

LE BULLETIN DU DÉMÉNAGEMENT

ÉTÉ 2019

www.csdeménagement.fr

DOSSIER SPÉCIAL

CGV du déménagement de particulier : bien les utiliser fait partie du métier !



L'ACTUALITÉ DE LA CSD

Nos nouveaux Présidents de région
93^{ème} Congrès National à Saint-Malo

L'ACTUALITÉ SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

De nouveaux accords dans le déménagement
Stationnement, restriction à Paris, le chaud et froid
Déménagement militaire, rapports normalisés,
inquiétudes non dissipées

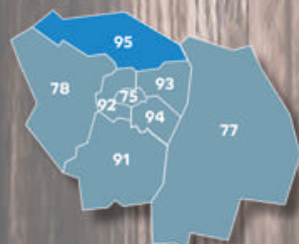
DOSSIER THÉMATIQUE

CSE : mise en place en entreprise.



DEPUIS 1964, FMD EST AU SERVICE
DES PROFESSIONNELS DU DÉMÉNAGEMENT

PARIS ILE DE FRANCE



75, 77, 78, 91, 92, 93, 94

Stéphanie MUNOT
06 09 98 20 62

95

Sébastien COHARDE
06 09 18 55 34



Montreuil (93)
01 49 88 20 15

Ambares (33)
05 56 38 94 63

Saint-Priest (69)
04 78 90 38 90

Aubagne (13)
04 86 36 90 10

Grand Ouest

Maxime GUILLET
06 08 24 71 43

Nord-Est

Sébastien COHARDE
06 09 18 55 34

Sud-Ouest

Michel ESPIE
06 07 82 98 07

Centre-Est

Franck KRIKORIAN
06 07 82 97 88

Sud-Est

Martine PITTICCO
06 89 89 81 38



FMD

Fournitures et Matériels de Déménagement

UNE PUISSANCE NATIONALE
UN SERVICE RÉGIONAL !

www.fmd-sa.com



Édito

THIERRY
GROS

Le recrutement : et si on s'y mettait vraiment ?

Le recrutement : La CSD en a fait sa priorité depuis plusieurs années tout simplement parce que c'est votre, notre, priorité !

En début de saison qui n'a pas eu de sueurs froides au moment de boucler les plannings ? Alors bien sûr on peut ronchonner et accuser ces chômeurs qui se gavent d'aides sociales, ce pôle emploi qui ne nous envoie que des bras cassés, ces jeunes qui ne pensent qu'à l'oisiveté ! Mais en regardant plus loin que notre nombril on s'aperçoit que le problème est bien plus important et qu'il nous faudrait retrousser nos manches !

Vous ne pouvez ignorer l'action de la CSD qui s'est beaucoup investie dans Tremplin et continuera à être partout où elle doit être pour faire connaître les entreprises de déménagement et la panoplie d'emplois qu'elles proposent.

De nombreux présidents de région se sont impliqués sur le terrain, certains ont ouverts les portes de leur entreprise au personnel de pôle emploi, aux associations, aux conseillers d'orientation. Avec à chaque fois le même succès !

Pourquoi ? Parce que si on ne veut pas qu'on nous envoie ces fameux bras cassés encore faut-il que soient connus nos besoins, notre métier !

Nous sommes fiers de ce qui nous motive chaque matin à nous lever, à nous de faire partager notre passion ! Il faut communiquer avec ceux qui sont censés justement parler de nous aux demandeurs d'emplois, il faut attirer ceux qui peuvent devenir nos collaborateurs de demain en leur donnant l'envie ! Ceux qui en ont fait l'expérience savent que, oui, on peut y arriver ! Ce travail de fond doit être réalisé par chacun d'entre nous !

Parallèlement la CSD étudie ardemment la question des conditions de travail et de rémunération adaptées aux besoins et aux possibilités des entreprises. Le dialogue social avec les syndicats de salariés est positif. Nous sommes les premiers du transport à avoir signé une grille de classification moderne permettant de valoriser les itinéraires professionnels que nous proposons à nos salariés mais aussi de donner les clés aux chefs d'entreprise de la gestion des ressources humaines.

La CSD tient sa force de tous ces professionnels qui s'investissent pour faire avancer notre profession de déménageurs, farouche défenderesse de nos spécificités qui font notre ADN ! Les emplois que nous proposons sont multiples, riches et évolutifs. À nous de le faire savoir, à nous de continuer à nous démarquer !

■ Thierry GROS
Président

**Vos avantages :**

- Disponible rapidement
- Qualité maximale à un prix très attractif
- Capacité de stockage jusqu'à 10 tonnes
- Équipement électrique et kit de sécurité (facultatif)
- Manutention par grue ou chariot élévateur
- Livrable avec plancher bois ou acier
- Peinture KTL résistante
- Barres de fermeture galvanisées

**Contactez-nous :**

Téléphone : +33 805 08 10 88, E-Mail : leblond@containex.com
www.containex.com

**LES NOUVELLES COULEURS DE LA CSD !****LE DÉMÉNAGEUR SPÉCIALISÉ****TRANSFERT D'ENTREPRISES****CONSERVATION DES BIENS**

■ **L'ACTUALITÉ DE LA CSD :****DU CÔTÉ DES RÉGIONS**

- Assemblées générales régionales 2019: un grand cru ! **4**
- L'interview des nouveaux Présidents de région **6**

LE RENDEZ-VOUS DE LA CSD

- 93^{ème} Congrès National à Saint-Malo **8**

LES RETOMBÉES MÉDIATIKES

- La CSD et les médias **9**

■ **POINT SUR L'ACTUALITÉ SOCIALE ET PROFESSIONNELLE :**

- Lutte contre le travail illégal : l'heure du bilan ! **10**
- De nouveaux accords dans le déménagement **10**
- Le forfait jours : nouvel accord adapté au déménagement **11**
- Stationnement, restriction de circulation à Paris : le chaud et le froid **12**
- Déménagement militaire : rapports normalisés, inquiétudes non dissipées **13**

■ **DOSSIER THÉMATIQUE :**

- Ce que vous devez savoir d'une bonne négociation **14**
- CSE : mise en place en entreprise **15**

■ **DOSSIER SPÉCIAL :**

- Les CGV du déménagement de particulier : bien les utiliser fait partie du métier ... **16**

■ **LE DROIT ET VOUS :**

- L'inaptitude en questions **22**
- Comment gérer la perte de permis d'un salarié ? **24**

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES ADHÉRENTS DE LA CHAMBRE SYNDICALE**SECRÉTARIAT GÉNÉRAL**

73 Rue Jean Lolive
93108 Montreuil CEDEX
Tél. 01 49 88 61 40
Fax. 01 49 88 61 46
www.csdenemenagement.fr
www.demenager-pratique.com

Laurence LECHAPTOIS

Déléguée Générale
Tél. 01 49 88 61 42
llechaptois@csdenemenagement.fr

Claire TOUZEAU

Directrice administrative
Responsable des relations adhérents, partenaires et organisation d'événements.
Tél. 01 49 88 61 41

Éricka BOSQUET-GARNOTEL

Juriste
Tél. 01 49 88 61 43
ebosquet@csdenemenagement.fr

Hervé BRASSAC

Juriste
Tél. 01 49 88 61 45
hbrassac@csdenemenagement.fr

Elhem HELAL

Assistante du service social et juridique
Tél. 01 49 88 61 40
elhem@csdenemenagement.fr

Amandine BÖGELS

Chargée de la communication
Tél. 01 49 88 24 30
communication@csdenemenagement.fr
Magazine édité par la Chambre Syndicale des Entreprises de Déménagements et Garde-meubles de France.
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil CEDEX

Dépôt légal : Juillet 2019

Directeur de la publication : Thierry GROS
Rédactrice en chef : Laurence LECHAPTOIS
Coordination : Amandine BÖGELS
Publicité : Claire TOUZEAU
Conception et réalisation Amandine BÖGELS
Impression : Alphyl Création
ISSN 2497-6601

Assemblées générales régionales 2019 : un grand cru !

Les assemblées régionales ont connu un véritable succès.

Les sujets d'actualité n'ont pas manqué (social, recrutement, conditions générales de vente, déménagement militaire, charte et label CO2....) mais aussi de nombreuses régions ont organisé des formations pour préparer leurs adhérents à la mise en place de la grille de classification qui vient d'être rendue obligatoire à partir du 1er juillet et au plus tard le 1er décembre. Les entreprises ont pu à la suite de cas pratiques, vérifier leur compréhension de la méthode des critères classants.

« Au début je me suis dit « mais qu'est ce qu'ils ont été inventer ! » après la formation j'ai compris tout l'intérêt pour mon entreprise et pour mes déménageurs ! C'est un sacré boulot qui a été fait par la CSD. Merci à tous les confrères qui y ont travaillé au sein de la commission sociale, en particulier à Valerie Flippe ! » a témoigné une adhérente de la région PACA.

« J'avoue avoir boudé par le passé les AG mais aujourd'hui je ne veux plus les rater car non seulement l'ambiance est conviviale mais on va droit à l'essentiel, fini les discours et place au concret ! » se félicite un adhérent de Bourgogne-Franche-Comté. Les AG ont aussi permis aux adhérents d'échanger et de partager leurs expériences et leurs idées. « C'est une occasion rare voire unique de se retrouver entre confrères et de pouvoir prendre du temps ensemble ! » affirme un adhérent normand.

« Elles permettent d'être au plus près des adhérents, d'être à leur écoute et de vérifier que nos actions sont bien en adéquation avec leurs attentes » affirme Thierry Gros président. Les présidents de régions, souvent aidés par leurs bureaux, se sont mobilisés pour trouver des lieux de réunion et de soirée inoubliables de l'hôtel 5 étoiles à la roulotte venue tout droit de Roumanie.

Une mention particulière pour la région PACA qui a réussi à faire venir le plus grand nombre d'adhérents dans l'un des plus beaux hôtels de Saint-Tropez avec une

soirée mémorable au Byblos lieu mythique !

Trois nouveaux présidents sont venus rejoindre l'équipe des élus de la CSD : Jean-michel Percot pour la région Hauts-de-France, Christophe Niogret pour la région Rhône-Alpes-Auvergne et Bruno Pompière pour les Antilles Guyane.

Les assemblées régionales sont aussi l'occasion de rencontrer les partenaires fournisseurs en prenant le temps de mieux les connaître et d'être informés de tout ce qu'ils peuvent apporter à l'entreprise.

En conclusion : si vous n'étiez pas présent, ne ratez pas l'année prochaine votre assemblée régionale !

À vos agendas en septembre !

Assemblée générale et formation sur la grille de classification en Île-de-France. Formation sur l'application de la grille de classification en Normandie et en Hauts-de-France.





Le certificat de qualification
Déménageur Professionnel
Conducteur Poids Lourds
permet d'acquérir toutes
les compétences
nécessaires au **métier**.

