CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT

Le bulletin du DÉMÉNAGEMENT

CHAMBRE SYNDICALE DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT, GARDE-MEUBLES ET SELF-STOCKAGE DE FRANCE | **ÉTÉ 2022**

Recrutement

Lutter ensemble contre les difficultés à embaucher

Dossier Charte emploi Devoirs du Compagnon Déménageur Interviews : AFT, AFTRAL et OPCO Mobilités
Actualité Inflation et relation client Stationnement En régions PAM 2022 Chiffres clés du secteur
Communication Crise sanitaire et déménagement Déménager & Stocker Pratique
Droit social Période d'essai des salariés Rupture d'un CDD

ENSEMBLE, CONSTRUISONS L'EMBALLAGE DE DEMAIN

RÉDUIRE · RÉUTILISER · REMPLACER · RENOUVELER · RECYCLER

FMD

Fournitures et Matériels de Déménagement

fmd-sa.com

contact@fmd-sa.com

01 49 88 20 15

Création : New Act Paris - Crédits Photos : Drazen Zigic

Édito

THIERRY GROS

Le paradis où l'on se croit en enfer !

Le verdict de la banque de France est tombé : une envolée supplémentaire et durable des prix de l'énergie et de l'inflation globale est à prévoir (7 % en 2023) avec une récession de l'ordre de 1,3 %. Il semblerait que la guerre en Ukraine ne soit pas près d'être terminée et pour compléter le tout, la pandémie repointe le bout de son nez avec toutes les conséquences que l'on connait…

Et voilà l'enfer….

Les Français qui, pour l'instant, sont préoccupés par leurs vacances n'ont pas envie de s'attarder sur ces nouvelles et encore moins d'entendre parler de la dette qui atteint 2 901,8 milliards d'euros avec un déficit annuel dépassant les 100 milliards !

Nos politiques l'ont bien compris, tant les périodes préélectorales ont évité d'évoquer les vrais problèmes et semblent - comme les concitoyens - convaincus que l'argent tombe du ciel !

Alors on pourrait se réjouir d'une baisse drastique du chômage (7,3 %) sauf que nous avons le quatrième taux de chomage le plus élevé d'Europe et que toutes les professions confondues cherchent désespérément du personnel !

Qui a abordé le problème majeur de ces chômeurs professionnels ? De tous ces gens qui, aux frais de la collectivité, se paient « une trève » en s'inscrivant pour « quelques temps » au chômage… Pour la première fois on entend les restaurateurs refuser une table après 20 heures faute de personnel et nous les déménageurs on refuse des clients faute également de personnel ! Pourtant il ne serait pas si dur de remettre les gens au travail en limitant les droits à ceux qui ne peuvent vraiment pas travailler !

Tous ces indicateurs au rouge sang doivent-ils nous faire oublier que la France est un pays où il fait bon vivre : où chacun peut s'exprimer librement, pratiquer sa religion, vivre sa sexualité en toute liberté… Et surtout un pays où les bombes ne tombent pas sur nos toits !

Au lieu de pleurnicher et d'attendre sans arrêt de l'État la becquée, il conviendrait bien que nous nous réveillions et que nous prenions à bras le corps notre destin !

« La fatalité triomphe dès que l'on croit en elle » disait Simone de Beauvoir !

Le propre du syndicalisme c'est de croire en l'avenir et de chercher toujours ce qui peut permettre à la profession d'aller de l'avant !

Alors, avec la CSD, prenez conscience que nous avons un petit coin de paradis qu'il nous faut défendre bec et ongles avant que ce ne soit vraiment l'enfer !

Thierry GROS
Président

" Croire en l'avenir et chercher toujours ce qui peut permettre à la profession d'aller de l'avant "

CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT

Lo Demenagor especialé

Congrès national de la CSD
9 & 10 décembre 2022

Le 95e congrès national se tiendra à Avignon les 9 et 10 décembre 2022.

Venez festoyer dans le Palais des Papes
et profiter du patrimoine d'exception de la ville.

Nous vous attendons nombreux !

SOMMAIRE

DOSSIER : LE RECRUTEMENT

- Ensemble il est possible de lutter contre les difficultés de recrutement ! 4
- Une charte emploi signée avec Elisabeth Borne 5
- Les Devoirs du Compagnon Déménageur 6
- Trois questions à Valérie Dequen, déléguée générale AFT Transport & Logistique 7
- Trois questions à Loïc Charbonnier, président délégué général de l'AFTRAL 8
- Structurer l'emploi et les compétences avec OPCO Mobilités 9

ACTUALITÉ SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

- Inflation et hausse brutale des coûts : comment gérer la relation client ? 10
- Déménagement et stationnement : de Paris à Bordeaux 11
- La région : le bras armé de la CSD 12
- Cédric Latard, nouveau président de la région PACA-Corse 12
- Les Assemblées Générales régionales 2022 13
- Déménagement militaire 2022 : Grande Muette ou Arlésienne ? 14
- Chiffres clés du secteur : un outil spécifique pour les adhérents de la CSD 15

DU CÔTÉ DE LA COMM'

- Crise sanitaire et mobilité des salariés : les déménagements évoluent 16
- Déménager & Stocker Pratique : un site web grand public pour présenter vos services 17

LE DROIT ET VOUS

- La période d'essai 18
- La rupture anticipée du CDD 20

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES ADHÉRENTS DE LA CHAMBRE SYNDICALE

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
73 /83 rue Jean Lolive
93108 Montreuil CEDEX

Tél. 01 49 88 61 40
www.csdemenagement.fr
www.demenager-pratique.com
www.jobdemenagement.com

Laurence LECHAPTOIS
Déléguée Générale
Tél. 01 49 88 61 42
llechaptois@csdemenagement.fr

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

Éricka BOSQUET-GARNOTEL
Juriste-conseil
Tél. 01 49 88 61 43
ebosquet@csdemenagement.fr

Hervé BRASSAC
Juriste-conseil
Tél. 01 49 88 61 45
hbrassac@csdemenagement.fr

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

Catherine LEVALOIS-BAZER
Service comptabilité
Tél. 01 49 88 61 44
compta@csdemenagement.fr

Fabrice MICHEL
Chargé de communication
Tél. 01 49 88 24 30
communication@csdemenagement.fr

Magazine édité par la Chambre syndicale des entreprises de déménagement, garde-meubles et self-stockage de France.

Dépôt légal : juillet 2022
Directeur de la publication : Thierry GROS
Rédactrice en chef : Laurence LECHAPTOIS
Coordination : Fabrice MICHEL
Publicité : Claire TOUZEAU
Conception et réalisation : Fabrice MICHEL
Crédits photo : Adobe Stock et CSD (portraits) sauf mention
Impression : Territoires Photo & Graphic
ISSN 2497-6601

Ensemble il est possible de lutter contre les difficultés de recrutement !

Laurence Lechaptois
Déléguée générale de la CSD

La profession du déménagement est loin d'être la seule à souffrir pour recruter. C'est même devenu un problème de plus en plus prégnant dans de nombreuses professions.

Le nouveau rapport au travail avec l'obsession du sens, l'équilibre rêvé entre vie professionnelle et vie personnelle, l'envie d'être libre de son temps, etc. s'est invité pour rendre encore plus compliqué le recrutement des entreprises.

Aujourd'hui force est de constater qu'un certain nombre d'entre elles se voit obligé de réduire leur activité faute de trouver le personnel pour répondre à la demande des clients !

Pourtant le problème de la pénurie de main d'œuvre n'est pas une fatalité : des solutions existent !

La Chambre Syndicale a ainsi mis en place une marque employeur sectorielle, la première dans le transport, qui a pour objet de rassembler tous les arguments qui peuvent assurer une promotion solide, efficace et pérenne des métiers du déménagement.

