

PASSAGE DE FLAMBEAU

entre **Yannick Collen** et **Thierry Gros**,
Président élu à l'unanimité le 2 décembre 2017



RECORD D'AFFLUENCE BATTU !

Plus de 475 congressistes ont fait le déplacement en Normandie



91^{ÈME} CONGRÈS À DEAUVILLE : LA CSD PLANCHE SUR L'AVENIR

DEMAIN S'ÉCRIT AUJOURD'HUI

- Récit & photos de l'événement incontournable de la Profession,
- Révolution numérique dans le déménagement
- Lutte contre les difficultés de recrutement avec TREMPIN,
- Surcharge des véhicules : attention à la réglementation
- Les fausses bonnes idées du déménagement
- Point sur les ordonnances Macron
- Protection des marques...



POIDS LOURDS ET VÉHICULES UTILITAIRES

BIENVENUE DANS NOTRE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS !



Vous cherchez un véhicule utilitaire robuste et polyvalent ?

Livraison en ville, transport international, accès aux chantiers...

Nos véhicules s'adaptent à vos besoins. Vous avez des exigences particulières ?

Définissons ensemble la solution qui convient à votre entreprise.



Bienvenue dans un réseau qui vous comprend !

Les experts de notre réseau vous accompagnent sur la voie de la réussite.

1^{er} réseau de pros pour les pros

+ de 8 000 experts agréés à votre service

Rendez-vous sur renault-trucks.fr pour trouver votre distributeur local le plus proche.





Chers tous,

Permettez-moi de me réjouir à l'idée de vous souhaiter la nouvelle année. C'est en effet pour moi l'occasion de penser, d'espérer que nos activités communes, le déménagement et ses activités connexes, soient propices à beaucoup de bonheur et de réussite. En tout cas, elles seront pour nous l'occasion de nous revoir et nous retrouver et j'en suis très heureux.

Vous savez, souhaiter la bonne année, ce n'est pas désuet. On se souhaite bien le bonjour. Evidemment, nous ne sommes pas Madame Soleil et nous n'exprimons qu'un souhait. Mais l'important ne réside-t-il pas dans ce vœu, qui prouve que l'on s'intéresse réellement à son destinataire ?

C'est pourquoi nous devons maintenir cette tradition coûte que coûte. Elle présage en effet de lendemains meilleurs et peut-être est-ce également le moyen de conjurer le mauvais sort ou d'implorer directement les dieux.

Je vous souhaite une bonne année de travail en équipe, de partage et d'entraide, facteurs indispensables dans notre maison. Ce sera notre manière à la fois de faire preuve d'originalité et une marque d'attention que vous exprimerez pour notre Chambre Syndicale.

Vous savez, le bonheur de quelqu'un irradie tel un soleil ceux qui l'entourent et l'aiment. Il ne leur fait en aucun cas de l'ombre. C'est pourquoi lui exprimer des vœux, c'est en quelque sorte se vouloir du bien à soi-même.

« On vous souhaite tout le bonheur du monde » comme le dit la chanson et je m'associe à ce vœu pour vous réitérer tous mes souhaits de félicité pour que cette année 2018 commence dans l'espoir. Rendez-vous l'année prochaine pour la confirmation de celui-ci et d'ici là, portez-vous bien !

Thierry GROS
Président

MON PROGRAMME EN 10 POINTS :

- 1 Travailler sur **l'image de la profession** et ce qui en découle : le recrutement, trouver des repreneurs et un potentiel de clients qui pourrait être plus important.
- 2 **Lutter contre le travail illégal** : accentuer le travail terrain par le biais notamment des conventions de travail illégal, systématiser les actions en justice.
- 3 Valoriser les **études économiques** de la profession.
- 4 Obtenir une législation nationale sur le **stationnement**.
- 5 Réformer le déménagement **militaire**.
- 6 Faire connaître davantage l'activité **transfert** et créer un **label**.
- 7 Etre présent à **l'international** et surtout au niveau **européen**.
- 8 Prioriser les actions pour les **jeunes déménageurs**.
- 9 Optimiser la **communication** auprès des adhérents, de la presse et du grand public.
- 10 Accentuer les **visites des entreprises** en lien avec les présidents de région.