Pour toute information
Kévin Glévarec
kevin.glevarec@aftral.com
06 04 65 24 08

Des formations pour aller loin

aftral.com |     | 0 809 908 908 Service gratuit
* prix appel

AFTRAL 
Apprendre et se former en transport et logistique

L'interview des nouveaux Présidents de région

Trois nouveaux présidents de région ont été élus depuis le début de l'année 2019. M. PERCOT de la région Hauts-de-France, M. Christophe NIOGRET élu président de la région Auvergne Rhône-Alpes et enfin M. POMPIÈRE, président de la région Antilles-Guyane.

La Chambre Syndicale du Déménagement a contacté pour vous ces trois nouveaux présidents de région afin d'en savoir un peu plus sur eux.



Bruno POMPIÈRE



Christophe NIOGRET



Jean-Michel PERCOT

Votre parcours :

Bruno POMPIÈRE : Je suis tombé dans la logistique dès l'enfance. À l'époque j'allais au bureau avec mon père Claude. Après 6 ans d'études commerciales à Paris, j'ai intégré le groupe Pompière en 1995. J'ai alors appris 2 métiers simultanément. Celui du transitaire / commissionnaire en douane et celui de déménageur. Fort de ces expériences, j'ai obtenu ma capacité de transport et de commissionnaire. Aujourd'hui je m'occupe de plusieurs activités du groupe Pompière ainsi que de Martinique Déménagement que j'ai racheté l'an dernier. Quelle que soit l'activité, je travaille en étroite collaboration avec l'ensemble de mes équipes, afin de continuer notre développement.

Jean-Michel PERCOT : J'ai repris l'entreprise de mon père. À l'époque nous étions négociants en combustible et déménageur. J'ai repris l'entreprise en 1984, j'avais environ 25 ans et j'ai développé le déménagement. C'était une reconversion, si j'étais resté charbonnier je serais déjà "mort". Ensuite, je suis rentré dans le groupe Démépool où j'ai rencontré des

personnalités qui m'ont beaucoup appris. En 2004, je suis devenu indépendant. C'est important de pouvoir se dire que l'on peut rentrer dans un grand groupement mais que l'on peut aussi tous être capables d'en sortir et de devenir indépendant. J'ai beaucoup appris également de mon épouse décédée, Nicole Percot. Et oui, c'est une histoire d'amour aussi l'entreprise. J'ai eu grâce à mon parcours, la chance de faire de belles rencontres enrichissantes, et c'est ce qu'il nous manque aujourd'hui, nous sommes embringués dans un système individualisé où personne ne partage plus rien, c'est dommage.

Christophe NIOGRET : J'ai démarré il y a 30 ans mais d'origine, je viens de l'extérieur par rapport à la profession. En effet, j'ai fait une grande école et à cause de raisons de santé, j'ai dû me reconverter. Ainsi, sans rien connaître du métier, le 1er août 1988, je me suis lancé dans

le déménagement en achetant Chanel Déménagement. J'ai passé mon attestation de capacité par correspondance et à partir de là, j'ai décidé d'augmenter la croissance externe et j'ai acquis différentes sociétés en région Rhône-Alpes.

Votre région :

Bruno POMPIÈRE : En premier lieu, je suis ravi d'être le porte-parole des outre-mer et de pouvoir faire remonter nos spécificités et problématiques au niveau de la Chambre Syndicale. Nous avons un gros retard au niveau de la mise en place de nouvelles formations. Ce point étant prioritaire, une formation de conseiller en déménagement, dispensée par l'AFTRAL a déjà eu lieu au mois d'avril dernier. D'autres formations sont à prévoir pour le début d'année en technique, posture, réglementation, digital etc .

Ensuite, il faut redynamiser les échanges entre les professionnels des régions d'outre-mer afin d'atteindre

On peut bien faire même en faisant peu

NIOGRET

ensemble et en concertation les objectifs énoncés plus haut. On est toujours plus forts à plusieurs.

Christophe NIOGRET : Ce n'est pas toujours facile de fédérer et d'intéresser nos adhérents, on a connu ça dans le passé. Pendant la saison morte il faudrait pouvoir se réunir, discuter, partager les priorités des uns et des autres et fédérer autour de nous, c'est un savoir-faire pas évident. Pour les assemblées

par exemple, on se doit de toujours relancer par mail, par téléphone etc... Ce ne devrait pas être aussi difficile

d'avoir du monde aux assemblées. Même si chacun à ses priorités, on devrait pouvoir donner une journée dans l'année aux AG, c'est faisable. Ce n'est jamais facile de quitter son camion ou son garde-meubles, mais pour défendre l'intérêt de la profession rien qu'une journée serait bénéfique. On peut bien faire même en faisant peu.

Jean-Michel PERCOT : Avant, il existait deux présidences, le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie. Aujourd'hui nous ne formons qu'une seule région. Il est difficile d'avoir des déménageurs qui viennent du nord. Mon rôle serait d'essayer de rassembler cette grande région qui est en l'occurrence aujourd'hui administrativement une seule et grande région. Je souhaiterais faire des réunions conviviales afin de partager, redonner envie de travailler ensemble parce qu'on ne représente pas assez de monde. C'est important de retrouver des liens, il faut y croire.

Votre mandat :

Bruno POMPIÈRE : Avec l'aide de mes confrères, je souhaite professionnaliser, moderniser et valoriser notre métier. Beaucoup de déménagements se font encore de manière artisanale avec de l'aide amicale ou familiale. Mon objectif est de mettre en place une communication commune aux déménageurs de nos îles pour promouvoir le déménagement professionnel. Mon deuxième axe est celui de la formation et de la valorisation des hommes. Le troisième est de sensibiliser et même de pouvoir intégrer la notion de développement durable au sein de nos entreprises.

Christophe NIOGRET : J'ai déjà été président de région, donc ce n'est pas une nouveauté. Mon principal objectif concerne avant tout le recrutement, nous devons renouveler le personnel qui part notamment en retraite. Il nous faut nous concentrer sur cette problématique afin d'attirer les futurs salariés en sachant correctement vendre notre métier. C'est une réalité bien trop importante pour le devenir des entreprises de déménagement. Cela devrait être notre

priorité la plus importante. Il existe d'autres problématiques sur lesquelles nous devons nous concentrer

comme le travail illégal et le combat contre les plateformes.

Jean-Michel PERCOT : Aujourd'hui ce qu'il faut c'est faire confiance à la jeunesse. Ils trouveront des solutions comme nous à notre époque. J'ai dit à mon fils qu'il faut qu'il fasse ce qu'il veut et ce qu'il peut. Qu'ils se plantent ou qu'ils réussissent, il faut les laisser faire. Ensuite, ce qui est important c'est de partager nos expériences pour avancer ensemble, il ne faut pas avoir peur de donner des solutions à d'autres confrères par exemple, et ce, que l'expérience soit bonne ou mauvaise. Je veux mourir en travaillant, je sais que je vivrais plus longtemps, le travail ce n'est pas qu'une question d'argent, c'est une hygiène de vie.

Votre profession :

Bruno POMPIÈRE : Nous vivons dans un monde digital en perpétuel mutation et notre profession n'y échappe pas (plateformes etc...). La pérennisation de notre profession passe non seulement par la modernisation de nos méthodes de travail (digitalisation, amélioration des procès, meilleur suivi et service clients...) mais aussi par l'humain. Sans équipes solides, professionnelles et motivées notre métier se perdrait. Nous devons en permanence rester vigilant aux évolutions de notre marché, pour pouvoir répondre aux attentes de nos clients et

trouver de nouvelles opportunités de développement. En résumé, il nous faut être pro-actif et inventif.

Christophe NIOGRET : Tout d'abord Il faudrait changer les mots que l'on emploie et utiliser d'autres termes pour les clients et les futurs salariés. On ne se vend pas assez bien et on laisse place à d'autres acteurs. Des sociétés qui ne sont pas des déménageurs gagnent des appels d'offres à notre place. C'est pour cela qu'il faut savoir parler de notre profession, par exemple au lieu de parler de « déménagement » on peut parler d'« acteurs de la mobilité ». Parce que finalement, nous sommes devenus la dernière roue du carrosse, on n'est pas en première ligne dans notre branche. Le transfert par exemple : les appels d'offres arrivent dans un bureau de cabinet, il n'y a plus de relation client. C'est-à-dire qu'on passe non plus par des clients directs mais par des intermédiaires.

Jean-Michel PERCOT : Aujourd'hui, c'est le client qui fait la demande alors il suffit de l'écouter pour évoluer. Je suis très optimiste pour l'avenir, la profession est en train de changer je le sens je le vois, je ne sais pas pour quelles raisons mais la profession évolue. Nous ne sommes plus simplement transporteur, nous sommes aussi devenus des leaders dans l'emballage. On imagine

souvent ce métier comme un métier de business, mais il y a bien autre chose que ça. J'ai toujours aimé ce métier pour ça, c'est un métier humain, ce ne sont pas les clients qui sont difficiles, c'est le personnel. On rencontre des gens de tous les univers, de tous horizons, de toutes classes sociales, je peux rencontrer l'amiral des forces françaises, le directeur d'une entreprise et même une chanteuse. On s'enrichit de ce genre de rencontre et de partage, même dans notre vie privée, si on devient riche du cœur c'est grâce à ça. Même à travers les meubles il y a des choses extraordinaires, on rentre dans de beaux appartements, on voit parfois l'histoire de notre pays grâce aux meubles. C'est cette expérience, cette passion qu'il faut partager avec les jeunes pour pérenniser l'avenir de la profession.

On est toujours plus fort à plusieurs !

POMPIÈRE

Aujourd'hui, il faut faire confiance à la jeunesse...

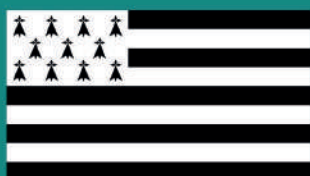
PERCOT

93^{ème} CONGRÈS NATIONAL

Réservez dès maintenant votre hôtel sur le site de la CSD !

22 et 23 Novembre 2019

Quai Saint-Malo



La CSD et les médias

LE FIGARO

Alors, que de nombreuses villes proposent aux déménageurs, moyennant paiement d'une redevance, un service complet de réservation d'emplacement de stationnement, tel n'est pas le cas à Paris. La capitale entend faire payer un demi service où le stationnement est autorisé mais non réservé. **"C'est comme si vous réserviez une place à l'Opéra à l'orchestre et que vous vous retrouviez sur le strapon-tin."** s'est offusqué Hervé BRASSAC, juriste de la CSD.



TF1

Interrogé sur la réforme de l'assurance chômage qui prévoit la taxation des contrats courts, Olivier Vermorel, 1er Vice-Président de la CSD prévient que dans ce cas nous serons contraints de refuser des marchés au détriment de nos entreprises et de l'emploi !