En effet, pour attirer le personnel il y a deux types d'arguments : ceux qui valorisent le monde du déménagement et ceux qui distinguent l'entreprise dans ce secteur économique. Ainsi la CSD a entrepris la tâche d'attirer les candidats dans la profession. Aux chefs d'entreprise celle de les attirer ensuite dans leur société.

L'outil utilisé par la CSD - avec le soutien de l'AFT sans laquelle ces travaux n'auraient pas été possibles - s'appelle Clanic. Pourquoi Clanic ? Parce qu'un secteur économique possède tous les attributs d'un clan : une histoire, un territoire, des rites et règles, des valeurs, une réalité de faits et chiffres, etc.

A l'issue de près d'un an de travail de la CSD, la somme d'arguments recueillie est importante : 12 répondant à la question : « Mais pourquoi je deviendrais déménageur ? » et 39 raisons répondant à une seconde question : « J'entends vos arguments mais pour chacun, quels sont les avantages qui me servent à moi, à titre individuel ? ».

« Ces chiffres sont exceptionnels et les arguments sont quantitativement et qualitativement extraordinaires » a affirmé Philippe Sachetti, dirigeant du cabinet pH6 qui crée depuis plus de 20 ans de nombreux protocoles de construction et d'animation de marques dont plusieurs sur le recrutement.

> Tout ce travail est réuni dans un document à disposition des adhérents mais surtout dans un film diffusé sur les réseaux sociaux en version intégrale ou en 14 clips.

Bien sûr, il appartient à chaque chef d'entreprise de s'approprier ce travail. Son succès dépend de la coopération, de l'unité et la solidarité des chefs d'entreprise de déménagement.

Le soutien de chacun en relayant ces actions proposées, en s'appropriant les arguments développés et en les adaptant à l'entreprise, est un moyen efficace pour que le recrutement cesse d'être la préoccupation numéro 1 de la profession !

Témoignages

Les Déménagements Jumeau utilisent la très belle vidéo Clanic où Pierre, le jeune déménageur, met en avant les raisons pour lesquelles il a choisi ce métier passionnant. Nous faisons figurer cette video sur tous nos réseaux sociaux, ainsi que dans les offres d'emploi sur les sites de recrutement, comme Job Déménagement.

Nous l'utilisons également lorsque nous participons à des forums de recrutement, pour attirer les candidats.

Marc-Antoine METAIS
Directeur Général
Les Transports Jumeau

Un grand MERCI à la CSD pour avoir investi dans le projet Clanic. Au-delà des réunions de travail qui ont été très enrichissantes à tout point de vue, quel avantage de pouvoir mettre en place cet outil dans nos entreprises !

Nous avons installé une télévision dans notre hall d'accueil, afin de diffuser la vidéo. Elle fait également partie intégrante de notre process embauche.

Nous constatons que l'impact est fort, non seulement pour le recrutement, mais aussi pour la motivation des équipes en interne, sans compter les remarques positives de nos clients lorsqu'ils regardent le film.

Marie-Christine BOUVIER
Présidente de PARTNER
Mobilité Services

Une carte postale pour faire connaître les offres d'emploi de la profession

Une idée géniale du consultant Philippe Sachetti : **le meilleur vecteur de communication sur la profession c'est vous !**

En laissant une carte postale à l'occasion des devis réalisés chez les clients imaginez le nombre de foyers informés !

Les cartes postales sont à votre disposition gratuitement auprès de la CSD.

Une charte emploi signée avec Elisabeth Borne

© Julien Mattia - Pictorium

En 2021 le déménagement, et plus généralement le transport, a été identifié par le gouvernement comme une branche pour laquelle un plan était nécessaire pour résorber la tension touchant les métiers du secteur.

À l'issue d'une enquête menée par Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales honoraire, à laquelle a participé la CSD, un rapport a été rédigé pour proposer des pistes d'amélioration. Un volet a trait à l'information et à la connaissance des métiers concernant autant les jeunes que les professionnels de l'éducation et de l'orientation, que les demandeurs d'emploi et les agences de l'emploi. Afin de renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail, diverses mesures ont été avancées.

A l'issue de ce rapport, plusieurs engagements ont été retenus et matérialisés par une charte signée le 7 mars 2022.

> Karen Brudy, vice-présidente de la CSD, a signé pour les déménageurs la charte emploi nationale avec Elisabeth Borne, alors ministre du travail.

Dans celle-ci figurent les trois actions fondamentales pour la Chambre Syndicale du Déménagement :

- la marque employeur sectorielle,
- le CQP Les Devoirs du Compagnon Déménageur,
- l'étude d'un lien entre Pôle emploi et le jobboard jobdemenagement.com pour une meilleure connaissance de nos métiers et offres d'emploi dans le déménagement.

Les Devoirs du Compagnon Déménageur

Jean-Luc Muratet
Vice-président de la CSD

Être compagnon dans le déménagement, c'est vivre une double expérience, humaine et professionnelle.

Humaine

... car c'est intégrer un groupe de 8 collègues compagnons qui vont passer 8 mois en synergie, en communiquant même lors des périodes en entreprises, en passant une semaine en commun au centre de formation. C'est intégrer le compagnonnage, sa philosophie de vie, sa sagesse, ses valeurs et sa rigueur. C'est aussi intégrer et approfondir une profession qui le mérite. C'est donner du sens à sa vie à travers sa profession.

Professionnelle

... car c'est l'opportunité pendant 8 mois de travailler dans 7 autres entreprises que celle de son départ, partout en France. C'est travailler dans des entreprises respectueuses de la profession, de la règlementation, des clients - de l'éthique professionnelle finalement - où le chef d'entreprise s'engage avec fermeté et bienveillance. C'est être formé par des chefs d'équipe compétents, expérimentés, sur le terrain, en situation de travail. C'est aborder concrètement en 8 mois plusieurs aspects du métier car nos domaines d'activité sont parfois différents : le particulier, le transfert administratif et industriel, les œuvres d'art, l'international…

Enfin c'est revenir dans son entreprise d'origine en ayant son propre réseau de compagnons partout en France et plein de riches souvenirs sur son tour de France.

Trois questions à Valérie Dequen, déléguée générale de l'AFT Transport & Logistique

©AFT

Valérie Dequen
Déléguée générale de l'AFT Transport & Logistique

Les « Ambassadeurs de l'emploi du Transport et de la Logistique » c'est quoi exactement ?

Il s'agit d'une démarche menée par l'AFT ayant pour objectif d'entériner et de renforcer les bonnes pratiques du secteur en matière de découverte des métiers, de recrutement et de fidélisation des salariés et ainsi favoriser le développement de toute une profession.

Ce label « Ambassadeur de l'emploi » constitue la reconnaissance de la marque employeur de l'entreprise qui a décidé de s'engager dans ce projet parce qu'elle a pris conscience de l'importance que revêt ce dispositif pour attirer et recruter mais aussi fidéliser ses salariés.

Ceci est d'autant plus important dorénavant avec l'arrivée de jeunes sur le marché du travail qui attendent beaucoup de l'entreprise. Aujourd'hui, ce sont les candidats qui choisissent leur entreprise et plus l'inverse.

Il convient donc que les entreprises prennent conscience de ces nouvelles exigences et adaptent leur mode de recrutement et de fidélisation à ces générations.

Le développement de sa marque employeur est l'outil idéal pour ce faire.

Comment ça marche concrètement ?

Être « Ambassadeur de l'emploi du Transport et de la Logistique » est une démarche volontaire pour laquelle l'entreprise est accompagnée par sa délégation régionale AFT.

L'entreprise devra dans un premier temps s'auto-évaluer pour être certaine de pouvoir s'engager concrètement et de manière active. Après un diagnostic initial sur ses pratiques, elle aura à réaliser un plan d'action sur les trois axes de la démarche :
- Faire découvrir les métiers du secteur.
- Avoir de bonnes pratiques de recrutement.
- Accompagner et valoriser ses salariés.

