



## CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PLEIN

Entre les soussignés :

**La Société CBI**, société anonyme au capital de 129.106.400,00 DHS, dont le siège social est à Casablanca, 29/30 Lot Attaoufik Imm CBI Sidi Maârouf 20190, inscrite au registre du commerce au Tribunal de Casablanca sous le numéro 32.369, agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, Monsieur Fouad JELLAL, en sa qualité de Directeur Général, et mandaté à cet effet, ci-après désignée la « **Société** », d'une part,

Et

**Mlle. Kaoutar FAJRINE** de nationalité Marocaine, né le 21.02.2001, demeurant au LOT JNANE MADIOUNA NR 131 MADIOUNA CASA, portant CIN n° BM41159 et le N° CNSS , ci-après désigné le « **Salarié** », d'autre part,

La Société et le Salarié sont ci-après conjointement dénommées les « **Parties** » et individuellement la « **Partie** ».  
Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 : Objet du contrat

La Société engage **Mlle. Kaoutar FAJRINE** dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (le « **Contrat** ») en qualité de Consultant AVV junior réseau et sécurité à compter du 01/08/2024, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

Le Salarié, qui accepte cet engagement, déclare expressément n'être lié à aucun autre employeur et être libre de tout engagement en vigueur envers une autre entreprise ou ses précédents employeurs. Le Salarié déclare être en conformité avec le droit du travail au Maroc et n'avoir aucun antécédent judiciaire. Le Salarié déclare n'être tenu par aucune clause de non-concurrence empêchant la conclusion du présent Contrat.

### Article 2 : Fonctions

Le Salarié occupera le poste de Consultant AVV junior réseau et sécurité au sein de la direction PSP, sous la responsabilité du responsable BDM Sécu & réseaux, il exercera notamment les fonctions suivantes :

- Apporter l'appui technique aux ingénieurs commerciaux,
- Assurer la Veille technologique en matière de solutions, produits et services compétitifs dans le métier Réseaux & Sécurité,
- Analyser et comprendre les besoins des clients afin de concevoir la solution technique la plus adaptée,
- Conseiller les clients sur le choix des solutions technologiques les plus appropriées à leurs besoins,
- Rédaction des cahiers des charges et Elaboration des réponses aux appels d'offres,
- Présentation des solutions techniques chez les clients,
- Suivi du maquettage et des démonstrations,



- Assurer une relation de proximité avec les clients et les partenaires grâce à une expertise technique et à un excellent relationnel.

Les fonctions confiées au Salarié et précisées ci-dessus sont par nature évolutives et pourront être modifiées par la Société en fonction des nécessités d'administration et de gestion. Ainsi, en fonction des circonstances et de l'évolution des structures organisationnelles de la Société, le Salarié peut être amené à exercer toutes autres fonctions qui seraient compatibles avec sa qualification. De fait, le Salarié, s'engage à accepter toute modification de ses fonctions et/ou attributions qui seraient décidées par la Société, laquelle modification fera l'objet d'un avenant écrit en langue française et signé par les deux Parties.

Le Salarié s'engage à respecter (i) les dispositions de la réglementation du travail, (ii) les stipulations du présent Contrat et du règlement intérieur, (iii) les notes de services, (iv) toutes les instructions particulières et consignes de travail qui lui seront données par la Société ainsi que (v) toutes les politiques et procédures régissant les règles de conduite et de travail au sein de la société, notamment la charte d'éthique et la politique de sécurité des systèmes d'information et de toutes les procédures y afférentes.

Le Salarié devra également adopter un comportement exemplaire sur le plan professionnel et déployer tous ses efforts pour réaliser le travail pour lequel il est engagé de la meilleure manière en termes de productivité, de performance et de qualité de service. Le non-respect des obligations susvisées expose le Salarié à des sanctions disciplinaires pénales conformément au processus disciplinaire interne, aux lois et à la réglementation en vigueur.

### Article 3 : Période d'essai

Le Salarié est soumis à une période d'essai de trois (3) mois, renouvelable automatiquement une fois. Durant la période d'essai, qu'il s'agisse de la période initiale ou celle qui la proroge, chacune des Parties peut mettre fin au présent Contrat moyennant un préavis de huit (8) jours, sans avoir à fournir un quelconque motif et sans indemnité.

Au terme de la deuxième période d'essai, si cette dernière s'est avérée satisfaisante, le présent Contrat deviendra définitif et se poursuivra pour une période indéterminée. La titularisation du Salarié ne peut avoir lieu qu'à la fin de la deuxième période d'essai.