FRANCE 3

Ainsi que le rappelle M. BASIRE Président de la région Normandie, lors de ses interventions dans l'émission "Ensemble c'est mieux" sur France 3 et à sur RMC Radio, il faut être méfiant face aux devis au tarif trop attractif. Un déménagement nécessite la mobilisation de moyens humains et matériels importants; cela a forcément un coût.



L'OFFICIEL DES TRANSPORTEURS

Dans un dossier concernant le développement des plateformes numériques dans le déménagement, Sébastien LE BAIL, Vice-président de la CSD dénonce les dangers d'une **"déshumanisation"** du métier : **"le client nous confie son patrimoine accumulé tout au long de sa vie, il doit y avoir une rencontre, une expertise, une relation"** avec le client. **"Aujourd'hui les professionnels du déménagement proposent du sur-mesure"** et c'est là leur plus-value.

LE PARISIEN

Dans un article du Parisien, la déléguée générale de la CSD, Laurence LECHAPTOIS déclare que le travail illégal demeure encore trop présent en France, ainsi, **"la Chambre Syndicale poursuivra son combat pour éradiquer le fléau !"**



Lutte contre le travail illégal : l'heure du bilan !

À l'initiative de la CSD, a été signée en juillet 2015 une convention nationale de lutte contre le travail illégal dans le déménagement. Objectif : faire de l'éradication de ce fléau une priorité et travailler tous dans le même sens (agents de contrôle des DREAL, de l'inspection du travail, des Urssaf, police nationale, syndicats de salariés...). Tout le monde a signé en ce jour du 25 juillet, et en présence de 2 ministres tout de même !



■ Quel bilan après tout juste 4 ans ?

Figure dans la convention, l'obligation de la décliner dans toutes les régions. À ce jour 3 régions sont à la traîne dont une qui a tout simplement décidé que si convention il devait y avoir ce serait avec le transport ! Étrange quand on sait qu'aucune convention nationale n'existe dans le transport et que les problèmes du déménagement n'ont quasiment rien à voir avec ceux de nos amis transporteurs !

Pour les autres régions qui ont joué le jeu, on ne peut que constater un bilan positif. À force de dialogue et de réflexion commune nous sommes parvenus à de vrais résultats. La bonne volonté de nos interlocuteurs de la DREAL et de la DIRECCTE est à souligner, certains ayant même dépassé nos espoirs : actions sur les annonces du Bon Coin ; recherches parmi les autorisations de stationnement ; maraudes effectuées y compris le week-end ; transmission des numéros de PV et accords réalisés avec les tribunaux...

Seule la CSD se porte partie civile parfois pour faire chou blanc mais le plus souvent pour que le parquet aille jusqu'au bout et que le margoulin ne puisse plus nuire. Cela a un coût mais le jeu en vaut la chandelle.

Aujourd'hui les liens sont noués avec les administrations et il est beaucoup plus facile de provoquer un contrôle que par le passé lorsque la CSD devait se transformer en Sherlock Holmes !

Clairement sur le terrain ça bouge ! De façon inégale selon les régions, mais le bilan est positif. Les présidents de région participent activement aux commissions de suivi ce qui permet de faire évoluer les choses par une meilleure connaissance de nos problèmes.

En revanche au niveau national le constat n'est pas aussi « brillant ». L'état s'était engagé à combattre les plateformes collaboratives illégales mais malgré nos relances il fait la sourde oreille ! Quelques régions essaient de s'y atteler en provoquant des contrôles mais ceux-ci sont plus complexes.

Pourtant il suffirait à l'état de constater qu'on ne peut pas proposer de réaliser des opérations de transport de déménagement sans être inscrit au registre des transports, qu'on ne peut pas travailler sans payer de charges, ni impôts ! À croire que certains pensent que pendant ce temps là ces gens là ne volent pas ? Mais enfin si : ils volent le travail des honnêtes entrepreneurs et salariés du secteur !

La tâche est loin d'être achevée ! Chacun d'entre vous peut agir en nous signalant les cas que vous rencontrez dans votre quotidien.

Ne le faites jamais seul mais appelez la CSD.

Il ne faut pas baisser les bras mais ensemble continuer le combat !

■ Laurence LECHAPTOIS
Déléguée Générale de la CSD

De nouveaux accords dans le déménagement

■ Une nouvelle grille de classification dans le déménagement enfin applicable !

Signé le 4 mai 2018 après des négociations de plusieurs années, l'accord portant sur la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de déménagement vient d'être rendu obligatoire à compter du 1er juillet 2019. Toutefois à la demande de la CSD, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 1er décembre. Autrement dit les entreprises peuvent appliquer la nouvelle grille au plus tôt le 1er juillet et au plus tard le 1er décembre.

La CSD a déjà réalisé de nombreuses formations en région auxquelles ont participé près de 100 déménageurs qui ont tous apprécié l'utilité de cette nouvelle

méthode de classification dite des critères classants. Répondant à l'évolution des méthodes de travail et à l'apparition de nouvelles fonctions, l'accord doit permettre de valoriser l'image de la profession et ses métiers afin d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant un itinéraire professionnel.

Fiche pratique et modèle de lettre sont à disposition des adhérents sur le site internet www.csdemenagement.fr

■ De nouveaux taux horaires

La grille de rémunération vient aussi d'être signée le 15 mai 2019 par tous les partenaires sociaux exceptée la CGT. Il est également prévu la nouvelle grille de salaires

adaptée aux nouvelles classifications qui sera applicable dès lors que l'entreprise la mettra en application entre le 1er juillet et le 1er décembre.

■ Un nouvel accord sur le forfait jours des cadres

Un accord a été également signé avec la CFDT le 15 mai 2019 afin de mettre l'accord forfait jours en conformité avec les dernières dispositions législatives.

Sont encore actuellement sur la table des négociations : le contrat journalier, le contrat saisonnier et le contrat d'opération...

Le forfait jours : nouvel accord adapté au déménagement

Le code du travail prévoit la possibilité, sous certaines conditions, de décompter le temps de travail différemment, non plus en heures mais en jours. Il s'agit de ce que l'on appelle communément le « forfait jours » ou « convention de forfait en jours ». Concrètement ce qu'il faut comprendre par là est qu'en contrepartie d'une rémunération annuelle fixée au préalable, un salarié s'engage à travailler un certain nombre de jours sur une année. Cette souplesse dans l'organisation du temps de travail des salariés reste toutefois bien encadrée.

Première condition à la mise en place de ce système : que cela soit prévu par un accord collectif (entreprise ou branche). Depuis la signature de l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement, cela est chose faite dans notre secteur. En effet, l'article 6 de cet accord est entièrement dédié à l'encadrement de ce régime dans le respect des préconisations légales et réglementaires qui ont d'ailleurs été accrues lors de l'adoption de la loi Travail du 08 août 2016.

Ainsi, afin d'assurer la compatibilité de notre accord et les nouvelles exigences légales, un avenant a été négocié par la Chambre Syndicale du Déménagement le 15 mai 2019 faisant quelque peu évoluer le régime « forfait jours » dans notre secteur.

S'agissant du nombre de jours composant ce forfait, notre accord de branche fixe la barre à 215 jours.

Pour les entreprises qui souhaiteraient mettre en place ce dispositif mais qui ne disposeraient pas d'un accord d'entreprise sur le sujet, revenons sur le cadre imposé par notre accord de branche. Ce qu'il faut savoir en premier lieu, est que cette méthode de décompte du temps de travail

est uniquement envisageable pour les cadres disposant d'une autonomie dans



l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Tous les autres salariés en sont donc exclus.

Ensuite, s'agissant du nombre de jours composant ce forfait, c'est-à-dire devant être travaillés par année civile, notre accord de branche fixe la barre à 215 jours, permettant au salarié d'acquiescer ainsi des jours de repos supplémentaires en complément des congés payés et en contrepartie d'heures supplémentaires qu'il serait potentiellement amené à effectuer mais qui dans le cadre de ce dispositif ne seraient pas comptabilisées.

Pour rappel, lorsqu'un forfait jours est mis en place, l'employeur n'a pas à recenser de manière précise et détaillée les heures travaillées par son salarié, dès lors qu'il veille à ce que ce dernier continue de bénéficier des minima légaux prévus en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise. Pour s'en assurer, l'accord cadre impose la mise en place d'une évaluation et un suivi mensuel du nombre de jours travaillés (ou pris en repos) ainsi que des entretiens périodiques et un entretien récapitulatif annuel entre l'employeur et le salarié portant sur la charge et l'organisation du travail du salarié, l'articulation entre sa vie privée et professionnelle ainsi que sa rémunération.

L'accord souligne également qu'un nouveau

droit est accordé aux salariés, celui de la déconnexion, rappelant que l'usage des outils numériques doit être régulé, ces derniers n'ayant pas à être utilisés pendant les temps de repos ou congés afin d'assurer au salarié un équilibre entre vie privée / familiale et vie professionnelle.

En dernier lieu, il est important de noter que l'avenant du 15 mai 2019 a ouvert aux salariés l'opportunité de renoncer, avec l'accord de leur employeur à des jours de repos supplémentaires (dans la limite de 10 jours par an) prévoyant ainsi un rachat de chaque jour par l'employeur majoré à hauteur de 10 % lorsque la demande émane du salarié ou de 25% lorsque l'employeur en est à l'origine.

Deuxième condition assurant l'opposabilité d'un décompte du temps de travail en jours, que celui-ci ait fait l'objet d'une acceptation expresse et individuelle de la part du salarié. En effet, la mise en place



du forfait jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait formalisée par la signature du contrat de travail (ou un avenant à ce dernier) rappelant de façon suffisamment précise les éléments essentiels de l'engagement (nombre de jours travaillés, rémunération, modalités de contrôle de la charge de travail...), la jurisprudence ayant considéré qu'un renvoi général aux dispositions conventionnelles ne suffisait pas.

Ericka BOSQUET - GARNOTEL
Juriste de la CSD

Stationnement, restriction de circulation à Paris; le chaud et le froid

■ Stationnement : l'arlésienne

Évoquer la mise en place à Paris d'un dispositif global de réservation d'emplacements de stationnement dédié aux opérations de déménagement fait songer à une histoire sans fin. L'objectif fixé en 2013 par la Charte de la Logistique Urbaine Durable (dite LUD), s'entendait d'une concrétisation opérationnelle en 2015. C'était toutefois sans compter l'effet de grippage généré par les compétences concurrentes en la matière de la Mairie et de la Préfecture, parties prenantes.