THIERRY GROS,
Président,

l'ensemble des élus,

LAURENCE LECHAPTOIS,
Déléguée Générale,

et toute son équipe,

**vous souhaitent une année 2018
prospère et pleine de joie !**



pal & go®

LA NOUVELLE FAÇON DE DÉMÉNAGER

www.palandgo.com

**LA SOLUTION
AUX DÉMÉNAGEMENTS
PETITS VOLUMES**

1m³ () 5m³

5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER

- 1 un **développement de votre volume d'affaire** et une **baisse de votre seuil de rentabilité**
- 2 un **concept novateur** pour les particuliers, sur un **marché porteur**
- 3 la **notoriété et le bénéfice** d'une marque d'un réseau **leader sur son marché**
- 4 des **outils de communication** à disposition
- 5 une **licence de marque gratuite**, seuls les frais logistiques sont facturés

adhérez c'est gratuit !

contact commercial

Frédéric Roussel

07 87 95 83 07

contact@palandgo.com



RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU CONGRÈS NATIONAL DES 1^{ER} & 2 DÉCEMBRE 2017

91^{ÈME} CONGRÈS À DEAUVILLE : LA CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT PLANCHE SUR L'AVENIR P 4-8

PHOTOS DU PLUS GRAND RASSEMBLEMENT DE LA PROFESSION P 9-16

L'EXPOSITION & LES WORKSHOPS DES PARTENAIRES DE DEAUVILLE

LES RENCONTRES INCONTOURNABLES DU DÉMÉNAGEMENT P 17-19

TOURS D'HORIZON DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET PROFESSIONNELLE

LES ORDONNANCES MACRON	P 20-21
SURCHARGE DES VÉHICULES : OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS	P 22
LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVOYANCE DÉSORMAIS OPÉRATIONNEL !	P 22
ENQUÊTE DE LA DGCCRF	P 23
PLAN CLIMAT : NOUVEAUX ENJEUX ÉNERGÉTIQUES POUR LE TRM	P 24
COMMENT ET POURQUOI PROTÉGER SA MARQUE : NÉCESSITÉ, DÉPÔT, CONTREFAÇON	P 25

TABLE RONDE « LES FAUSSES BONNES IDÉES DU DÉMÉNAGEMENT »

ATTENTION À NE PAS CONFONDRE SOUS-TRAITANCE ET PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE P 26-28

DÉBAT « RÉVOLUTION NUMÉRIQUE DANS LE DÉMÉNAGEMENT »

REGARDS CROISÉS D'UN EXPERT ET DE LA GÉNÉRATION 2.0 DES DÉMÉNAGEURS P 29-30

PRÉSENTATION DE L'INITIATIVE TREMPLIN ET DE SES PREMIERS RÉSULTATS

L'EMPLOI, UN ENJEU CAPITAL DANS LE DÉMÉNAGEMENT P 31-32

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES ADHÉRENTS DE LA CHAMBRE SYNDICALE

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil cedex
Tél. 01 49 88 61 40
Fax 01 49 88 61 46
www.csdemenagement.fr
www.demenager-pratique.com

Laurence Lechaptois
Déléguée Générale
Tél. 01 49 88 61 42
llechaptois@cسدemenagement.fr

Claire Touzeau
Attachée de direction
Responsable des Relations
adhérents, partenaires et organisation
d'événements
Tél. 01 49 88 61 41
claire@cسدemenagement.fr

Ericka Bosquet-Garnotel
Juriste Conseil
Tél. 01 49 88 61 43
ebosquet@cسدemenagement.fr

Hervé Brassac
Juriste Conseil
Tél. 01 49 88 61 45
hbrassac@cstdemenagement.fr

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

Céline Cousseau
Service comptabilité et cotisations
Tél. 01 49 88 61 44
compta@cسدemenagement.fr

Varùna Liutkus
Responsable de la communication
Tél. 01 49 88 24 30
communication@cسدemenagement.fr

Magazine édité par la Chambre
Syndicale des Entreprises de
Déménagements et Garde-meubles
de France
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil cedex
Tél : +33 1 49 88 61 40
Fax : +33 1 49 88 61 46

www.csdeménagement.fr
www.demenager-pratique.com

Dépôt légal : Janvier 2018
 Directeur de la publication :
 Thierry Gros
 Rédactrice en Chef :
 Laurence Lechaptot
 Coordination : Varuna Liutkus
 Publicité : Claire Touzeau
 Photographe : Sébastien Delarque
 Conception et réalisation :
 sebastiencaulier.com
 Impression : Alphy Création
 ISSN 2497-6601

91^{ÈME} CONGRÈS NATIONAL À DEAUVILLE : LA CHAMBRE SYNDICALE PLANCHE SUR L'AVENIR

Ce ne sont pas moins de **475 participants** venus de toute la France, DOM TOM & même de l'étranger qui ont convergé vers Deauville pour le plus grand rassemblement de la Profession, ce qui en fait un **record absolu** depuis le congrès de Saint Raphaël. Point d'orgue de l'événement, **Thierry Gros** (Transports Déménagements Gros à Dôle) a été élu à l'unanimité pour succéder à Yannick Collen.



