

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL « LOGISTIQUE »

- Session 2007 -

E 1 - Épreuve SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Sous-Epreuve : B1 : Économie-Droit

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 et à partir de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Précisez la raison qui a poussé Égide à lancer un appel d'offres.
2. Définissez la notion d'appel d'offres.
3. Énumérez les trois phases de l'appel d'offres effectué par Égide.
4. Présentez les avantages (au moins deux) d'une telle procédure pour l'entreprise qui émet l'appel d'offres.
5. Retrouvez les éléments qui ont contribué à retenir la proposition de la société AEV (American Express Voyages d'Affaires).
6. Recherchez l'intérêt pour un fournisseur habituel de participer à un appel d'offres lancé par un de ses clients.
Illustrez votre réponse à partir du texte.

PARTIE JURIDIQUE

Après lecture et analyse du document 2 et à partir de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Recherchez les avantages, pour l'employeur, de mettre en place un outil de géolocalisation (système GPS ou téléphone GSM).
2. Indiquez les dispositions (obligatoires et facultatives) à prendre par l'employeur avant la mise en place d'un système GPS ou GSM.
3. Présentez le rôle du comité d'entreprise et des délégués du personnel dans l'entreprise.
4. Indiquez les raisons qui justifient d'inclure la mention de l'utilisation du GPS ou du GSM dans le contrat de travail des salariés ou le règlement intérieur de l'entreprise.
5. Citez les conséquences du non respect du contrat de travail lors d'une utilisation abusive de ces outils à des fins personnelles.

APPEL D'OFFRES VOYAGES

Le domaine des voyages génère proportionnellement le plus gros volume d'activités géré par Égide. En 2004, il a représenté plus de 21 M€ pour plus de 25 000 titres de transports émis. Depuis 1996, cette activité a été confiée au réseau de distribution (récemment rebaptisé) American Express Voyages d'Affaires (AEV). Au cours de l'été 2004, Égide a décidé de lancer un appel d'offres afin d'anticiper la mise en place du nouveau modèle économique de ce secteur prévu en avril 2005 avec la suppression par les compagnies aériennes des commissions reversées aux agences de voyages, qui finançaient leur activité.

La gestion de cet appel d'offres a été divisée en 3 étapes : une phase préliminaire avec la constitution d'un cahier des charges, la sélection des fournisseurs potentiels, l'envoi de la demande (juillet à septembre) ; une deuxième période avec la réception des offres, les analyses, les compléments d'information, jusqu'à la prise de décision (novembre à février) ; une dernière étape de finalisation contractuelle avec le fournisseur mieux-disant (mars à mai), jusqu'à la signature et le visa du contrôleur financier du ministère des affaires étrangères. La proposition d'AEV a été jugée la plus satisfaisante, non seulement au niveau du coût de la distribution, mais aussi des moyens humains et technologiques mis en œuvre, et des engagements de qualité.

*Égide ; lettre n° 39
Juillet 2005*



Édition du 9 mars 2005

Mobilité

>> Contrôle des salariés mobiles par l'employeur : la géolocalisation

Que ce soit par l'intermédiaire d'un récepteur GPS* ou d'un téléphone portable GSM*, les services de géolocalisation tendent actuellement à se banaliser dans les entreprises.

Bien que la mise en place de ces outils soit en général justifiée, par le souci d'optimiser les tournées de livraisons ou de dépannages, l'objectif indirect est souvent la surveillance des salariés : vérification des horaires, du temps passé chez un client, limitation de l'usage des véhicules professionnels à des fins privées, etc.

Quelle que soit la méthode employée, ou le type de salariés visés par une telle mesure, il convient de s'assurer du respect d'un certain nombre de principes juridiques, tant en ce qui concerne le droit du travail, qu'au regard des obligations relatives aux traitements d'informations à caractère personnel.

- **L'information et le consentement du salarié**

Préalablement à la mise en place d'un tel système, il est impératif pour l'employeur d'informer le Comité d'Entreprise ou à défaut, les Délégués du Personnel sur les traitements automatisés qu'il prévoit de mettre en place, ainsi que sur toutes modifications de ceux-ci.

(Article L.432-2-1 du Code du Travail : Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.)

Il s'agit cependant d'une simple consultation, le Comité d'Entreprise n'ayant pas le pouvoir de s'opposer à la mise en place du traitement.

Cette étape est indispensable pour être en mesure de démontrer que les salariés ont bien été informés de la mise en place du système, et pouvoir, le cas échéant, utiliser les informations recueillies comme moyen de preuve dans le cadre d'un litige.

En outre, il n'est pas inutile, afin de renforcer cette information, de faire également signer à chaque salarié concerné un avenant à son contrat de travail, ou plus généralement d'insérer ces dispositions dans le règlement intérieur.

*GPS : système qui permet de se situer et de repérer sa route (géolocalisation par satellite)

*GSM : système de téléphonie mobile