Sur fond d'une collaboration étroite entre la CSD et la DVD (Direction de la Voirie et des Déplacements), le dénouement semblait proche en 2018 tandis qu'annonçant avoir (enfin) réuni en son sein toutes les compétences nécessaires, la Mairie promettait la mise à disposition d'un téléservice complet (autorisation + réservation) en 2019, avant de faire machine arrière et de renvoyer le sujet à la « prochaine mandature », motif pris d'un prétendu défaut de capacité logistique.

La Chambre Syndicale l'a signifié à Mme Anne HIDALGO, Maire de Paris, l'argument est aussi léger que la déception des professionnels est grande ; comment concevoir que la capitale propose un demi-service là où Lyon, Marseille, proposent un dispositif opérationnel complet, performant, à la mesure des enjeux de mobilité d'une grande ville, voire d'une métropole ? Comment davantage admettre que la Ville ne tire pas toutes les conséquences de ce constat à l'heure de la mise en place annoncée, pour la fin de l'année et via le téléservice, de forfaits de stationnement dédiés aux opérations de déménagement ?

De fait, et si, à cet égard le fractionnement par période (1/2 journée, journée, la prise en compte du tonnage véhicule + ou - 3,5t), l'intégration optionnelle du monte-meubles et le tarif contenu constituent autant de paramètres pertinents, il ne saurait en revanche être question du paiement en amont d'une redevance de stationnement sans la légitime contrepartie de la réservation d'emplacements. Telle est la position exprimée par la Chambre Syndicale et que celle-ci continuera invariablement de défendre, en usant de tout moyen d'action, le cas échéant contentieux.

■ Restrictions de circulation : les J.O en ligne de mire

Entrée en vigueur début 2017 dans la continuité du plan anti-pollution de la ville, la ZCR (Zone de Circulation Restreinte) parisienne amorcée, à compter du 1er juillet 2019, sa 3ème phase caractérisée par :

- L'extension de la restriction à Paris intra-muros, hors bois (Boulogne, Vincennes) et boulevard périphérique, aux véhicules relevant de la vignette Crit'Air 4,
- L'application, sur le boulevard périphérique et dans les bois, de la restriction aux véhicules non éligibles à la vignette Crit'Air et relevant du Crit'Air 5.

La dérogation accordée aux « véhicules des professionnels effectuant des opérations de déménagement munis d'une autorisation délivrée par l'autorité compétente », dont le terme était fixé au 31/12/2019 est prorogée au 31/12/2020. Ce délai supplémentaire sera bienvenu pour poursuivre le renouvellement du parc, étant ici rappelé que la Maire n'a en rien dévié de son objectif, consistant à interdire l'accès de la capitale, au 1er janvier 2024, année olympique, aux véhicules diesel et à atteindre, à l'horizon 2030, la

proportion de 100 % de véhicules propres en circulation. Telle est également la voie empruntée par la Métropole du Grand Paris (MGP), dont la Zone à Faibles Emissions (ZFE), qui couvre le périmètre intra A 86 (79 communes), entre également en application le 1er juillet 2019.

En l'état, un peu plus de 30 communes ont fait le choix (le pouvoir décisionnel leur revenant) d'intégrer la ZFE et défini par arrêté, sur tout ou partie de leur territoire, des restrictions de circulation concernant en 1er lieu les véhicules non classés et relevant de la vignette Crit'Air 5, avant que ne soient prohibés, à compter du 1er janvier 2021, les véhicules relevant de la vignette Crit'Air 4, afin d'alignement avec le dispositif parisien. Chaque arrêté prévoit un certain nombre de dérogations, dont l'une au profit des « véhicules des professionnels effectuant des opérations de déménagement munis d'une autorisation délivrée par l'autorité compétente ».

La CSD s'est manifestée auprès tant de la Métropole du Grand Paris que de chaque maire concerné afin de souligner l'importance de la dérogation et l'impératif de cohérence territoriale devant gouverner la ZFE. Gageons que la période « pédagogique » à l'œuvre dans un 1er temps apportera son lot d'enseignements.



	Caractéristiques des véhicules restreints intra-muros				
	Motorisation	Date de mise en service	Normes Euro	Crit'Air	Période
Poids lourds, autobus et autocar	Diesel	avant le 01/10/2009	Pré-Euro à Euro 2 inclus	NC+5+4	7j/7 de 8h à 20h
	Essence	avant le 01/10/2001	Pré-Euro à Euro 2 inclus		
Véhicules particuliers	Diesel	avant le 01/01/2006	Pré-Euro à Euro 3 inclus	NC+5+4	Les jours ouvrés de 8h à 20h
	Essence	avant le 01/01/1997	Pré-Euro, Euro 0 et Euro 1		
Véhicules utilitaires légers	Diesel	avant le 01/01/2006	Pré-Euro à Euro 3 inclus	NC+5+4	
	Essence	avant le 01/10/1997	Pré-Euro, Euro 0 et Euro 1		
Deux-roues motorisés	Cyclomoteurs	avant le 01/07/2004	Pas de norme	NC+5+4	
	Motocycles				

Tableau récapitulatif de restriction de circulation pour le périmètre de Paris intra-muros

	1er Juillet 2019	1er Janvier 2020	1er Janvier 2022	1er Janvier 2024	1er Janvier 2030
Paris					100% Véhicules "Propres"
Métropole du Grand Paris					100% Véhicules "Propres"

Déménagement militaire : rapports normalisés, inquiétudes non dissipées

L'opiniâtreté de la CSD à œuvrer sans jamais faiblir à la restauration du dialogue avec l'autorité militaire aura finalement porté ses fruits, la concrétisation prenant la forme, au mois de mars, d'une entrevue fructueuse au ministère des Armées (MINARM) dédiée à la présentation du Plan Annuel de Mutation 2019 (PAM) mais également à un véritable échange ne faisant l'économie d'aucun point de difficulté.

Ainsi et pour ce qui touche en 1er lieu au déménagement en métropole, le PAM se caractérise par la reconduction des Plateformes Multi-Déménageurs (PFMD), dont le nombre est ramené à 3 (Emoovz, Nextories, Déménager Facile) et qui voient leur champ de responsabilités étendu puisqu'elles interviennent en qualité de commissionnaire de transport contractuellement lié à l'administré et répondant auprès de lui de la bonne exécution de l'opération confiée à l'entreprise de déménagement.

À noter que si le recours à une PFMD demeure facultatif pour l'administré, il s'y trouve incité par la prise en charge directe du coût de la prestation par le CAMID, mais perd le bénéfice de l'allocation de mobilité géographique. Le MINARM s'est fixé comme objectif le traitement de 50% des opérations par les PFMD en 2019.

Au-delà de la réserve qu'elle a toujours exprimée sur le principe d'introduction des plateformes sur ce marché spécifique, la CSD a souligné, sur fonds d'absence de revalorisation des plafonds de remboursement en 2019, l'absence de prise en compte, sur le gain final de l'entreprise, de la rémunération perçue par le commissionnaire. Emmenée par son président Thierry GROS et André TARRAGA, conseiller du Bureau National, la délégation de la Chambre Syndicale n'a pas été moins explicite pour s'élever contre la tendance baissière des plafonds d'indemnisation applicables aux opérations

hors métropole, incompatibles avec la réalité des coûts exposés par les opérateurs de déménagement, n'en déplaie à l'Administration prétendant étayer sa position, concernant notamment l'Outre-Mer, par la pratique constatée, en 2018 de tarifs se situant en deçà des plafonds.

À l'heure où le MINARM ne cache pas ses ambitions à court terme (extension à l'international du champ des PFMD, recours à la commande publique étendu à de nouvelles distinctions,...), le bilan du PAM 2019 fera figure d'étape décisive quant à la future physionomie de la prise en charge des dépenses de mobilité des personnels militaires. La CSD y prendra toute sa part pour la défense des intérêts de la profession, avec le soutien attendu d'Elisabeth BORNE, ministre des Transports, qui, a expressément relayé à son homologue Florence PARLY les inquiétudes de la profession et appelé à une rencontre tripartite mettant en présence la CSD et les administrations des 2 ministères.

Ce que vous devez savoir d'une bonne négociation !

En France, négocier est souvent considéré comme peu valorisant, comme un éternel marchandage alors qu'en Allemagne et dans les pays scandinaves c'est au contraire une noble

activité indispensable à la vie en société. Apprendre à négocier ne s'improvise pas et pourtant, finalement peu nombreux sont ceux qui ont appris à le faire lors de leurs études quelles qu'elles soient !

La CSD est reconnue depuis toujours comme une bonne négociatrice ayant toujours maintenu le dialogue avec les syndicats de salariés même quand il était rompu dans tous les autres secteurs du transport.

■ Certains points nous semblent essentiels d'être rappelés dans les fondamentaux de la négociation :

1 La première chose est de s'assurer que chaque partie est bien au même niveau d'information. Ainsi par exemple, avec le soutien de l'UFT, nous avons posé avec les syndicats de salariés les points sur lesquels nous devons impérativement négocier sur le forfait jours ou sur les CDD. Chaque partie sait dès lors ce sur quoi elle doit travailler.

2 La seconde est de savoir s'écouter la solution venant souvent dans ce qu'on entend de la partie "adverse".

3 La troisième est le respect. C'est essentiel ! Beaucoup pensent que négocier consiste à démontrer qu'on a raison ce qui est un contresens puisque négocier c'est obtenir l'accord de l'autre. L'honnêteté et le respect de la parole donnée sont primordiaux pour la sérénité des débats. La confiance doit s'instaurer pour arriver à avancer.

■ François de Callières, diplomate sous le règne de Louis XIV, a écrit sur l'art de négocier que :

"le bon négociateur doit savoir quand être ferme comme le roc et quand être souple comme le saule pleureur".



■ Ce que nous faisons au niveau de la branche permet

- D'apporter à notre profession les outils nécessaires au bon fonctionnement des entreprises en tenant compte des spécificités du secteur et des possibilités financières et sociales,

- De mettre en place des règles communes devant assurer une saine concurrence,
- D'anticiper et de s'adapter à l'évolution des métiers, de la loi et de notre modèle sociétal.

Il est important de se souvenir que la négociation évite souvent des conflits. Ces règles sont tout aussi importantes dans la vie de l'entreprise mais aussi dans nos relations de tous les jours avec les autres, familles et amis !

À bon entendre...

CSE : mise en place en entreprise

Instauré par l'une des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, le Comité Social et Économique (CSE), nouvelle institution représentative du personnel (IRP) a pour principale fonction de remplacer les anciens délégués du personnel, comités économiques et CHSCT.

