

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2020
SUR LES CONTRATS SPECIFIQUES
AU SECTEUR DU TRANSPORT DE DEMENAGEMENT

Conclu entre :

- La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
 - La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR),
 - L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF),
- représentées par

BERTHELOT Florence

DEGOUY Alexis

MARESCHAL Ingrid

L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE) représentée par

RIVERA Jean-Marc

d'une part,

L'Union Fédérale Route FGTE-CFDT, représentée par

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT, représentée par

La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique FO-UNCP, représentée par CLOS Patrice

La Fédération Générale des Transports FGT-CFTC, représentée par CADART Guillaume

DOUINE Thierry

Le Syndicat National des Activités du Transport et du Transit CFE-CGC, représenté par

VERVOUX Fabienne

d'autre part,

^{DS} ^{DS} ^{DS} ^{DS}

^{DS} ^{DS} ^{DS} ^{DS}

Préambule

Le secteur du déménagement se caractérise par le caractère à la fois saisonnier et irrégulier de son activité, imposant un effectif variable aux entreprises de déménagement et conduisant au recours à l'embauche de personnel sous contrat autre que le Contrat à Durée Indéterminée de droit commun.

Cette spécificité est reconnue par le Code du travail car le déménagement est inscrit expressément sur la liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les partenaires sociaux ont souhaité rassembler et compléter les dispositions conventionnelles existantes dans le secteur du déménagement sur ce sujet, dans un objectif de lisibilité et de simplicité, ainsi que préciser les conditions de reconduction et de transformation des CDD en CDI.

Les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que, même si le secteur du déménagement dispose de divers contrats de travail spécifiques liés à la nature de son activité, le Contrat à Durée Indéterminée doit rester la norme.

En tout état de cause, le nombre total d'ouvriers sous contrat à durée déterminée ne peut excéder, dans chaque entreprise, 45 % de l'effectif total moyen annuel.

 

Article 1 -Description des CDD

Dispositions spécifiques

Les partenaires sociaux ont réécrit les dispositions concernant les contrats à durées déterminées spécifiques au secteur du déménagement.

Les articles 6 et 7 de l'Accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 restent en l'état pour les contrats en cours (conclus avant la date de signature de l'Accord).

De même, les partenaires sociaux engageront les démarches nécessaires pour que le modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier soit adapté aux dispositions conventionnelles du présent accord.

A.CDD d'usage

Le CDD dit d'usage est par nature temporaire. Il est communément appelé « Contrat journalier » dans le déménagement et défini comme un contrat conclu sur un ou plusieurs jours et visant :

- à la réalisation d'une seule et même mission de déménagement
ou
- à la réalisation de plusieurs missions de déménagement dans le cadre d'un seul et même « voyage de déménagement(s) »

Le CDD d'usage ne donne pas droit à l'indemnité de précarité et il n'y a pas de délai de carence à respecter entre deux contrats d'usage.

Les partenaires sociaux précisent également que seul le personnel affecté à une opération de déménagement peut être recruté via un contrat d'usage et réitèrent que ce contrat est conclu pour une durée minimale non fractionnable de 7 heures. Si la mission de déménagement dure plusieurs journées, la première journée doit obligatoirement au minimum être de 7 heures ou rémunérée 7 heures.

Dans le cadre du renforcement du formalisme, les parties signataires conviennent de :

- l'obligation de rédaction d'un contrat par l'employeur ou son représentant à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement(s) ;
- l'obligation de déclaration préalable à l'embauche à chaque nouvelle mission ;
- l'obligation d'établir une feuille de paie conforme (mentionnant les éventuelles majorations pour congés payés, le passage par une caisse de congés payés, le décompte du temps de travail à la semaine, la situation du salarié non mensualisé, le paiement des jours fériés compris dans une même mission ou voyage de déménagement...)

