

Rédacteur : Yann VIGUIÉ
Coordinateur du conseil de métier OTRE « Déménagement et conservation de biens »
yann.viguie@otre.org

Édito : Attention au risque de taxation des contrats courts !

Le conseil de métier « Déménagement » de l'OTRE travaille actuellement sur plusieurs dossiers :

- La sécurisation du quadrimestre déménagement,
- Les déménagements militaires,
- La sécurisation des contrats courts afin de limiter le risque de taxation (voir point 1 et 2).

Le quadrimestre déménagement a été négocié il y a près de vingt ans dans le cadre des 35 heures. L'objectif est de profiter de la négociation en cours sur le forfait jour des cadres prévue à l'article 6 de l'accord du 23 août 2000, pour toiletter à droit constant également l'article 4 qui définit le cadre du quadrimestre et qui n'a pas été adapté aux évolutions législatives et réglementaires concernant la modulation et les durées de travail.

Sur les questions du déménagement militaire, l'OTRE a rencontré tout récemment, dans le cadre d'une réunion publique, la ministre de la défense Florence PARLY avec plusieurs députés membres de la commission défense de l'Assemblée. Elle est toujours dans l'attente d'un rendez-vous avec le nouveau DRH des armées pour faire le point sur le plan annuel de mutation (PAM) de 2018, mais aussi pour tirer ensemble les conséquences de la tentative de « plateformisation » des déménagements militaires lors de cette saison et préparer, dans un véritable partenariat, la saison 2019.

Sur les contrats courts, il s'agit à la fois de sécuriser nos contrats d'usage, journaliers et saisonniers dont la profession est grande consommatrice, d'éviter une éventuelle nouvelle taxation de ces contrats, mais également de s'ouvrir aux nouveaux types de contrats ouverts dans le cadre des ordonnances travail. Dans le cadre de marchés, et notamment des marchés publics ou à bon de commande d'une certaine durée, ni le CDI, ni les CDD, classique ou d'usage ne sont les formes les plus adaptées.

Il y a donc du pain sur la planche et si l'un ou l'autre de ces sujets vous intéressent pour participer aux débats, n'hésitez pas à vous manifester !

1. CDD : le gouvernement oscille entre encadrement et assouplissement

Donner plus de souplesse aux entreprises tout en protégeant les salariés. Les nouvelles dispositions sur les CDD contenues dans les ordonnances travail et la loi « Avenir professionnel » illustrent bien cette équation complexe.

Les deux dernières réformes - les ordonnances travail et la loi « Avenir professionnel » - prévoient toutes deux des dispositions sur les contrats précaires. Lutter contre les contrats courts et la précarité tout en permettant aux branches et aux entreprises d'assouplir les conditions de recours aux CDD et aux contrats de mission. C'est ce subtil équilibre que le gouvernement tente de réaliser, avec plus ou moins d'aléas quant à l'objectif fixé.

2. Le bonus-malus sur les contrats courts sera-t-il la pomme de discorde de la négociation sur l'assurance chômage ?

La CPME ne veut pas en entendre parler, comme elle l'a rappelé fermement cette semaine lors d'une conférence de presse.

« On nous refait le coup de la pénibilité » ! Les responsables de la CPME sont inquiets et ils l'ont fait savoir récemment à Paris en marge des universités 2018 PME d'Ile-de-France devant les journalistes, accompagnés de chefs d'entreprise pour dénoncer les risques que constituerait la mise en place d'un bonus-malus en matière de contrats courts alors que les discussions sur l'assurance chômage ont commencé. En savoir plus [dans le Figaro](#) dans [l'Express](#), dans [Capital](#) ou [les Echos](#) ou [Actu RH](#)

3. Indices CNR en déménagement : étude de prix de revient actualisée en septembre 2018

Dans le cadre de sa mission d'intérêt général, le CNR étudie également les transports de déménagements de particuliers. Le comité national routier a effectué en 2005 une enquête de terrain auprès des entreprises de ce secteur. Les résultats de cette campagne, jugés représentatifs et significatifs, ont alors permis de recomposer une grille de coûts de référence. Cette dernière est depuis actualisée tous les ans. L'objet principal de l'étude réside dans l'observation des conditions et des coûts d'exploitation des poids lourds et des personnels spécialisés utilisés lors de ces opérations de déménagements de particuliers. Le document restitue cette grille de coûts, actualisé aux dernières conditions économiques connues.