À cet effet, il a été prévu que sa mise en place se fasse progressivement dans les entreprises, selon la présence ou non de représentants du personnel dans l'entreprise au 24 septembre 2017. Etant entendu qu'au plus tard au 1^{er} janvier 2020 toutes les entreprises de plus de 11 salariés (sur 12 mois consécutifs) devront être pourvues d'un CSE (sauf carence aux élections). Selon le calendrier de mise en place progressive du CSE, toute entreprise qui depuis le 24 septembre 2017, a passé le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs a dû organiser l'élection de ce nouveau comité :

- Pour les entreprises pourvues de délégués du personnel, d'un comité d'entreprise ou CHSCT dont les mandats devaient prendre fin en 2017 et qui ont été prorogés d'un an, attention : la date butoir de mise en place du CSE était au 31 décembre 2018.
- S'agissant des autres entreprises c'est à-dire celles dont les mandats des élus arrivaient à échéance en 2018 et qui

ont également été prolongés d'un an, elles devront avoir organisé l'élection du CSE au terme des mandats et, au plus tard au 31 décembre 2019.

1 L'information des salariés : l'article L 2314-4 du code du travail prévoit que lorsque le seuil de onze salariés a été franchi et ce pendant 12 mois consécutifs, l'employeur doit informer le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour qui doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt dixième jour suivant la diffusion. En outre, si un salarié ou une organisation syndicale demande l'organisation d'élections, l'employeur doit engager le processus électoral dans le mois suivant la réception de la demande.

2 L'invitation à négocier le protocole électoral : à la lecture de l'article L 2314-5 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral ainsi qu'à établir les listes de leurs candidats au plus tard 15 jours avant la 1^{ère} réunion de négociation. Attention, en cas de renouvellement des IRP, cette invitation est effectuée deux mois exactement avant

l'expiration du mandat des délégués en exercice.

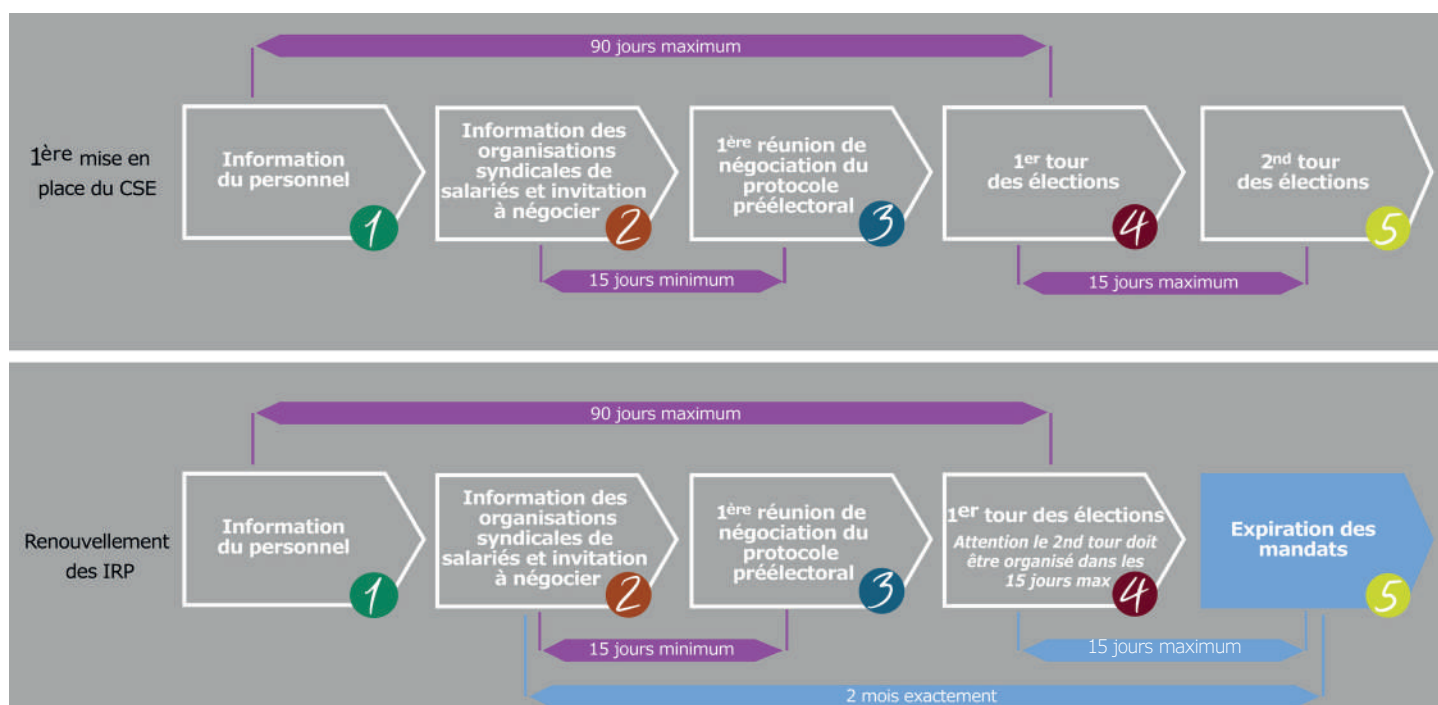
NB : dans les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information faite au personnel de l'organisation d'élections, l'employeur ne sera pas obligé d'inviter les organisations syndicales à négocier. Les élections n'auront pas à être organisées et l'employeur pourra établir un procès-verbal de carence.

3 La réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral : elle doit se tenir au plus tôt 15 jours après l'invitation à négocier.

4 Le premier tour des élections a lieu au plus tard le 90^{ème} jour suivant l'information des salariés et en cas de renouvellement des IRP dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats. Attention, en cas de renouvellement des IRP le rétro planning de l'organisation des élections a pour point de départ la date d'expiration des mandats.

5 Le second tour des élections doit être organisé dans les 15 jours à compter du 1^{er} tour.

■ Ericka BOSQUET - GARNOTEL
Juriste de la CSD



CGV du déménagement de particulier : bien les utiliser fait partie du métier



En guise de préambule...

Cela résonne comme une boutade, pourtant c'est vrai ; les CGV sont les meilleures amies de l'entreprise de déménagement et non le mal nécessaire auquel on les réduit trop souvent.

Les CGV constituent en effet le socle de la prestation contractuelle dont elles définissent le périmètre. De la combinaison CGV + CP (Conditions Particulières) naît l'ensemble conventionnel faisant la loi des parties et gouvernant la formation et l'exécution du contrat de transport de déménagement.

Certes, les CGV obligent le professionnel, mais le protègent tout autant en fixant les devoirs du client, par exemple en matière d'information sur les conditions d'accès, de présence sur les lieux de chargement / livraison, ou encore de formalisation d'éventuelles réserves...

Encore faut-il, pour assurer cet équilibre des forces et permettre aux CGV de jouer pleinement leur rôle d'allié de l'entreprise, que celle-ci soit en mesure, en cas de besoin, de confronter son interlocuteur à l'étendue et à la portée de ses engagements.

Se prévaloir des CGV induit en effet qu'elles soient opposables au client, c'est-à-dire que l'on puisse démontrer que ce dernier en a non seulement pris connaissance, mais les a également acceptées. Cette opposabilité passe par la signature des CGV, à défaut par toute manifestation explicite (donc écrite) de leur acceptation (courrier, courriel dont l'identité de l'auteur ne fait pas de doute).

À l'heure du recouvrement et/ou du contentieux, tout professionnel dans l'impossibilité de démontrer le consentement exprès de son débiteur s'exposera à des difficultés pour faire valoir ses droits, sans pouvoir compter sur la mansuétude du juge.

Mais au fait, de quel client parle-t-on ici ? Du particulier, autrement dit du consommateur, c'est-à-dire, comme aime à nous le rappeler dans son article préliminaire le Code de la Consommation, une « *personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole* ».

Bien utiliser les Conditions Générales, c'est se les approprier, et faire au passage de sa propre expérience un atout. Quoi de mieux, pour illustrer cela, que de se pencher sur quelques articles et thématiques clé ?

I. INFORMATION SUR LES CONDITIONS DE RÉALISATION DU DÉMÉNAGEMENT (Art. 1 al. 1er)

Aux termes de l'article 1 al. 1^{er} des CGV « À la demande de l'entreprise, le client doit fournir toutes informations dont il a connaissance permettant la réalisation matérielle du déménagement, tant au lieu de destination que de livraison (conditions d'accès pour le personnel et le véhicule, possibilité de stationnement, travaux en cours et autres particularités). Le client est préalablement informé des suppléments chiffrés qu'il serait éventuellement amené à supporter en cas d'absence d'informations ou d'inexactitude de celles-ci ».

La rubrique « accès » du devis traduit l'existence de la demande et l'exécution de son obligation par le client. Cela posé, le professionnel ne doit pas s'endormir sur ses lauriers et faire preuve de vigilance, s'agissant tout particulièrement des conditions d'accès au déchargement, dont les caractéristiques ne sont connues qu'au travers des éléments fournis par le client, c'est-à-dire d'un « simple » consommateur, dont le discernement n'est pas celui du déménageur.

L'anticipation est en conséquence nécessaire aux fins d'éviter certaines déconvenues susceptibles, une fois sur place, de virer au casse-tête :

- passage sous silence du règlement de copropriété qui interdit l'usage de l'ascenseur/monte-charge,
- classement de l'immeuble prohibant l'usage d'un monte-meubles,
- exigüité de la cage d'escalier et meubles non démontables, ...

En conséquence et en support des indications portées sur le devis, certaines mesures sont à prendre :

- user/abuser des outils numériques (Google Maps, Street View,...) permettant d'apprécier la configuration des lieux et accès,
- rappeler au client son obligation d'information, son importance et l'inviter a posteriori à compléter si besoin le contenu de celle-ci ; il est évidemment bien plus confortable de négocier un supplément avant exécution qu'après.

En cas de difficulté sur place, il sera plus aisé de cristalliser la déficience d'un client préalablement sollicité et ainsi de :

- justifier un supplément,
- légitimer la nécessité de « *mise en dépôt nécessaire par suite d'empêchement à la livraison* » (art. 18),
- de démontrer le moment venu devant le Tribunal, si cela s'avère in fine nécessaire, les diligences accomplies.

Pour autant, tout professionnel doit être conscient des limites de l'obligation d'information pesant sur le client.

Aucun juge n'oubliera en effet de rappeler à l'entreprise de déménagement sa qualité de professionnel du TRM en tant que tel tenu de faire son affaire de paramètres tels le choix du gabarit des véhicules, l'existence de restrictions de circulation (ZRC, ZFE) ou encore la délivrance d'une autorisation de stationner.

II. ARRHES, MODALITÉS DE RÉSILIATION / RÈGLEMENT (Art.2/8)

La fixation des arrhes à 30 % du prix global relève de l'usage commercial ; il est possible d'y déroger et de moduler, dans les Conditions Particulières, la proportion représentée par les arrhes (clientèle « *sensible* », particularités du dossier, ...). On pourra ainsi prévoir le paiement d'un solde intermédiaire, exigible par exemple à l'issue du chargement. Cette hypothèse est expressément envisagée par l'article 8 des CGV.