### Article 4 : Rémunération

En contrepartie de ses fonctions, le Salarié percevra un salaire brut mensuel de 9.386,00 (Neuf mille trois cent quatre-vingt-six dirhams).

Ce dernier se décompose comme suit :

Salaire de base : 8.136, 00 dhs

Indemnités : 1.250,00 dhs

À partir du 01 Février 2025 le salaire brut mensuel sera augmenté de l'équivalent de 1000 dhs net.



La Société effectuera sur votre rémunération mensuelle les retenues de cotisations légales, sociales et fiscales, présentes ou à venir. Le salarié bénéficiera, à compter de son embauche, du régime de prévoyance sociale et de retraite par affiliation à la CNSS et à la CIMR et sera couvert par l'assurance maladie. Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Salarié bénéficiera de certains moyens matériels de travail nécessaires pour réaliser ses missions (PC, téléphone, ...), lesquels moyens doivent être perçus comme des outils de travail et non des avantages en nature.

Le Salarié s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés par la Société.

Tous les outils de travail que la Société sera amenée à confier au Salarié pour l'exécution de ses fonctions demeurent la propriété de la Société et devront lui être restitués sur simple demande de cette dernière.

Le Salarié s'interdit de réserver à ce matériel un usage autre que professionnel sans autorisation expresse écrite de la direction de la Société. Le Salarié s'engage expressément à restituer le matériel et les outils qui lui seraient confiés, le jour même où il cessera effectivement ses fonctions pour quelque cause que ce soit, sans qu'il ne soit besoin d'une demande ou d'une mise en demeure préalable de la Société.

Les frais de déplacement du Salarié engagés à l'occasion de l'exercice de ses fonctions lui seront remboursés sur présentation de justificatifs selon les modalités arrêtées par la direction de la Société et fixées par note de service.

#### Article 5 : Lieu de travail, mobilité et engagement d'intervention

Le Salarié exercera ses fonctions au sein du siège social de la Société. Il devra y travailler tous les jours, à moins d'être amené à se déplacer pour des motifs professionnels, sur instruction de la Société. Le Salarié pourra être amené à effectuer des déplacements, des missions ou séjours de durée et fréquence variables dans toutes les régions du Maroc ou à l'étranger à chaque fois qu'il y a besoin. Compte tenu des nécessités de la Société, cette dernière se réserve la possibilité de muter le Salarié en tout autre endroit au Maroc et/ou au sein de ses établissements ou de toute entité ayant un lien capitalistique avec la Société.

Il est convenu dès à présent que le Salarié acceptera cette éventuelle modification de son lieu de travail et/ ou d'employeur qu'il ne saurait considérer comme une modification substantielle du présent Contrat. Le non-respect de cette clause est considéré comme une faute grave et pourrait entraîner le licenciement du Salarié. Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Salarié s'engage à intervenir auprès de tous les clients, clients prospects ou partenaires de la Société sans exception à chaque fois qu'il est nécessaire et à chaque fois que cela lui est demandé.

Le Salarié est tenu au respect des règles de bonne conduite et à adopter une attitude correcte vis-à-vis des clients et tous les partenaires de la Société, en assurant l'entretien d'une bonne qualité de relation professionnelle de la Société avec ces derniers.

Tout acte du Salarié ayant pour conséquence de nuire à l'image de la Société et de porter atteinte à ses intérêts pour quelques motifs que ce soit, sera considéré comme faute grave. Il entraînera la rupture immédiate du présent Contrat sans préavis ni indemnité, ni versement de dommages-intérêts et engagera la responsabilité du Salarié.

#### Article 6 : Hygiène et sécurité

Le Salarié sera tenu de respecter scrupuleusement les règles d'hygiène et de sécurité au sein de la Société tout au long du service, à savoir :



- le maintien du matériel professionnel et des outils de travail en parfait état ;
- le maintien du lieu de travail en état de propreté constante ; et
- le respect des consignes de sécurité en vigueur, notamment la prise de toutes les précautions nécessaires pour assurer dans les meilleures conditions la sécurité des biens, des personnes et du matériel mis à la disposition du Salarié.

#### Article 7 : Horaires de travail

La durée du travail est fixée à 44 heures par semaine. Toutefois, il est expressément convenu que les horaires ainsi communiqués pourront être modifiés par la Société, notamment en fonction de l'organisation de celle-ci et des nécessités de service.

Le Salarié s'engage à se conformer aux diverses prescriptions du règlement intérieur et à toute modification qui y serait éventuellement introduite par la suite. Le Salarié s'engage expressément à accepter les heures supplémentaires demandées par la Société en cas de nécessités de service comme sus évoqué.