Les coûts salariaux tiennent compte des minima de rémunération définis dans l'accord social du 4 mai 2018 (avenant n°16), signé par l'ensemble des organisations professionnelles représentatives et applicable à compter du 1^{er} septembre 2018. Le prix du gazole retenu dans les calculs est le prix moyen observé par le CNR pour septembre 2018. L'ensemble des autres postes est actualisé par des indices pertinents en situation septembre 2018. Pour tenir compte de la diversité des situations rencontrées en entreprise (particulièrement en matière de coûts de structure), le CNR complète les résultats moyens, forcément réducteurs, d'abaques permettant de personnaliser les calculs. Retrouvez l'étude complète du CNR [sur le site du CNR](#), tout comme l'évolution [de l'indice 138 DC1 et cinq ans d'ancienneté](#) qui avec les dernières revalorisation salariales de septembre et un indice de 144,56 a pris 1,57 % sur un an. Cet indice est l'indice moyen de revalorisation du coût de la main d'œuvre retenu dans de nombreux appels d'offres et marchés, et a donc évolué de 44,56 % depuis la base 100 fixée en décembre 2000.

4. Mesures relatives à l'assurance chômage : le bonus-malus

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » publiée au Journal officiel du 6 septembre renove complètement la formation professionnelle.

Elle comporte également d'autres réformes sans lien avec la formation et, notamment, une révision des règles de financement de l'assurance chômage.

L'article 52 de la loi réactive un dispositif de bonus-malus sur la contribution patronale d'assurance chômage au titre des contrats courts avec la possibilité de minorer ou de majorer le taux de contribution en fonction de nouveaux critères s'ajoutant à ceux existants (nature du contrat, durée, motif du recours, âge du salarié et taille de l'entreprise) :

[Découvrir la charte d'engagement OTRE DÉMÉNAGEUR](#)

- Le nombre de fins de contrats et de contrats de mise à disposition (travail temporaire) à l'exclusion des démissions et des contrats de missions ;
- Le secteur d'activité de l'entreprise : selon le rapporteur du projet de loi, il s'agit de poser le principe d'une modulation de la contribution fondée sur une moyenne établie par secteur d'activité.

Ces nouvelles règles restent subordonnées à la négociation des partenaires sociaux sur la nouvelle convention d'assurance chômage dont le cadrage des négociations a été fixé dernièrement par décret. En cas d'échec, un décret en Conseil d'État fixera les modalités du dispositif.

5. Travail illégal : les pouvoirs publics intensifient la lutte

Les prérogatives de l'Inspection du travail et les sanctions applicables en matière de travail illégal ont été renforcées par la [Loi n° 2078-771 du 5 septembre 2018, JO du 6](#).

En 2016, plus de 6 800 procès-verbaux relatifs au travail illégal (travail dissimulé, prêt illicite de main d'œuvre, cumul d'emploi irrégulier...) ont été dressés dans les 74 000 établissements contrôlés par l'administration. Une situation qui, pour les pouvoirs publics, « mine le pacte social en affaiblissant le droit des salariés, en faussant la concurrence entre les entreprises et en diminuant les recettes de l'État et de la Sécurité sociale ». Aussi les moyens visant à lutter contre le travail illégal ont-ils été renforcés, et ce dans le cadre de la récente loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Plus de prérogatives accordées aux agents de contrôle

Principaux verbalisateurs de situation de travail illégal (25 % des procédures mises en œuvre) après la gendarmerie, les agents de contrôle de l'Inspection du travail vont voir leur pouvoir d'enquête élargi. Ainsi, lors de leurs visites, ils pourront obtenir communication de tout document comptable ou professionnel ou de tout autre élément d'information propre à faciliter l'accomplissement de leur mission. Ils pourront, par ailleurs, en prendre copie immédiate, par tout moyen et sur tout support.

S'agissant des données informatisées, ils auront accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la restitution en clair des informations propres à faciliter l'accomplissement de leur mission. Sachant qu'ils pourront en demander la transcription par tout traitement approprié en des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle.

