



CONSEIL DE MÉTIER DÉMÉNAGEMENT INFO DeM OTRE - numéro 70

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

Rédacteur : Yann VIGUIÉ

Coordinateur du conseil de métier OTRE « Déménagement et conservation de biens »
yann.viguie@otre.fr

Edito : flambée des coûts !

Alors que le prix des carburants atteint des niveaux inédits, la profession du déménagement fait face à une flambée des coûts qui doit impérativement être répercutée, si la profession ne veut pas voir ses marges rognées comme peau de chagrin.

Principal poste de coût, la masse salariale, qui représente souvent plus de 50% du coût de revient en déménagement. Il subit les effets induits de la hausse du SMIC, de l'inflation, et de l'accord salarial signé en février dernier, qui vient d'être publié au journal officiel, le rendant ainsi applicable en juin à toutes les entreprises de déménagement (voir point 1).

Le Comité National Routier (CNR) qui rend compte de l'évolution des coûts dans le transport routier et notamment en déménagement, en a d'ailleurs tenu compte, [en réactualisant son indice main d'œuvre en juin](#), qui passe de 149,56 à 155,8, prenant 4,17% que les entreprises doivent intégrer.

Le coût et les contraintes de stationnement, ne sont également pas neutres, et tout particulièrement dans les grandes métropoles, et notamment celle de Paris. Le président du Conseil de Métier déménagement s'en était ému [en écrivant à l'adjoint en charge des transports et de la mobilité](#), David Belliard, et ce dès le mois d'avril, face à la nouvelle réglementation payante entrée en vigueur.

David Belliard a répondu fin mai, [dans ce courrier](#) qui ne répond pas totalement aux questions posées et ferme la porte à la réservation préalable de stationnement. Mais sa réponse ouvre néanmoins la voie à un ventousage géré par la profession elle-même, ce qui jusqu'ici était souvent refusé.

Parmi les autres dossiers qui attendent la profession à la rentrée, figure toujours l'attractivité de nos métiers, mais aussi les questions sociales. En matière sociale, il sera questions de valorisation d'avantages non salariaux (prévoyance, mutuelle...) comme a su le faire le transport routier de marchandises en février dernier, en contrepartie de l'allongement du préavis lors de démission.

Les négociations salariales sur la NAO reprendront également (notamment eu égard à la probabilité forte d'une nouvelle revalorisation automatique du smic cet été) et les thèmes autour du renforcement du socle conventionnel santé et de la prévoyance seront probablement évoqués par les Organisations syndicales à l'instar du TRM.

Bonne saison d'été à tous !

1) Extension d'accords sociaux applicables au déménagement

Au Journal Officiel du 15 juin 2022, sont parus les arrêtés d'extension en date du 23 mai 2022 suivants :

- ⇒ les dispositions de l'avenant de salaires n° 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles [dans les entreprises de transport de déménagement](#) ;
- ⇒ les dispositions de l'avenant n° 74 du 28 février 2022 au [protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers TRM](#) et donc au déménagement.

Nous vous avons informés dès la signature de ces accords dans nos précédents INFODEM tout comme sur le site de l'OTRE autant pour l'accord relatif aux frais de déplacements immédiatement applicable, que de celui relatif aux rémunérations (à retrouver [ici en version signée pour les rémunérations](#)) applicable à l'extension pour les adhérents OTRE. Ces deux accords sont donc désormais applicables à toutes les entreprises à compter du lendemain de la publication au JO, soit le 16 juin 2022.

2) Contrat de déménagement conclu par un consommateur : la franchise d'indemnisation est abusive

Une clause d'un contrat de déménagement laissant une franchise d'indemnisation à la charge du consommateur en cas de dommage est présumée abusive de manière irréfragable.

Cass. com. 13-4-2022 n° 20-17.128 F-D, J. c/ Sté Service poids lourd

Sont abusives les clauses qui ont pour objet ou pour effet de créer, au détriment du consommateur, un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat ([C. consom. art. L 212-1](#)). Sont irréfragablement présumées abusives, et dès lors interdites, les clauses ayant pour objet ou pour effet de supprimer ou de réduire le droit à réparation du préjudice subi par le consommateur en cas de manquement par le professionnel à l'une de ses obligations ([art. R 212-1, 6°](#)).

Un particulier agit en réparation contre un déménageur qui a abîmé un meuble au cours du transport. Un tribunal rejette sa demande : si la réparation du dommage devait être mise à la charge du transporteur, le montant de ce dommage (200 €) était inférieur au montant de la franchise prévue par le contrat (390 €), de sorte que le consommateur ne pouvait obtenir aucune indemnité.

