

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL « LOGISTIQUE »

- Session 2005 -

E 1 - Épreuve SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Sous-Epreuve : B1 : Cadre Économique et Juridique de l'activité Professionnelle

UNITÉ : U 12

Durée : 1 h 30

Coefficient : 1

L'évaluation tiendra compte des qualités rédactionnelles, de la cohérence du raisonnement, de la clarté et de la concision de l'expression.

PARTIE ÉCONOMIQUE

Après lecture et analyse du document 1, vous ferez appel à vos connaissances personnelles pour répondre aux questions suivantes :

1. Pourquoi une entreprise engage-t-elle une démarche de qualité (Rédigez un texte de 4 à 6 lignes comportant au moins 3 arguments).
2. En quoi consiste la politique de la qualité de la société GLS vis-à-vis de ses clients ?
3. Quel est l'organisme qui a délivré l'attestation de conformité chez GLS ? Citez d'autres organismes.
4. Que représente la norme ISO 9001 version 2000 ?
5. Citez deux exemples de « non qualité » dans les prestations logistiques d'une entreprise.

PARTIE JURIDIQUE

Après lecture et analyse du document 2, vous ferez appel à vos connaissances personnelles pour répondre aux questions suivantes :

1. Définissez le contrat de travail temporaire (CTT).
2. Qu'est-ce qu'une agence d'intérim ? Quel est son rôle ?
3. Quels sont les cas de recours à l'intérim prévus par la loi ?
4. Quelle est la durée maximale qu'un salarié peut effectuer en tant qu'intérimaire dans une entreprise ?
5. Quels sont les droits du salarié en fin de mission ? Dans quels cas ne peut-il les faire valoir ?
6. Quels sont les avantages de ce type de contrat pour le salarié et pour l'employeur ?

GLS obtient la certification ISO 9001 - Version 2000

La société GLS (General Logistics Systems) France a obtenu la certification ISO 9001- Version 2000 par l'organisme DEKRA.

La campagne d'audits s'est effectuée dans quelques-uns des 44 sites et 71 dépôts qui composent le réseau GLS ainsi qu'au siège toulousain de l'entreprise. Les auditeurs ont souligné le « *haut niveau de maîtrise et d'appropriation de la démarche qualité au sein de GLS France* ».

Cette certification qualité, plus exigeante que la norme ISO 9002 (obtenue en 1997), matérialise l'engagement de l'entreprise dans une démarche de progrès et d'adaptation continue aux besoins et attentes de sa clientèle.

Selon le prestataire, ce succès est confirmé par les résultats d'une enquête menée récemment auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 clients.

Cette étude a révélé la satisfaction de la clientèle au sujet notamment de la qualité de la livraison et de la fiabilité des équipes commerciales. Ainsi, 88 % des clients interrogés se déclaraient prêts à recommander l'entreprise à une société en quête d'un prestataire de transport express.

Logistiques Magazine - N° 184 - Janvier-février 2004

Un employé presque comme les autres

Les activités de transport et logistique sont soumises à d'importantes fluctuations selon les jours et les saisons. D'où un recours important à l'intérim. Mais attention, le contrat et le choix de la société d'intérim doivent faire l'objet d'une certaine vigilance.

Pratique, voire indispensable, le contrat d'intérim est très encadré par l'article L.124.2.1. et L.124.2.2. du Code du Travail.

Pas question tout d'abord d'abuser de la formule: une circulaire du 2 avril 1999 du ministère de l'emploi donne consigne aux Inspecteurs du Travail de lutter contre le travail précaire abusif (circulaire DRT n° 99-4 du 2 avril 1999).

Les motifs du recours au travail temporaire et les règles de succession des contrats sont soigneusement examinés. « *Le principe de base est simple: le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi* », résume Maître Hiblot, avocat spécialisé dans le droit du transport. Seuls les remplacements, accroissements temporaires d'activité et travaux temporaires par nature ouvrent ainsi droit, aux yeux de la loi, à des «missions» de travail temporaire.

L'égalité de traitement. De plus, s'il peut dans certains cas ne comporter qu'une durée minimale. (Article L.124.2.2.), il peut être renouvelé une fois. Enfin, il peut comporter une période d'essai (Article L.124.4.1.) dont la durée dépend de la durée de la mission (2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois, 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois, et 5 jours au-delà selon l'Article L.124.3.).

Une fois employé pour une mission, le salarié intérimaire bénéficie de « l'égalité de traitement » : son salaire ne peut être inférieur à celui que percevrait un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice, de même qualification, occupant le même poste, après période d'essai. De même, si l'entreprise augmente de façon générale les salaires durant la mission, le travailleur intérimaire bénéficie de cette augmentation. Idem pour les primes: le travailleur intérimaire qui remplit les conditions fixées doit en profiter. En revanche, à l'issue de sa mission, le travailleur intérimaire perçoit une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Son montant correspond au dixième de la rémunération totale brute versée pendant la durée de la mission. En revanche, celle-ci n'est pas due si le salarié bénéficie immédiatement d'un CDI chez le client, s'il rompt son contrat d'intérim de façon anticipée ou en cas de rupture du contrat pour faute grave.

Extrait de L'OFFICIEL DES TRANSPORTEURS - N°2260 - 23 avril 2004