#### Article 8 : Absences et congés

Le Salarié est tenu de prévenir immédiatement la Société de toute absence pour maladie ou accident et devra fournir un certificat médical justifiant de son absence dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le Salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation. Les absences pour maladie ou accident autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail ne sont pas rémunérés quel que soit la périodicité de la paie conformément à l'article 273 du code de travail.

Les heures d'absences devront obligatoirement recevoir l'accord du supérieur hiérarchique ou de la direction des ressources humaines, faute de quoi, ces absences seront considérées comme injustifiées.

Le Salarié aura droit annuellement au nombre de jours de congés fixés par la réglementation en vigueur et par les dispositions de la convention collective ou du code du travail. Les modalités de prise de congés sont déterminées formellement par la direction de la Société et ce, compte tenu des nécessités de service et de l'activité de l'entreprise.

Les jours de congé non utilisés dans l'année civile peuvent être reportés à l'année civile suivante. Ces jours de congé reportés doivent cependant être utilisés avant le six premiers mois de l'année civile suivante sous peine d'être perdus.

#### Article 9 : Modalités de rupture du contrat

Le présent Contrat est conclu pour une durée indéterminée et peut être interrompu à tout moment par l'une des Parties ou d'un commun accord des Parties sous réserve du respect du délai de préavis établi par la législation du travail.

Le Contrat, objet de la présente, peut être résilié par la Société :

- En cas de faute grave ou faute lourde rendant la relation contractuelle impossible, et ce sans préavis ni indemnités, ni versements de dommages et intérêts ;



- En cas d'application et épuisement dans l'année des sanctions disciplinaires prises par la Société pour fautes non graves telles que énumérées dans l'article 37 du Code du Travail.

Le présent Contrat peut cesser par la volonté du Salarié au moyen d'une démission portant la signature légalisée par l'autorité compétente, sous réserve du respect du délai de préavis établi par la législation du travail. Les Parties doivent observer le délai de préavis légal sauf cas de force majeure, faute grave ou lourde.

Le préavis commence à courir à compter de la notification de la décision de rupture avec accusé de réception.

## Article 10 : Secret professionnel - Confidentialité

Le Salarié s'engage à garder strictement confidentiels et à ne communiquer à qui que ce soit des informations ou des documents, sur quelque support que ce soit, sur les méthodes, l'organisation, les procédures, le savoir-faire et ou le fonctionnement de la Société ou les clients de la Société, et plus généralement sur l'ensemble des données et des informations dont il pourrait avoir connaissance, directement ou indirectement, que celles-ci soient ou non en rapport avec ses fonctions au sein de la Société, et qui resteront la propriété exclusive de celle-ci, dont notamment tous secrets commerciaux et toutes informations concernant les marques de la Société ou des clients de la Société qui n'ont pas fait l'objet d'une divulgation publique, qu'elles soient brevetables ou non, corporelles ou incorporelles, y compris, sans limitation, toute idée, formule, échantillon, invention, processus, stratégie commerciale ou de marketing, toutes données financières, organisationnelles, juridiques, ou de marketing ainsi que toute autre information similaire.

Cette obligation de confidentialité restera en vigueur pendant toute la durée du présent Contrat et demeurera après la cessation effective de l'activité du Salarié au sein de la Société quelle qu'en soit la cause, jusqu'à ce que les informations confidentielles tombent dans le domaine public. Le Salarié reconnaît par la présente qu'une violation de cette obligation de confidentialité constituerait un manquement grave justifiant la rupture du présent Contrat pour faute grave, sans préjudice de toute action en justice aux fins de cessation de divulgation des informations confidentielles ainsi que des dommages et intérêts que la Société serait en droit de demander.

A la demande de la Société ou dès la cessation de ses fonctions, le Salarié sera tenu de restituer à la Société et dans un délai ne dépassant pas 48 heures, tout document, matériel ou équipement contenant ou en relation avec lesdites informations confidentielles.

Tout le matériel et logiciel mis à disposition par la Société ainsi que toutes les données mises à disposition, ou créées ou modifiées par le salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions restent la propriété de la Société.

Ainsi tout le matériel, les logiciels et les données doivent être restitués par le salarié avant son départ.

A titre indicatif et non limitatif : PC portable, téléphone, imprimante, disques durs ..., données stockées dans les serveurs de la société, codes d'accès aux fichiers, applications et disques partagés ou autres et les documents physiques.