La Cour de cassation censure le jugement au motif suivant, relevé d'office : une telle clause, ayant pour effet de supprimer ou de réduire le droit à réparation du préjudice subi par le consommateur en cas de manquement du professionnel à l'une de ses obligations, est présumée abusive de manière irréfragable.

A noter :

1° Dès lors qu'elle se trouve dans la liste noire figurant à l'[article R 212-1](#), la clause d'un contrat conclu avec un consommateur doit être réputée non écrite, quelles que soient les circonstances de sa conclusion, l'éventuelle absence de déséquilibre qu'elle entraîne ou son intensité (Cass. 1e civ. 11-12-2019 n° 18-21.164 F-PBI : RJDA 3/20 n° 181). Tel est le cas des clauses limitatives de responsabilité, expressément visées à l'[article R 212-1](#). Sont ainsi réputées non écrites non seulement les clauses qui excluent toute responsabilité, mais également celles qui fixent un plafond d'indemnisation (par exemple, déclarant abusive la clause d'un contrat de déménagement prévoyant un plafond de réparation : Cass. 1e civ. 11-12-2019, précité). Il résulte de la décision commentée que la clause prévoyant une franchise à la charge du consommateur n'échappe pas à la sanction.

2° Dans la droite ligne de la jurisprudence de la Cour européenne (CJCE 4-6-2009 Aff. 243/08 : RJDA 10/09 n° 899), reprise dans le Code de la consommation ([C. consom. art. R 632-1, al. 2](#)), la Haute Juridiction rappelle que le juge national est tenu d'examiner d'office le caractère abusif d'une clause contractuelle s'il dispose des éléments de droit et de fait nécessaires à cet effet. S'il considère qu'une clause est abusive, il ne l'applique pas, sauf si le consommateur s'y oppose (CJUE ord. 3-3-2021 Aff. 13/19 : BRDA 11/21 inf. 19).

En relevant elle-même d'office le moyen tiré du caractère abusif de la clause de franchise, dans une affaire où ni le juge d'instance ni vraisemblablement le pourvoi ne l'avaient soulevé, la Cour suprême fournit une illustration de l'efficacité de cette règle pour assurer l'effectivité de la protection des consommateurs contre les clauses abusives. A [retrouver sur efl.fr](#)

3) Le ministère du travail publie une nouvelle instruction pour la gestion des vagues de chaleur

A l'occasion de l'ouverture de la période de veille saisonnière des vagues de chaleur, qui a lieu du 1er juin au 15 septembre chaque année, une instruction du 31 mai 2022 vient renforcer l'objectif de limiter les effets d'un épisode de canicule sur les travailleurs. Pour cela, une organisation opérationnelle doit être mise en place. Elle repose sur une collaboration interministérielle accrue.

L'instruction renforce également le guide d'aide à l'élaboration de la disposition spécifique Orsec gestion sanitaire des vagues de chaleur créé en 2019.

Globalement, le dispositif prévu pour 2022 ne comprend pas de modifications majeures de l'organisation mise en place par la DGT, ni des consignes à destination des Dreets.

L'instruction revient sur :

- ⇒ les actions à engager sur le terrain : prise en compte du risque de "fortes chaleurs" dans l'évaluation des risques, adaptation du travail en prévision des vagues de fortes chaleur, mobilisation des services de prévention et de santé au travail (SPST), mise en place de contrôles d'entreprises dans le bâtiment et les travaux publics ;

- ⇒ le suivi des accidents graves et mortels : transmission systématique et immédiate de l'information à la DGT, surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec le risque de chaleur ;
- ⇒ les consignes destinées aux employeurs lorsqu'un département passe en vigilance rouge : réévaluation quotidienne des risques, mesures d'aménagement de l'organisation du travail, réexamen de la liste des télétravailleurs, arrêt des travaux si nécessaire ;
- ⇒ le niveau de mobilisation attendu des services déconcentrés en cas de vigilance rouge : coordination par le préfet, information des employeurs, diffusion des messages de prévention, contrôles ciblés, point de situation hebdomadaire destiné à la DGT (gestion du risques, mesures locales, difficultés) ;
- ⇒ L'indemnisation ou la récupération des heures perdues pour cause de canicule : récupération des heures non travaillées, recours au dispositif d'activité partielle, dispositif spécifique pour les entreprises du BTP ;
- ⇒ les ressources complémentaires : INRS, OPPBTP, site du ministère du travail, recommandations sanitaires, Santé publique France, numéro vert.

Enfin, l'instruction rappelle qu'il "est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé" (article D.4153-36 du code du travail). De plus, les agents de contrôle peuvent mobiliser des dispositions relatives à l'aménagement des locaux. [Voir l'instruction du ministère du travail](#)

4) A quelle échéance doit être payé un journalier ou un salarié intermittent ?