L'article 2 résout pour sa part de manière définitive les conséquences financières de la résiliation anticipée du contrat, ouverte à chaque partie et sanctionnée, sauf cas de force majeure, par :

- la conservation des arrhes par l'entreprise lorsque la résiliation est imputable au client,
- la restitution de celles-ci au double en cas de résiliation imputable à l'entreprise.

Résiliation et force majeure

La force majeure précitée étant souvent invoquée par les consommateurs n'entendant pas faire leur deuil des arrhes, le sujet mérite amplement qu'on s'y arrête, pour rappeler tout d'abord qu'« *il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur* ». (Art. 1218 al. 1^{er} C. Civil).

Forte de cette définition, l'entreprise estimera à bon escient que peut se prévaloir de la force majeure (et donc prétendre à la restitution des arrhes) le client hospitalisé pour une triple fracture causée la veille du déménagement par une chute dans les escaliers ; en effet et a priori, rien de prévisible ni de contrôlable dans l'événement survenu...

L'entreprise ne réservera pas le même accueil au client se désengageant motif pris de l'annulation de la signature de l'acte de vente de sa maison faute pour l'acquéreur d'avoir satisfait à la condition suspensive d'obtention d'un prêt. De fait cet aléa pouvait être « *raisonnablement prévu* » puisque formalisé dans les relations contractuelles vendeur/acquéreur. Les arrhes sont dès lors acquises à l'entreprise.

Résiliation et report de date

Voilà encore une réalité de terrain à laquelle le professionnel du déménagement est fréquemment confronté, et qu'il faut savoir appréhender. Rappelons tout d'abord ici que « *Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits* ». (Art. 1103 C. Civil.)

Ainsi, dès l'instant où le devis est signé et devient contrat, il oblige les 2 parties qui doivent en respecter les termes (le contrat de transport de déménagement est synallagmatique, les parties sont tenues d'obligations réciproques). Au même titre que le prix, le volume,..., la date d'exécution constitue l'un des éléments substantiels du contrat déterminant du consentement des parties.

Les CGV sont les meilleures amies de l'entreprise de déménagement

La date d'exécution oblige ainsi tant le transporteur que le client. Une demande de report peut donc être assimilée à la résiliation de la convention d'origine, avec les conséquences qui y sont attachées : conservation des arrhes, éventuelle conclusion d'un nouveau contrat.

L'approche commerciale peut évidemment être préférée à l'option juridique, surtout si le report est possible pour l'entreprise sans lui causer de préjudice (affectation des moyens à une autre opération).

Le piège estival de la durée de validité des devis

Ainsi qu'il a été dit, la date d'exécution constitue un élément déterminant du contrat dont l'irrespect, sauf cas de force majeure, engage la responsabilité de la partie concernée. L'entreprise doit ainsi veiller à pouvoir maintenir tout au long de sa durée de validité les termes de son offre, y compris si celle-ci est acceptée par le client peu avant sa date d'expiration.

Il peut en résulter une situation délicate, notamment quand un devis stipulé valable plusieurs mois, visant une date d'exécution précise en haute saison, est accepté peu avant l'échéance, à l'heure où le planning ne permet plus sa réalisation. Amenée à se désengager sans pouvoir alléguer la force

majeure, l'entreprise s'expose à la sanction de la restitution au double des arrhes (Art. 2). La question de la modulation de la durée de validité des devis est donc à considérer en fonction des temps d'intensité de la saison.

III. DÉMARCHAGE À DOMICILE (Art. 3)

Une ordonnance du 14/03/2016 a supprimé, pour les prestations de transport de biens, tout droit de rétractation au profit du consommateur en cas de démarchage à domicile (art. L 221-28 12 ° C. Consommation).

Vérifier que l'on a bien, sur ce point, actualisé ses CGV ne mobilise qu'un instant, et permet de faire son profit de dispositions

réglementaires qui ont le grand mérite, ce n'est pas fréquent, d'être plus favorables au professionnel que celles qu'elles remplacent.

IV. ASSURANCE (Art. 4)

Évoquons d'un mot la déclaration de valeur. Destinée à fixer/faire évoluer les seuils d'indemnisations en cas de sinistre, la DV doit être établie, comme le rappelle le document support « *Quel que soit le mode de garantie choisi : garantie de responsabilité contractuelle ou assurance dommage* ».

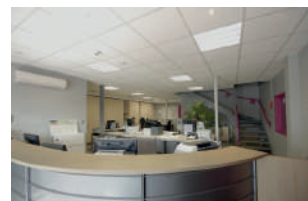
La déclaration de valeur est un document de valeur contractuelle ; son contenu est opposable à chaque partie au contrat de transport de déménagement. Le client auquel aucune déclaration n'aurait été soumise pourrait concevoir, en cas de



ACGM à votre service

Tous les jours de 7h à 17h sans interruption

Tel 01 58 03 03 58 - Fax 01 48 66 01 01 - www.acgmdiffusion.com



dommages indemnifiables et pris en charge à seuil plancher, de rechercher la responsabilité de l'entreprise faute pour celle-ci de l'avoir éclairé et de lui avoir donné la possibilité de bénéficier de conditions d'indemnisation plus adaptées et favorables.

V. MODALITES D'EXECUTION/ AMENAGEMENTS (Art. 6/9)

Le contrat signé faisant la loi des parties, toute demande de modification ultérieure portant sur ses éléments essentiels (prix, modalités de règlement, volume, date d'exécution, moyens mis à disposition) induit le commun accord des parties, d'où émergera la nouvelle loi des parties, se substituant à la précédente. L'article 6 al. 2 l'énonce de façon claire :

« Le client et l'entreprise peuvent [...] décider d'un commun accord de modifier les dispositions prévues au contrat sous réserve de convenir de nouvelles modalités et des conséquences pouvant en résulter sur le prix fixé, notamment pour toutes prestations supplémentaires non prévues au contrat ».

Ce commun accord est nécessairement écrit/contractualisé a minima par un échange de correspondances explicites. En cas de difficulté, telle une contestation relative par exemple à la facturation d'un supplément, seul le professionnel à même de satisfaire à l'exigence de la preuve se placera en position de force pour faire valoir ses droits.

VI. PRESENCE DU CLIENT - RESERVES DU TRANSPORTEUR (Art. 11)

Le texte érige en obligation la présence du client ou de son mandataire est obligatoire « tant au chargement qu'à la livraison » aux fins de validation contradictoire, par le biais de la lettre de voiture, de l'exécution et du dénouement de l'opération de transport. L'absence du client aux « adresses de livraison par lui indiquées » constitue un empêchement à la livraison justifiant la mise en dépôt d'office en garde-meubles (art. 18).

Il est à souligner que l'émission de réserves n'est pas le privilège exclusif du client : « Le représentant de l'entreprise est en

droit d'exiger du client la constatation par écrit de toute détérioration antérieure au déménagement » (art. 11 in fine).

La lettre de voiture, dans sa partie chargement peut être utilisée à cette fin (mais rien n'interdit la consignation sur un autre support), des clichés peuvent compléter le constat. Mêmes unilatérales, les constatations conservent grand intérêt, en tant qu'elles « fixent » l'instant « t » et l'antériorité du dommage allégué à l'intervention du déménageur (intérêt d'une transmission en temps réel par courriel). Outre l'effet dissuasif attaché à la réactivité immédiate du professionnel, Il sera ainsi permis à celui-ci de faire acte de préservation de sa responsabilité quant à des avaries qu'on tenterait de lui imputer.

VII. RESPONSABILITE-RETARD-FORCE MAJEURE (Art. 12)

L'article 12 énonce :

« L'entreprise est tenue de réaliser le déménagement suivant la date de chargement et de livraison... ».

L'entreprise répond du préjudice démontré résultant du retard, sauf cas de force majeure, qui n'est pas constitué à titre d'exemple dans les hypothèses suivantes :

- crevaison, laquelle relève d'un aléa normal du TRM,

- grippe soudaine du chauffeur, que l'entreprise doit pallier, en termes organisationnels,
- conditions climatiques difficiles mais non exceptionnelles en intensité par rapport à ce qui est observé habituellement dans la région concernée à la même période.

De fait, ces divers événements se heurtent à la définition de la force majeure donnée par l'article L 1218 al. 1^{er} du Code Civil. Cela posé, dans la plupart des cas, il sera plus efficace de gérer le retard au moyen d'une information transparente au client, qui sera davantage enclin à comprendre face à un interlocuteur confronté à une difficulté qu'il tente de résoudre, que d'un professionnel tentant de se réfugier sous l'aile protectrice d'une hypothétique force majeure.

VIII. PRESCRIPTION (Art. 15)

Avoir les idées claires sur ce sujet d'importance nécessite une petite gymnastique. Aux termes de l'article L15 des CGV « Les actions en justice pour avarie, perte ou retard auxquelles peut donner lieu le contrat de déménagement doivent être intentées dans l'année qui suit la livraison du mobilier. ». Il s'agit là, appliquée au déménagement, de la retranscription des dispositions de l'article L 133-6 du Code de Commerce.



La prescription d'un an concerne les actions :

- dirigées à l'encontre du transporteur/déménageur,
- Initiées par le transporteur/déménageur à l'encontre de tout client personne physique/morale agissant en qualité de professionnel.

L'action de l'entreprise de déménagement à l'encontre d'un consommateur est soumise à une autre prescription, la prescription biennale de l'article L 218-2 du Code de la Consommation, qui énonce que « *L'action des professionnels, pour les biens ou les services qu'ils fournissent aux consommateurs, se prescrit par deux ans* ». Précisons ici que la prescription est susceptible d'interruption, notamment par les événements suivants :

- la demande en justice (art. 2241 C. Civil.),
- la reconnaissance explicite par le débiteur du droit du créancier (art. 2240),
- la déclaration de créance au passif du débiteur à l'égard duquel une procédure collective a été ouverte.

Attention, en cas de recours à l'injonction de payer, le dépôt de la requête ne produit pas d'effet interruptif ; seule la signification de l'ordonnance d'injonction de payer constitue un acte interruptif.

■ IX. LIVRAISON-RESERVES (Art. 16)

La réserve, c'est le quotidien de l'entreprise de déménagement et un éminent sujet de crispation auquel les CGV accordent une grande attention.

Toute réserve doit être formulée, sinon à la livraison, à défaut et par LRAR dans un délai de 10 jours calendaires de celle-ci, sous peine de forclusion, c'est-à-dire de perte du droit d'agir à l'encontre de l'entreprise. (Art. L 224-63 C. Consommation.) S'agissant du décompte du délai, rappelons que si le jour même de la livraison ne compte pas, ensuite tous les jours comptent (samedi, dimanche, jour férié/chômé). Une réserve ne produit des effets de droit qu'à condition d'être tout à la fois écrite, significative (c'est-à-dire caractérisant précisément le dommage allégué) et complète.