La restitution des biens matériels est sanctionnée par décharges validées par les différentes entités concernées. Celle des données électroniques et documents est validée par le supérieur hiérarchique direct et le salarié démissionnaire.

Le salarié reconnaît et accepte que le paiement de son solde de tout compte est tributaire des décharges validées.

## Article 11 : Propriété des créations intellectuelles

Le salarié accepte que toutes les inventions, créations, productions et recherches effectuées pendant son temps de travail au sein de la Société, appartiennent à la Société CBI.

Il est expressément convenu que toutes les documentations, le manuel d'utilisation, les études, les analyses réalisées ou tout autre élément de même nature, effectué ou conçu par le salarié dans le cadre de ses missions et activités, appartiennent à la société CBI.



Les créations intellectuelles de toute natures réalisés par le Salarié, en exécution de son contrat de travail ou dans l'exercice de ses fonctions au sein de la société CBI, appartiennent de plein droit à celle-ci, sans exception ni réserve.

## Article 12: Clause de non-concurrence

Pendant la durée du Contrat et en cas de rupture du Contrat, à quelque époque et pour quelque cause que ce soit, le Salarié s'interdit de :

- travailler, ni directement, ni indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, à titre rémunéré ou non, au sein d'une entreprise concurrente à la Société;
- s'intéresser directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, à toute entreprise concurrente à la Société ;
- démarcher les clients de la Société pour son compte ou pour le compte de toute autre société concurrente ;
- solliciter ou encourager le départ de tout employé de la Société, ou celui de toute personne en relation avec la Société.

Ces interdictions sont limitées à une période de douze (12) mois à compter de la cessation effective du présent Contrat.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, la Société s'engage à verser, pendant la durée de l'interdiction, une indemnité correspondant à dix pour cent (10%) du salaire mensuel du Salarié **Mlle. Kaoutar FAJRINE**, laquelle fait partie intégrante de son salaire et doit couvrir la période des 12 mois précités dont le Salarié a été informé et qu'il consent par la signature du présent Contrat.

Tout manquement à l'une de ces obligations expose le Salarié à rembourser la contrepartie versée sur les douze derniers mois précédant la rupture du Contrat. La durée de chacune des diverses restrictions stipulées ci-dessus sera prolongée de la durée pendant laquelle le Salarié aura été en infraction avec elles.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que la Société se réserve de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.

Par la présente, le Salarié déclare et reconnaît irrévocablement que compte tenu de la nature des fonctions du Salarié, de la sensibilité de l'activité de la Société qui s'étend sur l'ensemble du territoire marocain, la présente clause de non-concurrence est indispensable pour la protection des intérêts légitimes de la Société et ne portera en aucun cas atteinte à la liberté de travail du Salarié.

## Article 13 : Clause de non-débauchage

Pour une période de cinq (5) ans après la cessation du présent Contrat et à moins d'un accord écrit préalable de la Société, le Salarié, agissant seul ou avec autrui, avec ou au nom d'autrui, directement ou indirectement, s'engage à ne pas solliciter ou encourager le départ de tout employé de la Société ou celui de toute personne en relation avec la Société.

## Article 14 : Clause d'exclusivité

Pendant la durée du présent Contrat, le Salarié devra consacrer tout son temps de travail, toute son attention et toutes ses compétences à ses fonctions au sein de la Société, et à toute position à laquelle il pourrait être nommé conformément à l'article 2 du présent Contrat.

Le Salarié devra loyalement et diligemment exécuter ses fonctions et devra également se conformer à toutes



instructions qui lui auront été signifiées par les responsables de la Société. Il consacrera tout son effort à promouvoir les intérêts de la Société.

Pendant la durée de ses fonctions, le Salarié ne pourra être directement ou indirectement impliqué dans les affaires de toute autre entreprise, à titre rémunéré ou non, et ne pourra être directement ou indirectement intéressé à aucune autre entreprise en quelque qualité que ce soit, sauf en tant que représentant de la Société ou avec l'accord préalable écrit de la Société.

Le Salarié reconnaît qu'une violation des obligations d'exclusivité visées au présent Contrat constituerait un manquement grave justifiant la rupture du présent Contrat pour faute grave, sans préjudice des dommages et intérêts que la Société serait en droit de demander.

## Article 15 : Formation

Dans le cadre de ses relations contractuelles avec la Société, le Salarié pourra bénéficier d'une ou plusieurs formations & certification qui sont prises en charge par celle-ci. En contrepartie, le Salarié s'engage à rester au service de la Société pendant une durée de deux (2) ans à compter du terme de cette/ou ces formations et certifications.