L'entreprise y inscrit les actions qu'elle souhaite mettre en place (au minimum une mesure par axe) et se fixe des objectifs chiffrés pour chaque année des 3 ans d'engagement prévus par la démarche.

Le dossier passe ensuite en commission qui valide ou non l'entrée de l'entreprise dans le réseau des entreprises chartées.

Une fois intégrée, l'entreprise doit présenter annuellement ses résultats auprès des partenaires professionnels et publics.

La plupart du temps, lorsqu'elle fait cet audio-diagnostic, l'entreprise s'aperçoit qu'elle faisait déjà beaucoup de choses dans le domaine de la découverte des métiers, en participant à des salons par exemple, ou dans le domaine des bonnes pratiques de recrutement également. La marche pour devenir « Ambassadeur de l'emploi » n'est donc souvent pas si haute que l'entreprise pourrait le penser au premier abord.

J'encourage donc vivement les entreprises du déménagement à se lancer dans ce projet. Les entreprises qui l'ont fait en sont satisfaites car c'est aussi un projet structurant en interne, qui permet de faire sens et d'emmener l'ensemble du personnel sur un projet commun et valorisant pour tous.

Comment est structuré le réseau à ce jour ?

Au commencement du projet en 2019, 5 entreprises volontaires du nord de la France ont testé et aidé à coconstruire la démarche. Aujourd'hui, ce sont près de 70 entreprises qui sont chartées pour 3 ans (79 établissements). Nous avons pour objectif de doubler le nombre d'entreprises d'ici un an et de tripler le nombre d'établissement/sites.

Très peu d'entreprises du déménagement sont aujourd'hui « Ambassadeurs de l'emploi » alors qu'elles ont toute leur place dans ce dispositif innovant, permettant de mettre en lumière le secteur, à l'instar d'autres projets tels que Clanic et les Devoirs du Compagnon Déménageur.

> L'AFT est donc à la disposition des entreprises du déménagement pour les accompagner et les soutenir dans cette démarche.

Pour toute information, n'hésitez pas à vous connecter sur le site dédié ambassadeurs-emploi-tl.com

Remise du trophée Ambassadeur à Karen Brudy

©AFT

L'AFT a félicité Karen Brudy, vice-présidente de la CSD, pour son engagement au quotidien à faire découvrir et faire aimer les métiers du déménagement.

Lydia Rio, déléguée régionale de l'AFT Nouvelle-Aquitaine lui a remis, au CRFPTL de Bordeaux, sa charte d'engagement et son trophée « Ambassadeurs de l'emploi » au nom de l'AFT Transport & Logistique.

Trois questions à Loïc Charbonnier, président délégué général de l'AFTRAL

© AFTRAL

Loïc Charbonnier
Président délégué général de l'AFTRAL

L'AFTRAL est un partenaire privilégié de la CSD depuis de nombreuses années, pouvez-vous nous rappeler les actions spécifiques menées pour les entreprises du déménagement ?

L'AFTRAL a toujours été au service des entreprises de déménagement, à l'écoute des attentes, et a mis en place des formations pour répondre à la demande de la branche, en étroite collaboration avec la CSD. Le CAP Déménageur est proposé depuis la fin des années 70, mais également des formations au perfectionnement métier des salariés en poste avec des programmes à la carte (chef d'équipe, emballage, international, portage, garde-meubles...), plus récemment le CQP Déménageur Professionnel qui est un réel succès, et sans oublier les formations liées à la prévention des risques et hygiène de vie, monte-meubles et habilitation électrique.

Les déménageurs comme les transporteurs ont des besoins de recrutement importants. Comment y répondez-vous ?

Afin de répondre à ces difficultés croissantes, nous avons mis en place une organisation spécifique. On peut dire que nous sommes devenus une entreprise de recrutement ! Nous avons multiplié les postes de conseiller en recrutement dans tous les centres avec un pilotage national pour les professionnaliser. C'est devenu une activité à part entière. Ces équipes bénéficient de canaux de sourcing qui ne sont pas toujours accessibles aux entreprises, et cela sur l'ensemble du territoire.

Nous sommes ainsi présents sur les salons de l'emploi et forums, auprès des prescripteurs (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi, AFT…). Cela représente plusieurs milliers de partenaires susceptibles de nous proposer des candidatures dans chaque bassin de vie du territoire. Kevin Glévarec, notre référent déménagement, va même jusqu'à La Réunion pour rechercher une cinquantaine de jeunes futurs déménageurs chaque année, qui viendront se former en métropole et y seront recrutés.

Une fois le premier contact établi, il reste un gros travail d'explicitation des métiers, de tests d'aptitude… jusqu'à l'entrée en formation. On estime que seulement 10 % des contacts pris iront jusqu'à la qualification.

AFTRAL a formé la première année les Devoirs du Compagnon Déménageur. Quel retour en faites-vous ?

L'idée nous a vraiment séduits par son originalité. Réunir huit entreprises reconnues, qualitatives et humaines ainsi que huit candidats volontaires pour ce tour de France entrecoupé de périodes de formation n'était pas gagné d'avance.

Nous bouclons cette première session avec un résultat très positif. L'AFTRAL a su prendre les enseignements des Compagnons du Devoir pour adapter sa pédagogie. Les entreprises ont été très investies et ont su innover dans l'accueil et l'accompagnement des Devoirs du Compagnon Déménageur. Cela a permis une forte progression des candidats sur le plan humain et technique.

Les aides à l'embauche

Afin de favoriser la formation et inciter le recrutement des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation difficile, l'État octroie aux entreprises des aides financières. Revenons sur certaines d'entre elles.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation			Emploi franc
	Salarié de - 30 ans	Salarié de - 30 ans	Demandeur d'emploi 45 ans et +	Demandeur d'emploi longue durée, tout âge	Résident en quartier prioritaire de la politique de la ville
	Contrats conclus jusqu'au 31/12/2022	Contrats conclus jusqu'au 31/12/2022	Tous les contrats	Contrats conclus jusqu'au 31/12/2022	Contrats conclus jusqu'au 31/12/2022
	Diplôme jusqu'au Bac+5 (niveau 7)	Diplôme ou titre préparé jusqu'au Bac+5 (ou niveau 7) ou CQP		Diplôme ou titre préparé jusqu'au Bac+5 (ou niveau 7) ou CQP	
			Sur les 6 mois précédents : • pas de licenciement économique sur le poste • la personne embauchée ne doit pas avoir fait partie des effectifs		- CDI OU CDD d'au moins 6 mois - Sur les 6 mois précédents : • pas de licenciement économique sur le poste • la personne embauchée ne doit pas avoir fait partie des effectifs
	Pour la 1ère année : • apprenti mineur : jusqu'à 5 000 € • apprenti majeur : jusqu'à 8 000 €	Pour la 1ère année : • alternant mineur : jusqu'à 5 000 € • alternant majeur : jusqu'à 8 000 €	Jusqu'à 2 000 €	1ère année du contrat : jusqu'à 8 000 €	CDI : jusqu'à 5 000 € par an pendant 3 ans CDD : jusqu'à 2 500 € par an pendant 2 ans

NB : Avant toute embauche rapprochez vous de Pôle emploi et de l'OPCO afin de connaitre le détail précis des conditions d'obtention des aides.

Structurer l'emploi et les compétences avec OPCO Mobilités

© OPCO Mobilités

Isabelle Maimbourg
Directrice générale adjointe d'OPCO Mobilités

OPCO Mobilités est l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité. Né de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, il a été créé par les 20 branches constitutives et la RATP en mars 2019 et agréé le 1er avril de la même année.

Au quotidien, notre cap est de contribuer à structurer l'emploi et les compétences des métiers de la mobilité des personnes et des marchandises, s'inscrivant pleinement dans les enjeux des transitions numérique, énergétique et écologique.

> L'OPCO représente près de 90 000 entreprises, plus d'1,4 million de salariés dont plus de 131 000 alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) en formation en 2021.