Précision : l'application de ces mesures nécessite encore la publication d'un décret qui fixera la liste des agents de contrôle bénéficiant de ces nouvelles prérogatives.

Un arrêt temporaire d'activité généralisé

Le préfet qui a connaissance d'une situation de travail illégal peut ordonner, pendant trois mois maximum, l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur le chantier de bâtiment ou de travaux publics où l'infraction a été constatée.

Désormais, cette suspension peut concerner toute activité exercée dans un autre lieu que le siège social de l'entreprise ou que l'un de ses établissements. Par exemple, un arrêt temporaire d'activité peut être prononcé à l'égard d'une entreprise de gardiennage ou d'une entreprise du secteur de la propreté sur le site où l'infraction a été commise.

Certaines condamnations obligatoirement diffusées

[Découvrir la charte d'engagement OTRE DÉMÉNAGEUR](#)

Le juge qui condamne une entreprise pour travail dissimulé peut également décider que cette condamnation sera diffusée par le ministère du travail sur un site Internet dédié. À présent, cette diffusion est obligatoire dès lors que l'infraction a été commise en bande organisée, à l'égard d'un mineur soumis à l'obligation scolaire ou à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur de l'infraction.

À noter : la condamnation est diffusée pour une durée maximale d'un an. En [savoir plus dans les Echos](#).

6. Principe d'égalité de traitement et 13^e mois

Des salariés ouvriers et employés ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le bénéfice d'un avantage de treizième mois accordé aux cadres en application d'une décision unilatérale de l'employeur.

Jusqu'à présent, la construction jurisprudentielle de la Cour de cassation imposait à l'employeur de justifier que les avantages catégoriels mis en place par décision unilatérale étaient justifiés par des éléments objectifs réels et pertinents.

Les avantages accordés par accord collectif, eux, bénéficient d'une présomption de justification au regard du principe d'égalité de traitement. La charge de la preuve repose dans ce cas sur celui qui invoque l'inégalité de traitement.

La Cour de cassation innove dans cet arrêt en considérant que la prime de treizième mois participe à la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base et qu'ainsi cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique au regard du travail effectué.

Les non cadres ne peuvent donc réclamer la même rémunération que les cadres, prime de treizième mois comprise.

L'intérêt de cet arrêt c'est que dans ce cas précis, la prime de treizième mois, l'employeur n'a pas à apporter la preuve que cette différence de traitement repose sur des éléments objectifs, et ceci, même si l'octroi de cet avantage catégoriel résulte d'une décision unilatérale de sa part.

Enfin, rappelons que dans le déménagement à la différence d'autres secteurs du transport routier, il n'existe pas d'obligation conventionnelle de treizième mois. [Cass. Soc., 26 septembre 2018, n° 17-15.101](#)

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2018_8506/septembre_8946/1338_26_40301.html

7. Dans la presse

Dix ans après la crise de 2008, l'industrie de l'immobilier d'entreprise s'est transformée dans au moins trois domaines. À [lire dans les Echos](#).

Les déménagements d'entreprises, source de stress

Bien qu'il ne soit souvent que de quelques kilomètres - moins de 50 dans la majorité des cas - les déménagements d'entreprises ne sont jamais sans conséquence pour les salariés. « Environ 130 000 sociétés déménagent chaque année en France et c'est à chaque fois une source d'inquiétude », analyse Ludovic PONGE, consultant pour le cabinet d'expertise Secafi. En [savoir plus dans La Croix](#).

Comment réussir son déménagement d'entreprise à [lire dans Capital](#).

À Besançon: on déménage à vélo à [lire sur France 3 Région](#).

Carton Plein, un déménagement solidaire et sans pollution à [lire sur carenews](#).

8. Agenda

7 novembre : Commission mixte paritaire,

11 décembre : Commission de suivi travail illégal dématérialisation du LIC,

15 novembre : Congrès national de l'OTRE (www.congres2018.otre.org),

4 décembre : conseil de métier « déménagement » physique,

15 janvier matin : Commission mixte paritaire,

11 février après midi : Commission mixte paritaire.