Voir article 1-4 de l'accord de février 2022 joint, lui-même assouplissant le code du travail qui prévoit : Le salarié est : Saisonnier, Temporaire ; Intermittent.

Il est payé au moins 2 fois par mois. L'employeur doit verser au salarié saisonnier, temporaire, intermittent ou travaillant à domicile, 2 fois par mois, soit au moins tous les 15 jours. A [voir sur le site Services Publics](#)

5) "On assiste à une délocalisation du lieu de travail vers le domicile du salarié"

Jamais le télétravail n'avait connu un tel essor en France. Contraintes par la crise sanitaire, les entreprises ont dû s'y résoudre, même les plus récalcitrantes. Il sera difficile de revenir en arrière tant du côté des salariés, qui y trouvent un grand nombre d'avantages, comme du côté des entreprises qui en profitent pour réorganiser le travail et les mètres carrés. Mais cet essor du télétravail entraîne des casse-têtes juridiques que le droit actuel ne permet pas de régler et que les partenaires sociaux n'ont pas souhaité résoudre lors de la négociation interprofessionnelle qui s'est déroulée en 2020. Etienne Pujol, avocat associé au sein du cabinet BerryLaw, insiste sur l'un d'entre eux.

Extension du télétravail à toutes les catégories professionnelles

"On assiste à une délocalisation du lieu de travail vers le domicile du salarié. Ni le législateur ni les partenaires sociaux n'ont pris la mesure d'une telle évolution et de ce que cela signifie en termes de compliance pour l'employeur", constate Etienne Pujol.

Surtout, la physionomie du télétravail a changé. "Jusqu'à présent, le télétravail était réservé à des cadres dirigeants ou à des cadres au forfait-jours qui disposent d'une grande autonomie dans leur travail. Avec le télétravail à grande échelle, il est étendu à des populations qui ne sont pas cadres et qui voient leur vie professionnelle s'immiscer dans leur vie privée dans des conditions de travail dégradées".

S'assurer du respect des règles de santé et de sécurité

Télétravailler de chez soi ou d'un tiers-lieu n'est pas synonyme car dans ces espaces de coworking, il existe des règles liées à la sécurité des travailleurs. Comment les faire respecter au domicile du salarié ? "Les articles R.4221-1 à R.4228-37 du code du travail prescrivent un certain nombre d'obligations relative à l'utilisation des lieux de travail : aération, éclairage, ambiance thermique, escaliers, ... L'employeur a la responsabilité de s'assurer que les lieux de travail respectent bien les normes édictées par le code du travail. Or, sauf à venir constater cette adéquation au domicile du salarié, l'employeur n'a pas les moyens de vérifier cela", insiste Etienne Pujol.

"Rappelons que l'article L.4741-1 du code du travail prévoit que l'employeur qui méconnaît ces obligations de s'assurer que les lieux de travail respectent bien les normes édictées par le code du travail une amende de 10 000 euros qui vient se rajouter à son obligation de santé et de sécurité. Il y a donc un vrai risque (au moins théorique) pour l'employeur".

Des questions d'ergonomie se posent également. "On observe de plus en plus de troubles musculosquelettiques (TMS) liés au télétravail (épaules et bras) et à des mauvaises postures. Sans compter la hausse des comportements addictifs (alcool, vapotage, etc.) et à la nécessaire prévention de l'isolement professionnel. L'employeur reste responsable même si cela se produit au domicile du salarié".

Encadrer et limiter la responsabilité de l'employeur

Selon Etienne Pujol, "l'employeur devrait être exonéré de cette responsabilité" ou, à tout le moins "devrait-on lui permettre d'obtenir la garantie de la part du salarié que son environnement de travail est bien conforme aux normes comme cela se fait déjà pour l'assurance habitation dans les avenants de télétravail". De la même manière, ajoute-t-il, "le DUERP en tant qu'il est obligatoire dès le premier salarié et qu'il est supposé évaluer les risques auxquels les salariés sont exposés dans l'exécution de leur travail devrait aussi s'appliquer aux risques liés au fait que le travail s'exerce au domicile du salarié. Or, tous ces éléments ne sont pas appréhendés par le droit du travail".

"Le code du travail a été élaboré pour un modèle fordiste. Il a été adapté à la durée du travail avec la création du forfait-jours, au lien de subordination avec la prise en compte des travailleurs des plateformes et aujourd'hui il doit être adapté à la question du lieu de travail. Il faut faire évoluer le code du travail et prévoir au sein des dispositions relatives au lieu de travail un codicille sur le télétravail car l'employeur n'a pas la possibilité de s'assurer que le domicile de son salarié en tant que lieu d'exécution du travail répond à toutes les obligations qui pèsent sur lui".