Nos actions, qu'elles soient au service des branches, des entreprises, des salariés ou encore des demandeurs d'emplois sont très riches et variées. En plus du maintien des compétences des salariés que nous accompagnons, nous créons des synergies avec les centres de formation d'apprentis ainsi qu'avec les organismes de formation pour répondre aux enjeux très forts du recrutement, et ce pour toutes les branches.

Dans le domaine du déménagement, des évènements très ciblés ont eu lieu en 2021. Nous avons mené des job-dating dédiés, financé des POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) à l'Ile de la Réunion pour les demandeurs d'emplois intégrés dans ce secteur, contribué au financement d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) déménageur innovant avec un module compagnonnage qui est une vraie réussite de partage de connaissances et de valeurs. Des entreprises du déménagement ont également été mises en avant pour faire connaitre les métiers lors de salons ou forums sur notre village de la mobilité.

Nous continuons bien évidement en 2022 toutes les actions porteuses. Et les enjeux en termes de compétences, le déploiement toujours plus fort des nouvelles mobilités, la transformation des usages, la nécessaire transition énergétique renforceront celles-ci.

Les liens forts de partenariat créés entre la Chambre Syndicale du Déménagement et Opco Mobilités ne pourront être que des atouts pour relever tous ces défis !

Le self stockage et le garde-meubles: Cohabitation Parfaite

JANUS INTERNATIONAL EUROPE

Nous sommes fabriquants et fournissons une gamme complète de produits de haute qualité pour les entreprises de déménagement et de self-stockage à travers l'Europe. En mettant l'accent sur un service client sur mesure avec les dernières technologies, il est facile de comprendre pourquoi nos clients font toujours confiance à Janus pour leur fournir les meilleures solutions self stockage.

Découvrez les avantages de travailler avec un seul fournisseur et comment Janus peut vous aider à faire passer votre entreprise au niveau supérieur sur **www.januseurope.com**.

jesus.paulin@januseurope.com
Portable: 06 66 57 10 84
Bureau: +44(0)20 8744 9444

SELF STOCKAGE ADAPTÉ À VOTRE BUDGET

CONTENEURS EXTÉRIEURS MOBILES

TECHNOLOGIE DE CONTRÔLE D'ACCÈS

Inflation et hausse brutale des coûts : comment gérer la relation client ?

Hervé Brassac
Juriste-conseil de la CSD

Depuis 2020, les acteurs économiques font face à des crises exceptionnelles par leur nature, leur intensité et la puissance de l'impact produit sur l'activité, conçu en termes d'augmentation des coûts d'approvisionnement, de fabrication, de production, de gestion et d'acheminement des flux.

Le secteur du transport routier de marchandises, maillon essentiel du tissu économique, n'a à cet égard pas été épargné. La première hausse endémique des coûts a constitué le tribut à payer à la pandémie Covid et ses conséquences. Ralentissement à l'échelle mondiale de l'économie, émergence de situations inédites de pénurie, mise en place de protocoles sanitaires se sont ainsi imposés comme nouvelles variables incontournables du process de définition des coûts opérationnels.

Alors que cette première vague se trouvait en phase d'assimilation, le déclenchement du conflit russo-ukrainien est venu rebattre les cartes de l'équilibre géopolitique de l'Europe, avec des conséquences économiques d'une brutalité et d'une soudaineté sans précédent, se traduisant notamment par l'envol du coût des matières premières et de l'énergie.

Subissant de plein fouet les effets de la flambée du prix du carburant et de l'augmentation exponentielle du prix des fournitures (cartons, adhésifs, produits issus de la transformation de matières premières…) les professionnels du déménagement se sont trouvés confrontés à un questionnement inédit, découlant de l'existence d'un délai souvent notoire, exprimé en semaines voire en mois, entre la contractualisation et l'exécution : comment en effet répercuter au consommateur la hausse soudaine des coûts (et donc du prix) intervenue entre la signature du devis et la date de chargement , afin de se préserver de l'exécution d'une opération devenue économiquement non viable ?

A première vue, l'équation paraît difficile à résoudre

En effet et tout d'abord l'article 1103 du code civil énonce que « les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits ».

Par ailleurs, le code de la consommation sanctionne définitivement comme irréfragablement abusive toute clause par laquelle le professionnel se réserve la possibilité de modifier unilatéralement le prix du bien à livrer.

Il en résulte donc a priori l'obligation pour le professionnel de se conformer à ce qu'il a librement consenti dans le devis émis par lui et accepté par son client.

Pourrait-on alléguer la force majeure en guise d'échappatoire ?

Malheureusement non, car la force majeure induit l'existence d'un évènement qui empêche matériellement l'exécution de l'obligation. Or, l'obstacle est ici financier.

Il est en revanche concevable de se prévaloir du *mécanisme dit de l'imprévision (art. 1195 du code civil)* qui, *« si un changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque »*, permet à la partie concernée de requérir de son cocontractant une renégociation du contrat ou à défaut sa résolution.

C'est précisément de la notion d'imprévision que s'inspire la nouvelle version de l'article 6 alinéa 2 des Conditions Générales de Vente (prix et modalités de règlement), issue des échanges entretenus avec la DGCCRF dans le cadre de l'enquête nationale menée en 2021.

En effet, le texte prévoit expressément qu'en cas de survenance, avant le début de l'opération, de « *charges conjoncturelles imprévisibles et indépendantes de la volonté de l'entreprise (hausse du prix du carburant, des matières premières, pénurie, crise sanitaire…)* »,

> le client est informé, en vue de la renégociation des modalités financières, de la hausse du prix, qu'il est libre de refuser avec pour conséquence la résolution sans faute du contrat.

Les CGV dotent ainsi le professionnel d'un instrument contractuel flexible à même de ne pas le laisser démuni face à une conjoncture économique haussière imprévisible.

Déménagement et stationnement : de Paris à Bordeaux

En permettant d'optimiser les moyens humains et matériels mis en œuvre au chargement et à la livraison, le stationnement concourt de façon essentielle à la réussite de tout déménagement. Alors même que l'occupation du domaine public relève de leur entière maîtrise, certaines villes, et non des moindres, ne prennent pas la mesure des contraintes spécifiques inhérentes au stationnement des véhicules de déménagement.

A Paris

Sans aucune concertation préalable avec les professionnels, Le Conseil de Paris a voté une délibération instaurant à compter du 1er mars 2022 le caractère payant des Autorisations d'Occupation Temporaire du domaine public dédiées au déménagement (AOT déménagement) et délivrées par le téléservice de la Ville de Paris.

Il en résulte l'obligation pour les entreprises de déménagement réalisant des opérations au départ ou à destination de la capitale, de s'acquitter d'une redevance de stationnement, condition sine qua non de la délivrance de l'AOT et dont le montant varie en fonction du tonnage du véhicule, du recours éventuel à un dispositif de levage, de la durée d'occupation de l'espace public et de la localisation de l'emplacement (sur ou hors la bande payante de stationnement).

Cependant, et à l'inverse des dispositifs opérationnels dans la plupart des villes et agglomérations, ce règlement n'a pas pour contrepartie la réservation d'emplacement et n'engage aucunement la ville qui se rémunère sur un droit virtuel au stationnement, synonyme pour les entreprises de déménagement de difficultés opérationnelles inextricables imputables à l'indisponibilité récurrente des emplacements autorisés.

Frédérique Dorso et Philippe Thiercelin, respectivement vice-présidente de la CSD et président de la CSD Ile-de-France, l'ont souligné dans les médias :

> C'est la « double peine pour les déménageurs, qui paient une redevance sans contrepartie » et se heurtent à « l'incompréhension légitime des clients, à qui l'on facture du stationnement non garanti ».

Après une première tentative avortée de mise en place des AOT payantes en 2019, la Mairie démontre aujourd'hui qu'elle assume en la matière son absence de considération de longue date d'une problématique majeure pour les professionnels du secteur.

