20%	666,67
5.000,33 – 6.666,67	30%	1.166,67
6.667,75 – 15.000	34%	1.433,33
Plus de 15.001,08	38%	2.033,33

II. QCM - Cochez la bonne réponse

Q1. Une prime peut être définie comme étant :

- Des rémunérations accessoires accordées au salarié à titre d'encouragement ou de récompense pour l'effort qu'il a accompli
- Des sommes allouées au salarié pour compensation de frais supportés dans l'exercice de son travail ou en réparation d'un dommage ou d'un préjudice
- Des libéralités attribuées au salarié en plus de salaire de base

Q2. Les avantages sont des rémunérations complémentaires accordées par l'employeur et faisant partie intégrante du salaire :

- Vrai
- Faux

Q3. Les avantages accordés au salarié peuvent être :

- En Nature

- En Argent
- En Nature et en Argent

Q4. Le salaire brut peut être défini comme :

- Ce que perçoit le salarié pour chaque heure travaillée
- Ce que touche le salarié à la fin de chaque mois
- Ce qui coûte le salarié à l'entreprise

Q5. Cochez les éléments ne faisant pas partie des retenues à la source (plusieurs réponses possibles) :

- Caisse nationale de sécurité sociale – CNSS
- Oppositions sur salaire
- Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite – CIMR
- Impôt sur le revenu – IR
- Assurances
- Cessions de salaires
- Assurance maladie obligatoire – AMO
- Gratifications

Partie III : Fonction RH (7 points)

I. La Fonction Ressources Humaines a subi de profondes mutations qui lui ont permis le passage d'une fonction essentiellement administrative vers une fonction de plus en plus stratégique.

Commentez cette affirmation en 10 lignes.

II. Répondez brièvement aux questions suivantes :

- 1) Comment peut-on définir la fonction ressources humaines ?
- 2) Quelle place occupe la fonction ressources humaines dans l'entreprise ?
- 3) Quels sont les rôles de la fonction ressources humaines ?