En revanche, en cas de départ survenu à une date inférieure à deux (2) ans à compter de la dernière action de formation ou certification assurée, le Salarié s'engage à rembourser le total cumulé des formations & certifications et des frais y afférents (Billet d'avion, hôtel, dotation...) en cas de formation ou certification à l'étranger sur les vingt-quatre (24) derniers mois précédant son départ si ce total est supérieur ou égal à dix mille (10 000) DH TTC. En cas de non-remboursement le Salarié accepte la déduction de ce montant total cumulé de son solde de tout compte.

## Article 16 : Litiges et compétences

Les Parties élisent domicile en leurs adresses respectives. Toutes les notifications et communications en vertu de présentes seront effectuées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé ou par huissier de justice, adressée à leurs adresses respectives.

Le Salarié s'engage à faire connaître à l'entreprise toute modification intervenant dans son état civil, sa situation de famille et son adresse. Le Salarié reconnaît avoir pris connaissance du présent Contrat, en accepte les modalités et s'engage expressément à les respecter.

Tout litige entre les Parties à l'occasion du présent Contrat et qu'elles ne parviendraient pas à résoudre à l'amiable, seules ou par application d'une procédure de conciliation, menée par l'inspection du travail, relèvera de la compétence exclusive du tribunal de première instance de Casablanca.

## Article 17 : Traitement et Protection des Données Personnelles

Par les présentes, le Salarié déclare être préalablement informé de manière expresse, précise et non équivoque par la Société du traitement de ses données à caractère personnel. Ainsi, le Salarié consent à ce que la Société collecte et traite les données personnelles le concernant et en rapport avec la relation de travail entre lui et la Société, de la façon qui sera la plus appropriée (que ce soit sous forme écrite, électronique ou autre).

Le Salarié aura le droit à la communication, l'actualisation, la rectification, l'opposition et l'effacement de ses données à caractère personnel conformément aux dispositions de la loi 09-08, dans la limite des impératifs de





bon fonctionnement de la Société. Pour l'exercice des actions précitées, le Salarié pourra, gratuitement et en respectant un délai raisonnable, adresser une demande au [DRH] de la Société.

Dans ce contexte, la Société a obtenu une autorisation de la CNDP qui a fait l'objet du récépissé numéro N° A-RH-24/2022. La Société s'engage à ce que les droits du Salarié soient préservés, conformément aux dispositions de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles.

Le Salarié s'engage à informer sans délai la Société de tout changement intervenu dans ses données personnelles, en ce qui concerne notamment son état civil, sa situation de famille et son adresse.

#### Article 18 : Nullité

Dans l'hypothèse où l'une ou plusieurs des stipulations du présent Contrat (en)t ou deviendrait(en)t nulle(s), illégale(s) ou jugée(s) inapplicable(s) pour quelque raison que ce soit, toute autre stipulation du Contrat n'en serait aucunement affectée ou altérée, et la stipulation entachée de nullité sera réputée être remplacée par une stipulation ayant un effet correspondant à la commune intention des Parties et de manière à atteindre les mêmes objectifs économiques poursuivis lors de la rédaction du Contrat.

#### Article 19 : Respect de la politique anti-corruption

Tous les collaborateurs doivent lire, comprendre et respecter notre code de conduite, politique et procédures anti-corruption, leur respect est une condition d'emploi. La violation des dispositions mentionnées dans lesdits documents par un collaborateur est susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement de l'intéressé(e), sans préjudice d'éventuelles poursuites et sanctions civiles, pénales et/ou administratives.

Le présent Contrat est établi en deux (2) exemplaires. Les signatures doivent être précédées par les mentions manuscrites : « **Lu et approuvé** », « **Bon pour accord** ».

Fait à Casablanca, le 22/07/2024.

#### Le Salarié

Kaoutar FAJRINE

#### Le Directeur Général

Fouad JELLAL

**Agences :**

**CASABLANCA**  
Tél : 05 22 44 64 55  
Fax: 05 22 31 73 79

**RABAT**  
Tél: 05 37 71 37 66/ 91  
Fax : 05 37 71 32 37

**AGADIR**  
Tél : 05 28 82 64 58  
Fax: 05 28 84 07 20

**FES**  
Tél : 05 35 73 04 28  
Fax: 05 35 73 04 55

**TANGER**  
Tél : 05 39 34 13 06  
Fax: 05 39 34 13 07

**MARRAKECH**  
Tél : 05 24 31 27 58  
Fax: 05 24 33 05 37

**SENEGAL**  
Tél: +221 33 821 01 01  
Fax: +221 33 821 02 00