Rappelons en effet que depuis 2015, date à laquelle devait être mis à disposition des professionnels un téléservice complet de réservation de stationnement, la ville se soustrait à son engagement sous les prétextes les plus fallacieux. Ainsi et aujourd'hui, un soi-disant dimensionnement insuffisant des infrastructures (en personnel et en matériel) interdirait la mise en œuvre dans la capitale.

A l'heure où la ville de Paris s'enorgueillit de ses nombreuses actions en faveur de la mobilité et d'une logistique urbaine maîtrisée, la CSD n'accepte pas ce discours et l'obligation imposée aux entreprises de déménagement de payer un service qui leur a été promis et qui n'existe pas.

Quand la porte du dialogue demeure close, c'est celle du prétoire qu'il faut pousser. La Chambre Syndicale a donc saisi le Tribunal administratif aux fins d'annulation pure et simple du dispositif de paiement des AOT déménagement.

A Bordeaux

En Nouvelle-Aquitaine, la vigilance est également de mise sur deux points d'importance.

Le premier concerne la mise en œuvre en début d'année du paiement à l'horodateur pour le stationnement des véhicules de déménagement.

Le dispositif est en effet source de difficultés pour les professionnels car il impacte le rythme des opérations et contraint de doter le personnel d'un moyen de paiement professionnel.

Le second point concerne l'interdiction de mise en place de monte-meubles sur les voies à accès contrôlé à laquelle se heurtent systématiquement les professionnels et qui s'avère très préjudiciable au bon déroulement des opérations de déménagement.

> La CSD, représentée pour l'occasion par Karen Brudy, sa vice-présidente, et Pierre-Alexandre Bornand, président de la région Nouvelle-Aquitaine, a saisi de ces deux problématiques les instances municipales bordelaises.

A l'issue des échanges constructifs qui en ont résulté, la municipalité s'est engagée, s'agissant du premier sujet, à aménager dans les meilleurs délais le dispositif afin que les professionnels puissent en amont et dès la réservation du stationnement sur le téléservice, s'acquitter d'une redevance forfaitaire.

Quant au second point, l'origine de la restriction serait, semble-t-il, à rechercher dans la survenance d'un incident isolé impliquant un dispositif de levage. La maire du quartier de Bordeaux centre s'est engagée à un nouvel examen de la situation afin qu'une solution pérenne à même de satisfaire tant usagers que professionnels du déménagement soit mise en œuvre dans les meilleurs délais.

La Chambre Syndicale informera naturellement les adhérents des évolutions touchant tous les sujets abordés.

La région : le bras armé de la CSD !

AG 2022 de la CSD Bretagne

La Chambre Syndicale compte 60 % de la profession parmi ses adhérents répartis sur l'ensemble du territoire et les DOM-TOM. Elle est donc incontournable eu égard à sa représentativité dans le déménagement.

Le souci permanent de la CSD est de rester à l'écoute de ses membres, de ne jamais oublier que la CSD existe pour et par ses adhérents. Cette obsession permet d'éviter de se transformer en structure technico-politique et de rester un syndicat dont l'objet est de défendre la profession.

Le rôle du président de région est de fait fondamental puisqu'il doit être en capacité de faire remonter les besoins du terrain que ce soit aux instances de la CSD (il participe au comité de direction) mais aussi auprès des pouvoirs publics locaux. Ainsi le président de région va-t-il être en contact avec les préfets, les maires mais aussi va représenter la CSD au sein des commissions de suivi du travail illégal par exemple.

Il porte des actions spécifiques pour la région. Actuellement le problème du recrutement étant majeur pour tous, de nombreux présidents de région ont organisé des salons, des journées portes ouvertes pour faire découvrir les métiers du déménagement.

> Il reste l'interlocuteur principal des adhérents, certains n'hésitant pas à aller voir leurs membres dans les entreprises.

Chaque année le président de région organise une Assemblée Générale réunissant les professionnels pour une journée d'échange. Cette année, il a même été proposé aux participants de voter sur une éventuelle augmentation de la grille de salaires du déménagement afin que la CSD puisse être au plus près de la réalité du terrain avant de négocier. L'Assemblée Générale est aussi un moyen de rester informé de l'actualité professionnelle et juridique. C'est également, dans bon nombre de régions, l'occasion de faire la fête ensemble pour un moment de convivialité !

C'est donc forte de ses 11 présidents de région que la CSD reste en ordre de bataille pour défendre les intérêts de la profession !

Cédric Latard, nouveau président de la région PACA-Corse

Cédric Latard
Président de la CSD PACA-Corse

Cédric Latard, nouveau Président de la région PACA Corse, a été élu à l'Assemblée Générale régionale du 30 avril 2022.

Cédric pouvez-vous nous expliquer votre parcours professionnel ?

Jeune apprenti en 1991 chez les déménagements Fontaine à Lyon, j'ai su écouter, apprendre et me former à la qualité d'un travail soigné. Une dizaine d'années plus tard on m'a donné la chance de prendre la direction d'une agence Demepool, d'un grand groupe Lyonnais Guigard et associés, qui a étoffé mon expérience et m'a permis de connaitre la partie administrative et commerciale.

Attiré par le sud de la France j'ai monté une nouvelle agence pour le même groupe et j'y suis resté.

Il y a dix ans, en 2012, Login Déménagement Multimodal est née à Eyguières. Une entreprise que j'ai voulu à l'image de ce que je pense du déménagement, du déménageur et de la relation client.

Qu'est-ce qui vous a motivé à prendre la présidence de la région PACA-Corse de la CSD ?

Il me semble important de représenter cette belle profession au travers de la CSD. Je voudrais que nous arrivions à avancer ensemble vers une vraie valorisation de ce métier.

Il me semble essentiel de communiquer différemment vers nos prospects et clients pour qu'ils aient une image sereine et bienveillante de nos entreprises.

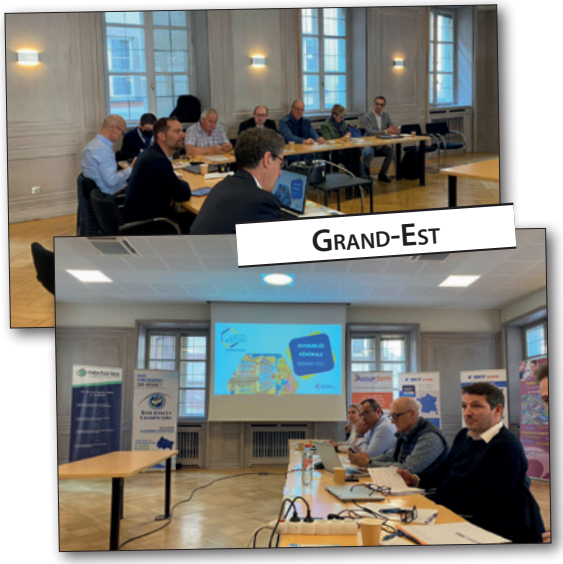
Je compte bien tout au long de mon mandat m'investir dans la mission qui m'a été confiée, être à l'écoute et rencontrer des entreprises qui ne sont pas adhérentes pour leur faire découvrir la CSD et faire en sorte que nous soyons unis pour défendre nos entreprises !

> Il faut cesser de penser que la CSD n'est qu'une adhésion financière : c'est une vraie équipe de professionnels qui se bat quotidiennement pour tous ses adhérents, pour que nous puissions avancer, nous développer en gardant nos valeurs et notre ADN !

Je suis connu pour mon franc parler. Je veux le mettre au service de ma profession !

Les Assemblées Générales régionales 2022

Retour sur les moments forts des Assemblées Générales régionales du printemps 2022 qui ont marqué le retour des réunions en présentiel après 2 ans de restrictions sanitaires.



Grand-Est

Bretagne

Nouvelle-Aquitaine

Normandie

Occitanie

PACA-Corse

Les prochaines AG 2022 arrivent à grande vitesse !

