

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Accord du 1^{er} février 2022

relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement

NOR : ASET2250362M

IDCC : 16

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un objectif de sécurisation, de lisibilité et de simplification, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour, rassembler et compléter les dispositions conventionnelles existantes dans le secteur du déménagement dans le domaine des contrats à durée déterminée spécifiques : contrat journalier et contrat saisonnier ouverts au secteur du déménagement.

Le secteur du déménagement se caractérise en effet 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.

Même si le secteur du déménagement dispose de contrats de travail spécifiques liés à la nature de son activité, les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme. Ainsi, une équipe de déménagement ne peut pas être composée uniquement de salariés saisonniers ou journaliers.

Ils ont également tenu à rappeler 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 et/ou en contrat saisonnier peut bénéficier de la transformation de son contrat en CDI dans certaines conditions. Les partenaires sociaux ont ainsi précisé via le présent accord les conditions de reconduction et de transformation de ces CDD en CDI.

Article 1^{er} | Clarification du contrat journalier en déménagement

Poursuivant un objectif pédagogique, les partenaires sociaux du secteur du déménagement ont souhaité clarifier les dispositions conventionnelles applicables au « Contrat journalier » dans le déménagement.

Ils ont également tenu à compléter ces dernières afin d'encadrer les pratiques au sein des entreprises.

1.1. Objet du contrat

Le « Contrat journalier » en déménagement relève de la catégorie des CDD d'usage, ouverts aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire.

Les partenaires sociaux soulignent que le « Contrat journalier » dans le déménagement est 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) ».

1.2. Personnel concerné

Les partenaires sociaux rappellent que le recours aux contrats d'usage n'est autorisé que pour le personnel affecté à une opération ou un voyage de déménagement (à l'exclusion du personnel administratif et commercial).

Par ailleurs, ils rappellent que le recrutement de personnel sous « Contrat journalier » doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés sous CDD d'usage et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

1.3. Durée minimale du contrat

Les partenaires sociaux rappellent que toute heure travaillée doit être payée.

Ils précisent également la durée minimale pour laquelle un contrat journalier, temporaire par nature, pouvait être conclu. Dans un objectif de lutte contre la précarité, ils conviennent ainsi que le contrat de travail ne peut être d'une durée inférieure à 7 heures les premiers jours et ni d'une durée inférieure à 4 heures consécutives le dernier jour de travail. Il est souligné que ce nombre d'heures minimal doit donner lieu à paiement même si elles ne sont pas effectuées.

1.4. Démarches administratives

Si le CDD d'usage connaît des règles légales et réglementaires dérogatoires aux CDD classiques, il est également encadré.

Les partenaires sociaux ont souhaité encadrer les pratiques sur le plan des démarches administratives, toujours dans la poursuite de l'objectif de simplification et de lisibilité.

Dans le cadre du renforcement du formalisme, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

- obligation de remise d'un contrat de travail écrit par l'employeur ou son représentant à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement(s) ;
- obligation de déclaration préalable à l'embauche à chaque nouvelle mission ou voyage de déménagement ;
- obligation d'établir un bulletin 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...) ;
- 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 ;
- obligation d'un suivi numéroté et chronologique des contrats successifs ;
- obligation de l'utilisation du relevé hebdomadaire d'activité ou tout autre support dématérialisé équivalent pour contrôle des heures effectuées, étant rappelé que le calcul des heures supplémentaires se fait à la semaine et que ce carnet hebdomadaire permet de contrôler les heures effectuées ;
- possibilité, si les parties au « Contrat journalier » s'entendent sur une périodicité de paie supérieure à 15 jours, de le préciser dans le contrat de travail, étant rappelé que la périodicité de paie ne pourra pas, en tout état de cause, être supérieure à un mois ;
- possibilité, si les parties s'entendent sur ce point, de remettre les documents de fin de contrat à l'issue du dernier contrat du mois, lorsque plusieurs contrats journaliers ont été conclus sur un même mois civil.

Article 2 | Clarification du contrat saisonnier en déménagement

2.1. Objet du contrat

Selon les dispositions légales et réglementaires, relèvent des CDD saisonniers les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, dont le déménagement.

2.2. Personnel concerné

Les partenaires sociaux soulignent que le CDD saisonnier ne peut être utilisé dans le cadre d'un quelconque remplacement. Il ne peut pas, par exemple, être utilisé pour le remplacement d'un salarié absent. Ils précisent également que seuls les emplois dont les tâches sont liées à l'activité saisonnière du déménagement peuvent donner lieu à un CDD saisonnier.