6) Peut-on réaliser un déménagement le dimanche et jours fériés ?

Sans parler des levées d'interdictions de circulation que l'OTRE obtient régulièrement à la demande des entreprises dans ses contacts avec le Ministère, il y a une dérogation permanente pour travailler dans le secteur du transport routier, mais une interdiction de circuler en véhicules de plus de 7,5 T ! En revanche, il existe une dérogation permanente de circuler le dimanche en déménagement de bureaux qu'il est prudent d'avoir à bord des véhicules, notamment le texte de l'arrêté qui stipule en article 4 :

Dérogations à titre permanent. Des dérogations aux interdictions prévues aux articles 1er et 2 du présent arrêté, dites dérogations à titre permanent, n'ayant pas à faire l'objet d'une autorisation spéciale, permettent les déplacements :

[Arrêté du 2 mars 2015](#) relatif à l'interdiction de circulation des véhicules de transport de marchandises à certaines périodes **article 4 – 5° de véhicules effectuant des déménagements de bureaux ou d'usines en milieu urbain** ; remplacé par 4-5 de l'arrêté du 16 avril 2021 [disponible ici sur Légifrance](#)

7) Dans la presse dem

Crise du transport maritime, le pire reste à venir

Des taux de fret maritimes multipliés par dix, des escales de navires aléatoires, des temps de transit dégradés, une parité euro-dollar défavorable, un crédit documentaire boudé par les exportateurs... Le chaos de la chaîne mondiale d'approvisionnement qui frappe les exportateurs/importateurs, depuis deux ans, ne serait que le début d'un scénario catastrophe à venir selon les experts invités par l'APEX le 17 mai dernier. A [lire sur Business.fr](#)

Dordogne : des gendarmes mis en cause dans une fraude aux frais de déménagement

Une dizaine de gendarmes de Dordogne sont visés par une enquête pour "escroquerie aggravée", soupçonnés d'avoir exagéré leurs factures de déménagement au moment d'intégrer leur nouvelle caserne à Thiviers au printemps 2021, a indiqué mardi le parquet de Périgueux. A lire [sur France Bleu](#), dans [la Provence](#) ou [dans Sud Ouest](#).

« Déménager, c'est l'occasion de rencontrer la nouveauté et de se réinventer », explique Thibaut Sallenave

Le docteur en philosophie Thibaut Sallenave a passé au crible la palette de sentiments qui nous habitent lorsque l'on décide de faire nos cartons pour vivre ailleurs.

Promesse de bonheur ou renoncement ? Comme beaucoup de Français à l'approche de l'été, vous êtes peut-être en train de faire vos cartons en vue d'un prochain [déménagement](#). Une démarche qui peut ressembler à une formalité pour certains, mais qui est un véritablement bouleversement pour d'autres.

Dans Changements d'adresse, une philosophie du déménagement*, qui vient de sortir en librairie, Thibaut Sallenave, docteur en philosophie et enseignant en classe préparatoire, analyse ce que provoque en nous cette mobilité. Pour 20 Minutes, il explique en quoi le déménagement est « une façon de rejouer sa vie » A [lire dans 20 minutes](#).

Immobilier : les Français privilégient les zones périurbaines pour leur déménagement

Si les Français ont été nombreux à déménager après les confinements et la crise sanitaire, ce n'est pas pour autant qu'ils ont choisi les zones rurales comme on a pu le croire. Ce sont au contraire les zones périurbaines qui ont tiré leur épingle du jeu.

Alors que l'on s'attendait à un véritable exode urbain vers les campagnes avec la fuite des villes que l'on a pu voir pendant les confinements, une étude de Meilleurs Agents et Se Loger, [relayé par le Figaro](#), nous apprend que ce sont les zones périurbaines, à seulement quelques kilomètres de leur domicile d'origine, que les Français ont privilégiées pour leurs déménagements post-crise sanitaire.

S'il y a bien eu [une augmentation des prix et du nombre d'achats](#) pour les maisons de campagne, 60% des intentions de mobilité des Français se sont faites dans le même département, selon l'étude. La même part, 60% des acheteurs déclarent de plus ne pas vouloir s'éloigner à plus de 30 minutes de leur premier logement. A [lire dans mieux vivre votre argent](#)

8) Agenda

Négociations paritaires (CPPNI) :

- ⇒ **Lundi 19 septembre 2022**
- ⇒ **Mercredi 19 octobre**
- ⇒ **Mercredi 30 novembre 2022**

Conseil de Métier DEM

- ⇒ **Mardi 6 septembre 2022 de 10h à 12h**
- ⇒ **Mardi 6 décembre 2022 de 10h à 12h**

PARTENAIRES OTRE DEMENAGEMENT