Avec sa Formule Renault, Jean-Luc Muratet associe sa passion pour la course automobile avec la promotion du déménagement !

- Ile-de France
- Bourgogne Fr.-Comté Centre
- Hauts-de France
- Auvergne Rhône Alpes
- Antilles Guyane

Déménagement militaire et Plan Annuel de Mutation (PAM) 2022 : Grande Muette ou Arlésienne ?

La version actualisée pour 2022 de l'arrêté du 30 avril 2007 relatif à la prise en charge des dépenses de changement de résidence des personnels militaires a été finalement publiée le 26 juin 2022.

Publication à géométrie variable des plafonds

Rappelons qu'à l'issue d'un Plan Annuel de Mutation 2020 marqué par la pleine implication des entreprises de déménagement dans un contexte aigu de crise sanitaire, les plafonds de remboursement du PAM 2021 avaient été publiés à bas bruit dès le mois de décembre 2020. Ils avaient pour caractéristique constante de faire fi de l'impact de la pandémie sur les coûts, thème sur lequel l'autorité militaire avait pourtant et à sa demande été dûment renseignée et documentée par les professionnels.

Dans le contexte de hausse importante et brutale des coûts imputable au conflit russo-ukrainien, la CSD avait de nouveau diffusé une information ciblée à l'endroit du ministère des Armées (MINARM). Cependant, l'arrêté tant attendu a, cette année, au gré de la valse des annonces de publication puis de reports successifs, joué les abonnés absents jusqu'à la fin du mois de juin alors même que dans l'intervalle, les opérations de changement de résidence étaient en majeure partie contractualisées, voire dénouées.

On en vient à s'interroger sur la cohérence et l'opportunité, en termes opérationnels, d'une publication si tardive.

Analyse des formules

Cela posé et à l'heure où sont écrites ces lignes, on peut en première analyse relever une modification de la formule dédiée au déménagement métropole (P) emportant, pour la première fois depuis 2009 et par action sur certains coefficients de l'équation, revalorisation du plafond de remboursement. Le geste demeure cependant timide, ne constituant une réaction qu'à l'inflation, et non à la hausse constante et récurrente des coûts.

S'agissant ensuite du déménagement hors métropole, l'international routier ne subit quant à lui aucune évolution (formule P1), à l'exception des opérations touchant le Royaume-Uni et l'Irlande qui font l'objet d'une formule spécifique (P1 bis). Une disposition dérogatoire prévoyant une majoration du plafond de 35 % est par ailleurs applicable aux changements de résidence en provenance ou à destination de la fédération de Russie.

Les plafonds des destinations desservies par voie maritime (formule P2) sont positivement impactés par la modification des Cmer (tarif de transport maritime par mètre cube) affectés notamment aux destinations suivantes : Méditerranée, Emirats arabes Unis, Antilles, Guyane, Amérique du Nord, Djibouti aller… La formule dédiée au transport aérien est incidemment remaniée. Là encore cependant, on est loin du compte en termes d'adéquation avec les hausses constatées des coûts.

En marge de la fixation *stricto sensu* des plafonds de remboursement sont à noter deux évolutions non négligeables. Il s'agit en premier lieu de la suppression, pour l'octroi d'un droit à cubage au conjoint ou partenaire de Pacs du militaire, de la condition d'antériorité de 2 années du mariage ou Pacs (applicable pour les mutations dont la date d'effet est postérieure au 30 juin 2022-arrêté du 17 juin 2022).

Il s'agit ensuite, suivant arrêté du 5 mai 2022 abrogeant un précédent arrêté du 22 janvier 2019, de la nouvelle mouture actualisée et enrichie des dispositions définissant les « distances utilisées pour les formules des voies aériennes et maritimes applicables aux changements de résidence hors métropole ».

Quels enseignements tirer *in fine* de tout cela ?

Tout d'abord que malgré la situation particulièrement inconfortable de navigation à vue imposée jusqu'alors aux professionnels du déménagement (et incidemment aux administrés), le PAM a suivi son cours avec au cas par cas la prise en considération par le CIMOB (Centre Interarmées de soutien à la Mobilité) de dépassements tarifaires imputables à l'inflation des coûts.

Ensuite, et dans la droite ligne de ce qui précède, il doit être rappelé que ce sont les plafonds de remboursement qui doivent s'adapter à la réalité économique de la profession, et non l'inverse. Il revient donc au professionnel du déménagement de fixer, sans asservissement à un quelconque outil ministériel de gestion budgétaire, le prix à même de lui permettre la perception de la juste rémunération de la prestation qui lui est confiée par un consommateur, fût-il en l'occurrence militaire.

Chiffres clés et baromètre de conjoncture du secteur : un outil spécifique pour les adhérents de la CSD

Du constat de la mutation rapide de son secteur, la Chambre Syndicale du Déménagement a tiré la conclusion qu'il relevait de sa mission d'organisation professionnelle de proposer à ses adhérents un support performant dressant le panorama actualisé de la profession et permettant de conforter la prise de décision en toute connaissance de cause.

C'est ainsi qu'en 2016 et à l'issue d'un travail confié à la société I+C (Institut d'Informations et de Conjonctures), la CSD a publié, sous l'intitulé « Chiffres clés », un observatoire de conjoncture, composé d'une étude socle du secteur actualisée via une lettre semestrielle d'information.

Bien que plébiscité, le dispositif n'a pu être reconduit au-delà de 2017.

Aujourd'hui, et comme en 2016, sous la houlette d'Augustin Lathoud, président de la Commission Economique de la Chambre Syndicale, le projet « Chiffres clés » revient sur le devant de la scène avec l'ambition renouvelée d'accompagner les entreprises de déménagement soucieuses d'avoir en phase décisionnelle une parfaite connaissance et maîtrise de leur environnement économique et sectoriel.

La CSD a donc missionné le bureau d'études économiques de référence Xerfi (qui a intégré I+C en son sein) et plus particulièrement son département dénommé Xerfi Specific dédié aux prestations sur mesure, pour réaliser une étude dont la première partie consistera à photographier/radiographier le secteur tel qu'il se présente aujourd'hui (nombre d'entreprises, implantation par région, taille, effectif, chiffre d'affaires total et ventilé par activités principales et connexes...).

Dans un second temps et sur un rythme semestriel, le baromètre de conjoncture, nourri d'indicateurs spécifiques (évolution trimestrielle du chiffre d'affaires, des activités connexes…) viendra rendre compte de l'évolution de l'activité dans ses diverses composantes.

Présenté en avant-première au Congrès d'Avignon, le premier volet de l'étude Chiffres Clés constituera l'un des sujets phare de ce grand rendez-vous de la profession.

Nouvelle étude CNR sur les coûts de revient dans le déménagement

La nouvelle étude CNR sur les coûts de revient dans le déménagement a été mise en ligne. Tenant compte du dernier accord salaire applicable dans le déménagement signé le 1er février 2022 et de la conjoncture économique particulière, l'étude met notamment en lumière les évolutions des coûts depuis octobre 2019 (date de la première publication de l'étude dans sa nouvelle version) tels que l'augmentation de 40,5 % des coûts kilométriques avec péages d'un porteur 40 à 50 m³ ou de 4,1 % des coûts de main d'œuvre.

Consultez l'étude sur le site de la CSD ou sur www.cnr.fr

Crise sanitaire et mobilité des salariés : les déménagements évoluent

Fabrice Michel
Chargé de communication de la CSD

Les deux années de pandémie et la meilleure organisation du télétravail ont bouleversé la mobilité des salariés du privé. Une étude de la DARES, publiée le 16 mars dernier*, constate une augmentation significative des déménagements hors des grandes agglomérations.

La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) a publié le 16 mars dernier une analyse des déménagements des salariés du privé entre avril 2020 et avril 2021.

Environ deux millions de salariés du privé ont déménagé durant cette période, soit 12,3 %. L'étude note une augmentation, certes légère, des déménagements (+ 0,5 %) mais avec une plus grande part à déménager à moins de 100 km et sans changer de travail (3,3 % des salariés).