^{DS} CP ^{DS} CG ^{DS} DT ^{DS} VF

^{DS} BF ^{DS} AD ^{DS} MI ^{DS} JMR

- l'obligation de prévoir une mention relative à la faculté de transformation à la demande du salarié du contrat en CDI à plein temps et à ses formalités ;
- l'obligation d'un suivi numéroté et chronologique des contrats successifs ;
- l'obligation de l'utilisation du carnet hebdomadaire pour contrôle des heures effectuées.

Les partenaires sociaux soulignent que, si ces contrats à durée déterminée propres au déménagement répondent aux nécessités économiques de l'activité du déménagement, ils constituent également une voie d'accès à des emplois pérennes puisque le salarié en CDD d'usage peut bénéficier de la transformation de son contrat en CDI dans certaines conditions, détaillées ci-dessous.

Modalités de transformation du CDD en CDI

Les partenaires sociaux rappellent que la profession du déménagement s'engage en faveur de la limitation du cumul des contrats à durée déterminée et propose aux personnels du déménagement une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, dans les conditions suivantes :

Tout salarié, dont le nombre de jours effectués dans le cadre des contrats dits d'usage et/ou les contrats saisonniers au cours des 12 derniers mois est supérieur à 190 jours de temps de travail effectif, peut prendre l'initiative de demander la transformation, qui est alors de droit, de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein, dans le respect des formalités détaillées ci-dessous. Le calcul de ces 190 jours se fait par addition des jours travaillés : tout jour travaillé, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, est pris en compte.

Formalités

Le salarié concerné doit être informé par tout moyen par son employeur de ce droit à transformation dès qu'il a atteint 190 jours de temps de travail effectif dans l'entreprise sur 12 mois consécutifs. Le salarié concerné a alors le choix :

- En cas de réponse positive de la part du salarié :
Le salarié qui a atteint le seuil lui permettant de se prévaloir de la possibilité de transformation de son CDD en CDI doit le faire par courrier recommandé ou lettre remise en mains propres contre décharge dans le mois qui suit cette information par son employeur.
Ce CDI prendra effet au plus tard le 1^{er} jour du mois suivant la réception du courrier recommandé ou lettre remise en mains propres contre décharge.
Dans cette situation, ces 190 jours de temps de travail effectif sont assimilés à un an d'ancienneté.
- En cas de réponse négative ou d'absence de réponse dans le mois de la part du salarié :
Un nouveau décompte des jours réalisés est alors ouvert. Le salarié qui atteindra 190 jours de temps de travail effectif dans l'entreprise sur 12 mois consécutifs bénéficiera à nouveau d'un droit à transformation de son contrat en Contrat à Durée Indéterminée à temps plein s'il en fait la demande dans les conditions susvisées.



Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent d'une part sur le fait que le salarié recruté de façon ininterrompue pour plusieurs contrats dits d'usage successifs puisse être payé une fois par mois (l'ensemble des rémunérations dues pour les CDD d'usage réalisés sur le mois étant regroupé en un seul paiement) afin de se caler sur les périodes de paie en place dans les entreprises, pour le salarié qui l'accepte. A défaut, sur simple demande du salarié concerné, le paiement se fera via deux versements pouvant être regroupés sur un bulletin de paie unique.

Dans tous les cas, un acompte peut être demandé, à tout moment, par le salarié et ne peut pas lui être refusé. De même, le paiement des heures effectuées à date de la demande par un salarié ne poursuivant pas de relation contractuelle avec l'entreprise est de droit.

Ils s'entendent également d'autre part pour rappeler que chaque CDD d'usage doit donner lieu à un contrat propre mais que, d'un commun accord, les documents de fin de contrat peuvent être remis par l'entreprise au salarié mensuellement, sauf demande expresse.

B. CDD saisonnier

Il est possible d'avoir recours à un CDD saisonnier pour tous les emplois dont les tâches sont liées à l'activité saisonnière du déménagement, positionnée sur la période allant du 1^{er} avril au 31 octobre.