Par ailleurs, ils soulignent que le recrutement de personnel sous contrat saisonnier doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés sous contrat saisonnier et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

2.3. Durée minimale et maximale du contrat saisonnier

Au regard des usages de la profession, les partenaires sociaux conviennent que la saison de « déménagement » correspond à une période allant du 1^{er} avril au 31 octobre.

Ils s'entendent sur le fait que tout contrat saisonnier ne pourra être conclu que sur cette période et ne pourra être d'une durée inférieure à 1 mois ou supérieure à 7 mois.

Le CDD saisonnier prendra ainsi fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

2.4. Lutte contre la précarité et priorité de réembauchage

Lorsqu'un salarié a travaillé 3 années de suite sous contrat saisonnier dans la même entreprise, il bénéficie d'une priorité de réembauchage la saison suivante.

Cette priorité qui s'applique pour un emploi de même nature est inscrite dans le contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Il est entendu que le salarié ne pourra prétendre à une quelconque priorité s'il n'y a aucun emploi disponible et/ou si l'un des contrats susmentionnés a fait l'objet d'une rupture anticipée (hors cas de force majeure).

Le salarié concerné qui souhaite bénéficier de la priorité de réembauchage doit en informer l'employeur par tout moyen écrit dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail et lui communiquer ses coordonnées.

L'année suivante, si un poste de même nature est disponible, l'employeur doit en informer le salarié qui remplit l'ensemble des conditions visées ci-dessus.

Cette information doit :

- avoir lieu *a minima* un mois avant la date présumée de la première embauche ;
- être faite par tout moyen écrit permettant de conférer date certaine à cette information ;
- et être adressée aux coordonnées communiquées par le salarié.

Le salarié dispose alors d'un délai d'une semaine à compter de la notification de son information pour manifester sa volonté de conclure un nouveau contrat saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pendant ce délai, ou son refus, aura pour conséquence la fin de sa priorité de réembauchage. Dans ces conditions, le salarié ne pourra prétendre à une quelconque contrepartie du fait de l'absence de réembauchage.

Lorsque la conclusion du contrat saisonnier fait suite à l'exercice d'une priorité de réembauchage, aucune période d'essai ne peut être appliquée au salarié concerné.

Contrepartie en cas d'absence de réembauchage du salarié prioritaire pour la saison suivante (après les 3 années consécutives) :

- dès lors qu'un poste est disponible et a été attribué à un autre salarié prioritaire, il sera versé au salarié prioritaire non réembauché une indemnité conventionnelle égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD saisonnier, qui pourra notamment aider ledit salarié à suivre une formation visant à améliorer son employabilité, s'il le souhaite.

Cas de plusieurs salariés prioritaires pour un même poste :

- dans cette situation, l'employeur doit donner la priorité au salarié qui présente les meilleures qualités professionnelles (détention du CQP de branche notamment) puis la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

Article 3 | Clarification des modalités de transformation du CDD en CDI

Les partenaires sociaux soulignent 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 détaillées ci-après.

Le salarié qui a cumulé 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs (en contrat d'usage et/ou saisonnier) peut demander, par tout moyen écrit, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée à temps plein.

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.

Cette transformation est de droit. De plus, le salarié dans cette situation acquiert une ancienneté d'un an.

Pour aider le salarié dans le suivi, les partenaires sociaux précisent que le salarié doit être informé sur chaque bulletin de paie du nombre de jours travaillés et cumulés sur les douze derniers mois à compter de son 1^{er} contrat.

Si aucune demande n'est faite dans les 30 jours suivant la remise de la fiche de paie indiquant que le seuil des 190 jours a été atteint, alors le compteur est remis à zéro.

Article 4 | Dispositions spécifiques

Via le présent accord, les partenaires sociaux réécrivent 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 seront ainsi abrogés à extension du présent accord.

Toutefois, pour ne pas créer de difficultés pratiques pour les entreprises, les partenaires sociaux conviennent que 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 au moment de l'extension.

De même, les partenaires sociaux s'engagent à demander l'adaptation par voie d'un arrêté ministériel du modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier afin de l'adapter aux dispositions conventionnelles du présent accord ainsi que la création d'un modèle de contrat saisonnier.

Il est souligné que, dans cette attente, l'actuel modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier perdure.

Article 5 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrent en vigueur dès extension, dans le respect des précisions apportées par l'article 4 « Dispositions spécifiques ».

Article 7 | Dépôt 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 légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2022.

(Suivent les signatures.)