Des déménagements à moins de 100 km

La tendance à quitter les centres-villes existait avant la crise sanitaire pour les ménages les plus modestes qui recherchaient des loyers ou des achats immobiliers plus adaptés à leurs ressources.

Le phénomène s'est cependant accentué avec la généralisation du télétravail, adopté de gré ou de force par les entreprises, qui a permis aux métiers les plus adaptés (administration, comptabilité, finance, informatique, assurance…) de s'éloigner des centres-villes sans quitter leur travail.

> C'est encore plus flagrant en Ile-de-France avec une augmentation de 34 % des départs de Paris et un recul de 12 % des arrivées.

Les grandes couronnes périurbaines sont les grandes gagnantes de cette fuite des centres-villes par des salariés à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les agglomérations délaissées au-delà de 100 km

Pour les déménagements de plus de 100 km, la part des télétravailleurs est significative. Cela représente 8,8 % des départs, soit près de la moitié des déménagements à cette distance. Les métropoles sont délaissées au profit de départements ruraux.

La majorité de ces déménagements reste cependant dans l'aire d'attraction étendue des principales métropoles urbaines du territoire.

Cette évolution est facilitée par l'évolution importante du télétravail. 7 % des entreprises estiment que leurs difficultés de recrutement sont dues au déménagement de leurs salariés. L'introduction du télétravail dans leur offre fut une réponse aux problèmes de recrutement pour 30 % d'entre-elles.

** DARES, Quelles mobilités géographiques des salariés du privé durant la crise sanitaire ? 16 mars 2022*

Déménager & Stocker Pratique : un site web grand public pour présenter vos services

Outre le site web institutionnel de la Chambre Syndicale, le site Déménager & Stocker pratique présente au grand public les services offerts par les adhérents et de nombreux conseils tant pour un déménagement que pour du stockage.

De nombreux adhérents déménageurs et self-stockeurs prennent soin de mettre à jour les informations de leur fiche de présentation depuis leur espace privé du site de la CSD. Ceci permet d'indiquer au plus grand nombre les services proposés par leur société.

Mais si la visibilité des entreprises est indispensable sur notre site institutionnel, ce site reste dédié à un public averti (pouvoirs publics, presse, partenaires…) et à un usage interne à la Chambre Syndicale pour y informer les adhérents sur les dernières actualités du secteur.

Un site dédié au grand public

Notre second site web Déménager & Stocker Pratique (demenager-pratique.com) a été justement créé pour s'adresser à un plus large public. Son interface est axée sur l'information du consommateur et les conseils – souvent de bon sens – pour faire appel à des prestataires dans les meilleures conditions possibles. Par extension, on y retrouve l'annuaire de tous les adhérents de la Chambre Syndicale.

Fort heureusement, les données fournies pour actualiser l'annuaire de la CSD sont mises à jour automatiquement sur nos deux sites. Cela double la visibilité des entreprises adhérentes quel que soit le site consulté. Il est d'autant plus important de bien tenir à jour les coordonnées et les services proposés par chaque établissement.

Il faut indiquer, entre autres, les spécialités en matière de déménagement (manutention lourde, œuvres d'arts…) ou de self-stockage (accès par badge, télésurveillance…) et les services complémentaires (vente de cartons, règlement par carte bancaire…).

Le self-stockage à l'honneur

Ce site s'adresse aux clients potentiels autant de services de déménagement que de garde-meubles et de self-stockage. La moitié du site grand public y est consacrée afin d'éclairer les consommateurs sur les formules de conservation des biens adaptées à leur usage : « visiter un lieu de stockage », « estimer son volume nécessaire », « comment assurer ses biens »… Le contenu des conseils évolue au fil de la demande des consommateurs, de l'actualité et des remontées des adhérents. N'hésitez pas à nous suggérer du contenu !

Guider le consommateur dans son choix délicat d'un prestataire qui prendra en charge ses effets personnels, et par conséquent une grande part de vie privée, est la mission de notre site grand public. Le faire connaître sur les canaux d'information des adhérents facilitera l'orientation des consommateurs vers les services de tous les membres de la CSD.

La période d'essai

Ericka Bosquet-Garnotel
Juriste-conseil de la CSD

La période d'essai est un temps accordé aux deux parties du contrat de travail pour s'assurer, pour l'une que le ou la candidat(e) recruté(e) a bien les compétences et qualités requises pour exercer ses fonctions, et pour l'autre que le poste lui convient.

L'intérêt de cette période est de permettre de renoncer au contrat sans formalisme ou motif imposé. Si la période d'essai est une faculté et en aucun cas une obligation, son application relève de l'accord des deux parties et doit à ce titre respecter, afin d'éviter tout abus, un certain nombre de règles.

Pour commencer, elle ne se présume pas et doit être connue dès l'embauche. Elle ne peut en effet être convenue en cours d'exécution du contrat de travail. Son inscription au contrat de travail est donc impérative, tout comme la signature de ce dernier par le salarié et l'employeur !

Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai dépend de la nature du contrat et du statut du salarié. Dans certaines hypothèses, elle peut même être réduite voire supprimée. En effet, lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage, le salarié se voit proposer un poste en CDI, aucune période d'essai ne peut être appliquée, les deux parties connaissant déjà les enjeux de leur collaboration. Dans le même esprit, lorsqu'un nouveau contrat est conclu sur le même emploi à l'issue d'un CDD, la période d'essai doit être réduite de la durée du ou des derniers contrats. **Voir tableau ci-dessous.**

Selon les circonstances, il peut arriver que le temps laissé aux parties pour se connaitre et jauger de leur compatibilité ne soit pas suffisant. Ainsi, renouveler la période d'essai peut présenter un certain intérêt. Toutefois, cela ne peut être envisagé qu'à condition que ce soit autorisé par la convention collective, que cette option ait été expressément évoquée dans le contrat de travail - il doit s'agir d'une simple possibilité, les clauses de renouvellement automatique prévues au contrat ne sont pas autorisées - et enfin, que le renouvellement ait été expressément accepté par le salarié avant le terme de la période d'essai.

Décompte de la période d'essai

Qu'il s'agisse de rompre la période d'essai ou de la prolonger, il parait crucial de procéder à un décompte exact de cette dernière et de déterminer avec minutie son terme.

Ainsi, la période d'essai débute lorsque le salarié commence effectivement à travailler et se termine le dernier jour à minuit. Sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, lorsqu'elle est fixée en jours, elle se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés, il ne faut donc pas retrancher les jours fériés et jours de repos.

Exemple : Un contrat prévoit une période d'essai de 8 jours débutant le mercredi 1er juin 2022, elle prendra fin le mercredi 8 juin 2022 à minuit.

Mais, si elle est exprimée en semaines ou mois, il s'agit de semaines et mois civils et contrairement aux règles de procédure civile applicables en matière de computation des délais, la jurisprudence a établi qu'une période d'essai de deux mois qui commence le 15 février prend fin au 14 avril à minuit et non 15 avril à minuit, et que si cela tombe un jour non travaillé tel qu'un dimanche le délai n'est pas prorogé jusqu'au jour travaillé suivant.

Exemple : Un contrat prévoit une période d'essai d'une semaine débutant le lundi 20 juin 2022, elle prendra fin le dimanche 26 juin 2022 à minuit.

	Statut	Durée maximale de la période d'essai	Durée maximale du renouvellement
CDI	Ouvriers	2 mois	Renouvellement non autorisé
	Employés	2 mois	Renouvellement non autorisé
	Agents de maîtrise	3 mois	1 fois pour 3 mois maximum
	Cadres	4 mois	1 fois pour 4 mois maximum
CDD	Tous	1 jour par semaine dans la limite de : • deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois • 1 mois dans les autres cas. Lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.	Renouvellement non autorisé

DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER

Présence dans l'entreprise	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours maximum	24h	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	48h
Après 1 mois	2 semaines	
Après 3 mois	1 mois	

La période d'essai, pour répondre à son objet, doit correspondre à du temps de travail effectif. En conséquence, les périodes de suspension du contrat de travail prolongent d'autant cette dernière. Là encore le décompte doit être calendaire et correspondre au nombre de jours calendaires inclus dans la période d'absence.