La durée de ce type de contrat est encadrée :

- La durée minimale d'un contrat saisonnier est de 1 mois
- La durée maximale d'un contrat saisonnier est de 7 mois.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que le salarié recruté sous contrat saisonnier puisse être payé une fois par mois (afin de se caler sur les périodes de paie en place dans les entreprises). Un acompte peut être demandé par le salarié dans le respect des dispositions légales et réglementaires et ne peut pas lui être refusé.

Lutte contre la précarité / reconduction / priorité de réembauche

Afin de lutter contre la précarité, les partenaires sociaux s'entendent sur la mise en place d'une reconduction dans les conditions suivantes : après 3 saisons consécutives d'emploi sous contrat saisonnier, l'employeur doit proposer au salarié concerné, sauf motif réel et sérieux, une priorité de réembauche sur un emploi de même nature, dès lors qu'un tel emploi s'ouvre, pour la saison de l'année suivante.

Il faut entendre par « motif réel et sérieux » tous les cas de rupture anticipée du CDD saisonnier en dehors des cas de force majeure.

Procédure :

A la fin de la saison, l'employeur remet au salarié remplissant les conditions visées ci-dessus un formulaire permettant de savoir si le salarié souhaite être recontacté l'année suivante et dans l'affirmative collecter ses coordonnées.

En cas de réponse positive de la part du salarié :

Dans cette hypothèse, 6 semaines avant la date pressentie pour l'éventuel début du nouveau contrat, l'employeur doit demander au salarié de confirmer son intérêt (courrier mail avec Accusé réception ou LRAR à envoyer à l'adresse communiquée par le salarié dans le formulaire visé ci-dessus). Le salarié doit le confirmer dans les 2 semaines qui suivent pour être inscrit sur la « liste préparatoire » et être considéré comme « reconductible ».

Lorsque plusieurs personnes font valoir leur droit à reconduction, l'employeur doit donner la priorité à celui qui présente les meilleures qualités professionnelles (détention du CQP de branche notamment) puis la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié « reconductible » ne peut être réembauché faute d'emploi saisonnier disponible, il bénéficie d'une indemnité égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD, qui pourra notamment aider le salarié concerné à suivre une formation visant à améliorer son employabilité, s'il le souhaite.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse :

Dans cette hypothèse, le salarié perd son droit à la reconduction.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

ARTICLE 3 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès signature, dans le respect des précisions apportées par l'article Dispositions spécifiques de l'article 1. Description des CDD.

^{DS}
CP

^{DS}
BF

^{DS}
AD

^{DS}
MI

^{DS}
JMR

^{DS}
LG

^{DS}
DT

^{DS}
VF

ARTICLE 4 - DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2231-6, L 2261-1, D 2231-2 et L 2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2020

La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM),
la Fédération Nationale des Transports Routiers
(FNTR)
et l'Union des entreprises de Transport et de
Logistique de France (TLF)

L'Organisation des Transporteurs Routiers
Européens (OTRE)

DocuSigned by:

BERTHELOT Florence

F84100E86D5A476...

DocuSigned by:

DEGOUY Alexis

39FBF34AABFC40C...

DocuSigned by:

MARESCALL Ingrid

EC562E490D13420...

DocuSigned by:

RIVERD Jean-Marc

9EFB438275434E7...

L'Union Fédérale route FGTE-CFDT

La Fédération nationale des syndicats
de transports CGT

La Fédération nationale des transports
et de la logistique FO-UNCP

DocuSigned by:

LOS Patrice

8B5254EA63B4441...

La Fédération générale des transports
FGT-CFTC

DocuSigned by:

CADART Guillaume

0696D9F2D4744EE...

DocuSigned by:

DOUINE Thierry

DF9B61F214DB4C9...

Le Syndicat National des Activités du Transport et du Transit CFE-CGC

DocuSigned by:

VERVOUX Fabienne

7BFC29BCA073442...