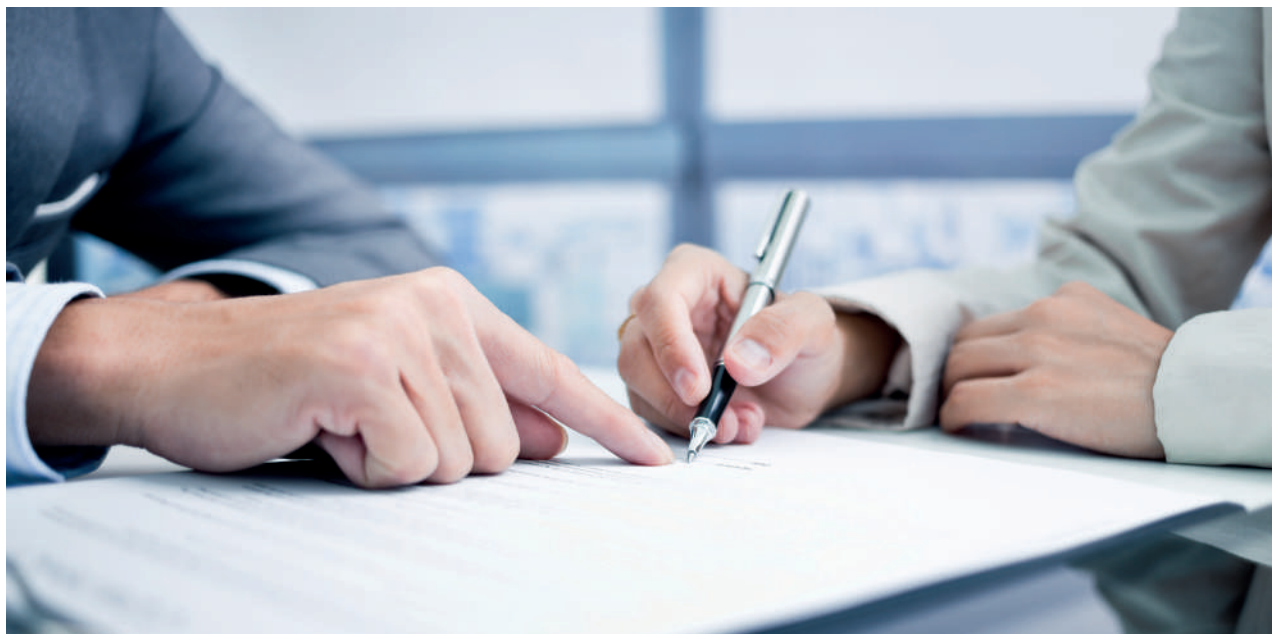
Le parfait contre-exemple de ce qui précède est la célèbre mention « *sous réserve de déballage, de contrôle,*

de vérification... », dépourvue de toute portée juridique et équivalente, selon une jurisprudence constante, à l'absence pure et simple de réserve. Indépendamment du traitement spécifique réservé à cette mention, la jurisprudence permet de se faire une idée ce qu'il faut entendre par réserve significative, et surtout non significative. Ainsi et par exemple, ont été « *recalées* » les réserves suivantes :

- « *Nous émettons des réserves et établirons une liste des objets manquants, dégradés ou détériorés et l'adresserons au déménageur* ».
- « *Frottements sur un canapé* ».

Une fois maîtrisés la définition et les délais, se pose la question de la responsabilité et donc de la charge de la preuve. Résoudre cette question implique de distinguer 2 cas de figure.

La 1ère hypothèse est celle où la réserve a été consignée à la livraison sur la lettre de voiture (déclaration de fin de travail) au contradictoire de l'entreprise. Ici, la responsabilité du transporteur est présumée ; il lui revient, s'il conteste son implication, de faire la preuve qu'il est étranger au dommage (comme



préexistant au transport, ou présentant des caractéristiques incompatibles avec celui-ci). Il est à noter qu'en l'absence de contestation du transporteur, le consommateur est dispensé de la LRAR de protestation motivée prévue par l'article L 224-63 du Code de la Consommation ; la jurisprudence analyse le silence des transporteurs comme une acceptation de la réserve.

En revanche, lorsque la réserve est émise postérieurement à la livraison (LRAR de protestation motivée), la présomption de livraison conforme profite au transporteur. Il incombe en conséquence au client de faire la preuve non seulement du dommage mais encore de son imputabilité au transporteur.

À défaut, la responsabilité de l'entreprise ne peut être engagée. Sur ce point, la jurisprudence a très récemment rappelé que l'article L 224-63 « n'instaure pas une présomption de responsabilité du déménageur concernant les dommages ayant donné lieu à une protestation émise par lettre recommandée dans les 10 jours de la livraison, mais a pour seul objet de préciser les formalités dont l'accomplissement permet au client d'échapper à la forclusion applicable en la matière ».

X. MEDIATION DES LITIGES DE CONSOMMATION (Art. 19)

Il incombe, depuis le 01/01/2016, à tout professionnel prestataire de service de garantir au consommateur l'accès à un dispositif gratuit amiable de résolution des différends. Mais que recouvre plus précisément cette obligation ?

On peut rappeler ici que :

- Le professionnel doit permettre l'accès au dispositif, informer le consommateur de l'identité et des coordonnées du médiateur référent. Il n'est en revanche en rien tenu d'accepter de participer à la médiation sollicitée par le consommateur.
- Dès lors qu'il accepte d'entrer en médiation, le professionnel en supporte le coût, qu'elle aboutisse ou non.
- L'entreprise doit s'enregistrer individuellement auprès de la plateforme de médiation (Médicys).

XI. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES (Art. 20)

Entré en application en mai 2018, Le RGPD renforce les obligations des entreprises en matière de sécurisation et de traitement des données personnelles de leurs clients. Cela se traduit notamment par une extension du champ des informations devant être fournies à la personne dont les données sont collectées :

- finalité de la collecte,
- fondement de la demande (obligation légale, exécution d'un contrat,...),
- identité de celui ou de ceux qui auront accès aux données personnelles (service client,...),
- durée de conservation des données,

- droits des personnes dont les données sont traitées (accès, rectification, oubli/effacement, portabilité,...) et modalités d'exercice de ces droits.

La CSD met à disposition en ligne sur son site une matrice/notice dédiée à l'information du consommateur. Elle peut/doit être personnalisée/adaptée par l'entreprise.

En guise de conclusion...

Cohérentes, pragmatiques, certes, mais également souples et évolutives, telles sont les caractéristiques des CGV qui jouent pleinement leur rôle en définissant un cadre qui s'imprègne de chaque étape du contrat de déménagement. Loin de se cantonner à la seule fonction de support légal obligatoire, elles constituent également, pour l'entreprise, un atout et un gage de sérénité.

■ Hervé BRASSAC
Juriste de la CSD

VOTRE COURTIER EN ASSURANCE D'ENTREPRISES



ASSURANCES CHAMPENOIS

DES SOLUTIONS ADAPTÉES À VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉS

ZA ROUTE DE BAR LE DUC - 52100 BETTANCOURT LA FERREE
TEL : 03.25.56.58.37 - FAX : 03.25.56.54.59
contact@assurances-champenois.fr

N° ORIAS : 07031062 www.orias.fr



L'inaptitude en questions

Qu'est-ce que l'inaptitude ?

On parle d'inaptitude pour qualifier l'incapacité physique ou mentale d'un salarié à exercer ses fonctions.

Peut-elle toucher tous les salariés ?

Oui, tous les salariés quel que soit leur statut (ouvriers, cadres...), fonction (déménageur, secrétaire ...) ou type de contrat de travail (CDD, CDI), peuvent être reconnus inaptes à leur poste.

La constatation de l'inaptitude d'un salarié peut intervenir à tout moment c'est-à-dire qu'il soit encore en période d'essai ou qu'il ait 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Qui peut constater l'inaptitude d'un salarié ?

Seul le médecin du travail est en capacité de déclarer un salarié inapte à son poste lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de celui-ci ne lui permettront d'accomplir sa mission au regard de son état de santé.

À quelle occasion peut-on contrôler l'aptitude / inaptitude d'un salarié ?

Après chaque visite médicale organisée auprès de la médecine du travail, un avis est rendu attestant de l'aptitude ou de l'inaptitude du salarié à exercer ses fonctions au regard de son état de santé.

Pour rappel, une visite médicale doit être organisée :

- pour les emplois à risque : à l'embauche et de façon périodique,
- pour tous les autres emplois : suite à tout arrêt de travail de plus de 30 jours, lors d'un retour de congé maternité ou d'un arrêt pour maladie professionnelle.

En outre, une visite médicale peut également avoir lieu à tout moment à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

Attention, les avis d'inaptitude ne peuvent être délivrés que lors des visites médicales susmentionnées et en aucun cas lors d'une visite de pré-reprise (visite organisée en cas

d'arrêt de travail de plus de trois mois à la demande du salarié, son médecin traitant ou le médecin conseil de la sécurité sociale).

Dans quelles circonstances un salarié peut-il être déclaré inapte ?

Les circonstances entourant la constatation d'une inaptitude ont quelque peu évolué depuis le 1er janvier 2017. Avant cette date, deux visites médicales étaient obligatoires afin de permettre au médecin du travail de déclarer un salarié inapte à son poste.

À présent, bien qu'une seconde visite puisse être demandée, une seule peut suffire dès lors que le médecin :

- a procédé ou fait procéder à une étude de poste et des conditions de travail du salarié et a échangé sur le sujet avec l'employeur et le salarié
- et qu'il a constaté « *qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'était possible et que l'état de santé du salarié justifiait un changement de poste* ».

Au regard de ces éléments, s'il l'estime nécessaire, le médecin du travail rendra donc un avis d'inaptitude. Tout autre avis, tel qu'un avis d'aptitude accompagné de mesures d'aménagement / adaptation ou transformation de poste ne doit être considéré comme une reconnaissance d'inaptitude, et ne peut en aucun cas justifier un licenciement.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail peut-il être contesté ?

Bien que la procédure ait changé depuis le 1er janvier 2017, l'inspecteur du travail n'étant plus compétent en la matière, les avis rendus par le médecin du travail en matière d'aptitude/inaptitude continuent toutefois à être contestables. En effet, à présent, l'employeur (ou le salarié) insatisfait de l'avis rendu peut saisir le Conseil des prud'hommes, dans les 15 jours de la notification, qui statuera en formation de référé l'objet de la contestation pouvant porter sur l'ensemble des éléments contenus dans l'avis qu'ils soient de nature médicale ou non.

Que doit-on faire lorsqu'un salarié est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupe ?