Exemple : Un salarié est en arrêt maladie du lundi au vendredi inclus. Sa période d'essai sera prolongée de 7 jours soit 5 jours d'absence + 2 jours de week-end.

Rupture de la période d'essai

Il ne s'agit pas d'un licenciement et à ce titre, le formalisme de la rupture s'en trouve allégé. Le code du travail n'impose rien (sauf pour les salariés protégés), ni motif, ni écrit, bien que celui-ci soit plus que vivement conseillé, assurant la preuve de votre volonté de mettre fin au contrat dans les temps.

En effet, seul bémol à cette liberté de séparation : le respect des délais.

> Il faut rappeler que la rupture de la période d'essai doit absolument intervenir avant son terme, sans cela elle sera requalifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nouvelle contrainte depuis 2008 : le code du travail prévoit l'observation d'un délai minimum de prévenance en cas de rupture. Ce dernier dont la durée diffère selon l'auteur de la rupture et le temps de présence du salarié dans l'entreprise, a pour conséquence d'enjoindre chaque partie à se positionner en amont de la date de fin de la période d'essai, quant à l'avenir de la relation contractuelle.

Il est donc conseillé de notifier au salarié de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail suffisamment tôt afin que le délai de prévenance prenne fin avant le terme de la période d'essai. Faute de quoi, sans remettre en cause la rupture du contrat ou repousser le terme de la période d'essai, l'employeur serait soumis au versement d'une indemnité compensatrice à hauteur des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise. **Voir tableau ci-dessus.**

Dernier point de vigilance, si l'employeur n'a pas l'obligation de préciser les raisons qui l'ont conduit à rompre la période d'essai, il doit néanmoins s'assurer que sa décision est justifiée par des éléments inhérents à la personne du salarié et ne repose pas sur un motif prohibé ou disciplinaire.

En cas de contentieux, il pourrait être amené à devoir justifier sa décision. La Cour de cassation a plusieurs fois rappelé que si une faute est commise par le salarié pendant la période d'essai et que l'employeur souhaite l'invoquer pour mettre fin au contrat de travail, il ne doit pas rompre la période d'essai : il n'a pas d'autre choix que d'engager une procédure de licenciement disciplinaire (entretien préalable et notification dans les règles).

La rupture anticipée du CDD

Par définition dans un contrat à durée déterminée, à la différence d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur et le salarié connaissent, en principe, à l'avance la date de fin de leur collaboration. Toutefois, dans certains cas strictement encadrés par la loi, il est possible de revoir cette dernière et d'opérer ce qu'on appelle une rupture anticipée.

Il est rappelé qu'agir en dehors de ceux-ci, fait courir un risque important à l'auteur de la rupture puisque cela peut conduire l'employeur fautif au versement de dommages et intérêts d'un montant au minimum égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ou le salarié en cause, à un dédommagement de son ex-employeur à hauteur du préjudice subi.

Une attention particulière doit également être portée au fait que le motif de la rupture conditionne la fin d'exécution du contrat engendrant le respect d'un préavis ou sa dispense, tout comme le versement ou non de l'indemnité de fin de contrat. Rappelons que même si l'objet du CDD permet en principe de percevoir l'indemnité de fin de contrat, lorsque la cause de la rupture repose sur une faute grave du salarié, son embauche en CDI ou la force majeure, elle peut alors lui être supprimée.

Le commun accord

Quelles qu'en soient les raisons, les parties au contrat peuvent décider de s'entendre pour avancer le terme du contrat qui les lie et mettre ainsi fin à leur collaboration. Encore une fois, pour des raisons de preuve, il est nécessaire de le formaliser par un écrit attestant de la volonté claire et non équivoque des deux parties de se séparer.

Attention, il ne s'agit pas ici d'une rupture conventionnelle dont la procédure est uniquement prévue pour les CDI. Il n'y a donc pas à demander à l'administration d'homologuer leur décision.

Embauche du salarié en CDI

Le salarié sous contrat CDD qui se voit proposer un CDI par une autre entreprise et souhaite rompre son engagement est en droit de le faire, à condition de pouvoir justifier auprès de son employeur de sa nouvelle embauche.

Dans une circulaire de 2008, l'administration recommande au salarié de procéder par écrit, ce dernier présentant deux intérêts : établir l'origine de la rupture et fixer le point de départ du préavis dû par le salarié. En effet, sauf accord des parties, celui-ci est :

- d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD signé (renouvellement inclus) s'il était à terme précis,
- d'un jour par semaine en fonction de la période de travail déjà effectuée dans le cas d'un CDD à terme imprécis.

Quoi qu'il en soit, le préavis ne pourra dépasser deux semaines.

L'inaptitude du salarié

De manière analogue à la procédure appliquée dans le cadre d'un CDI, en cas d'inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail, l'employeur devra rechercher à reclasser son salarié et si cela n'est pas possible (aucun poste disponible, poste proposé mais refusé par le salarié, avis d'inaptitude mentionnant expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi) il pourra procéder à la rupture anticipée du CDD.

Attention, l'employeur qui, un mois après l'avis d'inaptitude n'aurait pas procédé au reclassement de son salarié ou à la rupture du contrat, devrait recommencer à payer son salaire.

La force majeure

Selon la Cour de cassation, la force majeure « s'entend comme de la survenance d'un événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat ». Ce motif de rupture qui peut être invoqué par les deux parties est, dans les faits peu admis par la Cour de cassation. Par exemple, il n'a pas été reconnu que l'incarcération du salarié ou les difficultés économiques de l'entreprise relèvent de la force majeure.

La faute grave

A la différence du CDI, seule la faute grave peut conduire à la rupture du CDD. Une faute réelle et sérieuse semble insuffisante. Cela se justifie sûrement par le fait que le CDD n'ayant pas pour vocation de durer, seule une faute qui, du fait de sa gravité rend impossible le maintien dans l'entreprise du salarié, pourrait justifier sa rupture. En son absence, il faudra prendre son mal en patience.

Rappelons que lorsque la faute a été commise par le salarié, l'employeur ne peut rompre sur le champ le contrat. Il doit avant tout engager la procédure prévue par le code du travail pour les sanctions disciplinaires (articles L. 1332-1 et s. du code du travail).

La rupture anticipée pour faute grave n'est pas un licenciement et à ce titre, ne relève donc pas de la procédure de licenciement disciplinaire.

L'employeur doit donc convoquer le salarié à un entretien préalable à sanction disciplinaire en respectant un délai raisonnable (5 jours ouvrables par exemple), le recevoir, l'écouter se défendre et envisager la rupture qu'après un délai de réflexion de 2 jours ouvrables minimum. La faute grave étant privative de préavis, le contrat sera considéré comme rompu immédiatement.

AFTRAL

CAP Déménageur sur Véhicule Utilitaire Léger

Recrutez vos futurs alternants

/ **Tremblay-sur-Mauldre & Rungis**
pascal.jones@aftral.com

/ **St-Quentin-Fallavier**
sandrine.christin@aftral.com

/ **Toulouse**
romain.melac@aftral.com

*Bénéficiez de **l'aide exceptionnelle** à l'embauche d'un apprenti pour tout contrat signé **avant le 31/12/2022***

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

Des formations pour aller loin

Carcept Prev accompagne la branche du Transport dans les domaines de la retraite complémentaire, de l'assurance santé et prévoyance, de l'action sociale et du bien-être. Vous et vos salariés bénéficiez ainsi d'un accompagnement complet et adapté à votre métier pour vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : VOTRE ACTIVITÉ.

Carcept Prev s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.