Lorsqu'un employeur reçoit un avis d'inaptitude de l'un de ses salariés à l'emploi qu'il occupe, il doit en premier lieu chercher à le reclasser c'est-à-dire lui proposer un nouveau poste au sein de l'entreprise selon les conditions cumulatives suivantes :

- Le poste doit être en adéquation avec ses capacités, et tenir compte de l'avis du Comité Social et Économique (ou délégués du personnel) s'il existe et des préconisations du médecin du travail s'agissant de son état de santé.
- Le poste doit être « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* » (articles L 1226-2 et L 1226-10 du code du travail)



Pour faciliter le reclassement, des mesures d'aménagement, adaptation ou transformation de postes existants, voire d'aménagement du temps de travail peuvent être mises en place. Une formation peut également être proposée au salarié. Si l'employeur est dans l'impossibilité d'offrir un autre emploi à son salarié, il doit l'en informer par écrit en précisant les raisons et passer à l'étape suivante, le licenciement.

En outre, en sus des recherches de reclassement interne, dans le secteur du transport, il a été convenu d'encourager le reclassement externe (article 14 CCN). L'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et réduction de la pénibilité dans les entreprises de déménagement, ainsi instauré la possibilité pour les chefs

d'entreprise qui le souhaitent de publier sur le site de la CSD des demandes de reclassement qui seront consultables par leurs confrères.

Attention, les articles L 1226-2-1 et L 1226-12 du Code du Travail prévoient que lorsque qu'il est mentionné expressément sur l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* », l'employeur est dispensé de son obligation de recherche de reclassement pour son salarié. Pour ce prévaloir de cette dispense, l'employeur doit

s'assurer que ces termes précisément ont été utilisés par le médecin du travail, tout autre formulation qui paraîtrait équivalente ne serait admise.

Que se passe-t-il si un poste de reclassement est proposé au salarié mais qu'il le refuse ?

Il sera considéré que l'employeur a satisfait à son obligation de recherche de reclassement (à moins qu'il ne soit en capacité de proposer un autre poste encore) et il pourra procéder au licenciement du salarié.

Quelle est la procédure à respecter lors d'un licenciement pour inaptitude ?

Le code du travail prévoit qu'en cas de licenciement pour inaptitude, l'employeur doit appliquer la procédure prévue en cas de congédiement pour motif personnel notamment s'agissant de la convocation à l'entretien préalable, la tenue de l'entretien et la notification du licenciement.

Lors de la motivation de la lettre de licenciement, l'employeur veillera bien à signifier que cette mesure résulte d'une inaptitude et d'une impossibilité de procéder à un reclassement.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement pour inaptitude ?

Les effets d'un licenciement pour inaptitude diffèrent si l'origine de cette dernière est professionnelle ou non. Lorsque l'inaptitude fait suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle alors il est considéré qu'elle est d'origine professionnelle, dans les autres cas, en principe, elle sera qualifiée de non professionnelle.

Cette distinction a son importance puisqu'en cas de licenciement, elle détermine les droits du salarié en termes de préavis et d'indemnités.

	Inaptitude d'origine professionnelle	Inaptitude d'origine non professionnelle
Préavis	Le préavis n'a pas à être effectué et ouvre droit à une indemnité compensatrice de préavis non fait	Le préavis n'a pas à être effectué mais n'ouvre pas droit à une indemnité compensatrice de préavis non fait
Montant des indemnités de licenciement	Double de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle lui est supérieure, à l'indemnité conventionnelle de licenciement (non doublée).	Indemnité légale de licenciement ou conventionnelle (si elle est plus favorable)

Que se passe-t-il lorsque l'employeur tarde à reclasser son salarié ?

Le code du travail laisse un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical

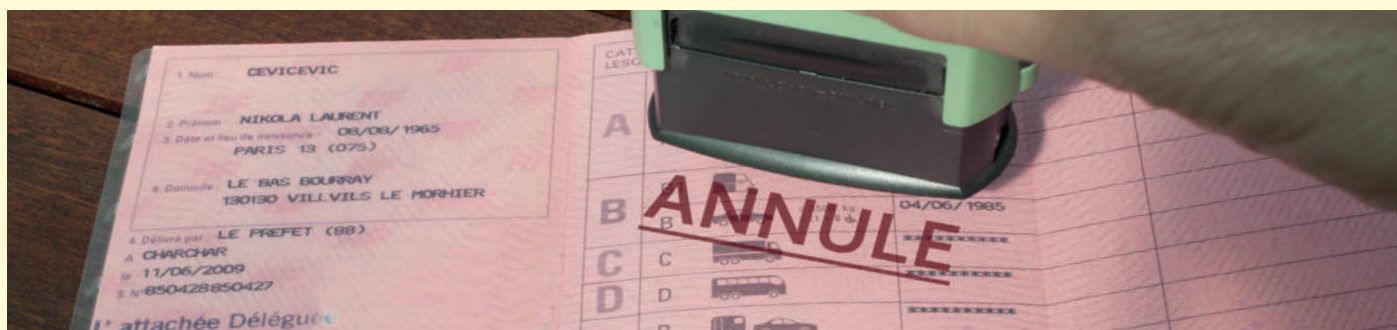
ayant conduit à la déclaration d'inaptitude pour reclasser son salarié ou procéder à son licenciement. Passé ce délai, l'employeur, bien que son salarié inapte ne puisse

assurer ses fonctions dans l'entreprise, devra recommencer à lui payer ses salaires jusqu'à ce qu'il soit reclassé ou licencié.

Comment gérer la perte de permis d'un salarié ?

En cas de perte de permis de conduire d'un salarié, la première question à se poser est de savoir si la détention de celui-ci est indispensable à l'exercice de ses fonctions ? La détention de celui-ci est-elle prévue dans son contrat de travail ? Si tel n'est pas le cas alors cet événement n'aura aucune conséquence sur votre relation contractuelle.

Dans le cas contraire, une seconde question doit être abordée dont la réponse est primordiale pour déterminer la procédure à appliquer : le retrait du permis de conduire (ou suspension) découle-t-il d'une infraction commise pendant le temps de travail du salarié ?



1. Le salarié a perdu son permis suite à une infraction commise alors qu'il était au volant d'un véhicule de l'entreprise.

Les infractions au code de la route d'un salarié pendant l'exercice de ses fonctions sont constitutives d'un manquement à ses obligations professionnelles et relèvent à ce titre du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Au regard des faits ayant conduit à la perte du permis de conduire et de leur gravité, une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave pourra être engagée.

2. Le salarié a perdu son permis suite à une infraction commise en dehors de son temps de travail.

La problématique est différente, les faits relevant de la vie privée du salarié, ils ne peuvent être sanctionnés disciplinairement par l'employeur. Pour autant, ce dernier ne reste pas sans pouvoir et doit agir puisque l'un de ses salariés n'est plus en capacité d'exercer ses fonctions. Notre convention collective par un protocole d'accord du 13 novembre 1992 est venue encadrer le champ d'action du chef d'entreprise en pareille situation. Ainsi, il a été prévu une procédure permettant de procéder à un éventuel licenciement pour motif personnel dans le cas où un salarié conducteur viendrait à perdre son permis et qu'aucune solution provisoire telle qu'un reclassement ou une suspension du contrat de travail, ne serait acceptée par ce dernier dans l'attente de la récupération de son permis.

En premier lieu, dès lors qu'un salarié se voit notifier le retrait ou la suspension de son permis de conduire il doit en informer son employeur dès le lendemain (toute abstention à ce sujet du salarié pourrait être considérée comme une faute grave). Ce dernier devra alors organiser au plus vite une concertation afin d'examiner la situation et déterminer, à son issue, si un reclassement immédiat du salarié est envisageable, ou à défaut s'il souhaite liquider tout ou partie de ses congés payés, repos...acquis. Dans le cas contraire, le contrat de travail sera suspendu d'un commun accord des parties, ou rompu.

Attention, pour les salariés ayant plus « d'un an d'ancienneté à un poste de conduite dans l'entreprise », la convention collective des transports routiers impose aux chefs d'entreprise qu'il cherche à les reclasser. Toute proposition en ce sens devra être faite par écrit et obtenir une réponse également écrite du salarié dans les 7 jours.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail du salarié sera rédigé formalisant le changement temporaire de poste et éventuellement une modification de la rémunération. En revanche si le salarié refuse le reclassement ou la suspension de son contrat, alors, son employeur devra procéder à son renvoi. Il s'agira là d'un licenciement pour motif personnel et non d'un licenciement pour faute. Si la procédure reste identique : convocation à un entretien préalable, tenue de l'entretien et notification

du licenciement, changent la motivation de la mesure et ses conséquences.

Pour rappel, le salarié n'est pas sanctionné d'avoir perdu son permis, il est licencié parce qu'il ne peut plus exercer son activité. Le contrat de travail repose sur un consentement de deux parties : l'une d'accomplir une tâche, l'autre de la rémunérer en conséquence. Lorsque la première partie ne peut plus honorer ses engagements alors le contrat devient déséquilibré et il faut y remédier. Dans la même logique, s'agissant du préavis à faire par le salarié en cas de licenciement, dans ce cas de figure, son exécution n'est pas envisageable mais cela ne relève pas à proprement parler d'une volonté de l'employeur ou du salarié mais d'une impossibilité matérielle. La jurisprudence a donc décidé que le préavis n'avait pas à être effectué mais ne devait pas donner lieu pour autant au versement d'une indemnité compensatrice.

Enfin, la différence notable avec un licenciement disciplinaire s'attache aux indemnités de départ. Lors d'une procédure disciplinaire, si le motif est la faute grave aucune indemnité n'est due, en revanche dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel comme en l'espèce, l'employeur devra verser à son salarié lors de son départ l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

■ Ericka BOSQUET- GARNOTEL
Juriste de la CSD

1969



2019

50
ANS**APRÈS 50 ANS DE CONFIANCE !**France Armor Déménagement devient **fadDEM**

LE DÉMÉNAGEUR CONFIANCE

Savoir-faire et services pour vos transferts et vos collaborateurs

LA RÉFÉRENCE DÉMÉNAGEMENT DANS LA PROFESSION

**PARTICULIERS / ENTREPRISES / LOGISTIQUE
INTERNATIONAL / ASSISTANCE À L'EXPATRIATION****60 ADHÉRENTS
ET CORRESPONDANTS****1396
COLLABORATEURS****540
VÉHICULES****40
CHARIOTS
ÉLEVATEURS****48
MONTE-MEUBLES****9 GRUES****110 000 m³
DE GARDE-MEUBLES**Afin de développer votre savoir-faire
artisanal par la puissance d'un réseau.**REJOIGNEZ-NOUS !!!**

CONTACTS

T. 02 99 82 25 20 - Mail fad@faddem.comwww.faddem.com

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS
DU TRANSPORT,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers du transport que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. CARCEPT PREV du groupe KLESIA, au service des métiers du transport.



carcept prev

GROUPE KLESIA