Exposition des Partenaires exposants de Deauville

Les défis sont immenses

Professionnel de terrain reconnu et homme engagé au service de l'intérêt collectif depuis de nombreuses années, Thierry Gros a su fédérer les membres de la Chambre Syndicale grâce à son **programme ambitieux**. **Plus jeune Président de la plus ancienne organisation professionnelle**, il souhaite impulser un **souffle nouveau** à la CSD.

Capitalisant sur sa **propension à l'action**, il a tout de suite voulu donner la parole à la jeunesse, avec la **création d'une Commission des Jeunes Déménageurs**, dont il a confié la direction à **Marion Prudent** (Déménagements Prudent à Mâcon) qui « force l'admiration tant elle a repris l'entreprise familiale avec brio et a su s'imposer à la fois comme dirigeante d'entreprise et consœur ! » selon ses mots. Cette commission doit permettre le rassemblement de jeunes profes-



sionnels afin qu'ils puissent partager leurs préoccupations, leurs idées et **apporter l'énergie de la jeunesse** à la CSD ! Le digital y sera notamment mis à l'ordre du jour, car selon le Président : « *La révolution numérique est inéluctable et nous devons nous emparer de ses outils pour les mettre à profit dans nos entreprises !* »

En parallèle, cet homme **très à l'écoute de ses pairs** souhaite investir sur le travail de **proximité** auprès de chacun des membres de la CSD qui seront rencontrés régulièrement, car, selon son discours aux congressistes, « *Il faut que chacun d'entre vous soit convaincu de son rôle pour la défense de la profession (...)* Plus que jamais, il est important que la profession soit unie ; trop petite pour se diviser. »



www.gouvernement.fr

Élisabeth Borne, ministre des Transports

La ministre des Transports engagée aux côtés de la CSD « pour libérer les initiatives en investissant pour l'avenir et pour protéger le secteur du déménagement en lui apportant de nouvelles garanties. »

La ministre des Transports, M^{me} Elisabeth Borne a adressé un message de soutien aux chefs d'entreprise de déménagement par la voix de M. Paul Weick, Sous-directeur des transports routiers (DGITM).

Dès les premiers mots, elle rappelle l'importance de la convention de **lutte contre le travail illégal** qui doit « **neutraliser ce fléau** qui fragilise la profession (...) L'État est à vos côtés, en particulier face aux risques de concurrence déloyale et de comportements frauduleux ». Insistant sur la **nécessité d'une concurrence équilibrée et saine**, elle poursuit : « Le respect d'une concurrence équitable, de la réglementation des transports, des droits du travail et des obligations fiscales doivent être garantis. », tout en affirmant en parallèle que « l'Etat accompagnera également les entreprises dans la **modernisation de leurs flottes de véhicules**. »

Madame la ministre a également renouvelé sa confiance envers la CSD, tout en soulignant son dynamisme et sa capacité à être « particulièrement attentive aux mutations en cours. (...) Les sujets, dont vous avez débattu au cours de ce congrès, traduisent toute la **vitalité** de votre secteur d'activité. (...) La CSD continuera à assurer la défense des intérêts des entreprises du déménagement et à contribuer positivement au dialogue social dans votre secteur. (...) Votre organisation contribue très fortement, par ses prises de positions volontaires, à la prise en compte des enjeux du secteur. Au-delà, elle sait également proposer aux pouvoirs publics des axes d'actions et de progression qui en font un **interlocuteur central**. » Avant de conclure : « **Je sais que l'avenir du secteur se construira avec vous, les professionnels du déménagement.** » La Chambre Syndicale salue les engagements de l'État qui réaffirme là son soutien à la Profession.

Des sujets au plus près de l'actualité

Tout au long de ces deux journées exceptionnelles, les conférences ont offert aux congressistes des **décryptages très précis, pour faire face aux nouvelles réglementations** en vigueur. Mention spéciale à la séquence de la Boîte à Questions couronnée de succès grâce aux permanents de la CSD qui ont répondu au pied levé à toutes les interrogations des adhérents !



Retrouvez en pages 20 à 25 de ce Bulletin une sélection de sujets abordés dans les tours d'horizon : les ordonnances Macron, la santé de vos salariés, la surcharge des véhicules, la protection des marques ou encore notamment, le plan climat. Le Bulletin du Déménagement a également choisi de s'attarder sur une table ronde qui a fait salle comble, « **Les fausses bonnes idées du déménagement** » : au programme donc des pages 26 à 28 : **sous-traitance et prêt de main d'œuvre**.

En parallèle, des débats passionnés ont eu lieu sur deux thèmes très attendus qu'étaient la **révolution numérique** (pages 29-30) et l'**emploi** (page 31-32). Leurs points communs ? **L'adaptation et l'innovation**. L'action **TREMPLIN**, dont l'objectif est de faciliter le recrutement des **22.363 postes à pourvoir** dans le transport et la logistique a été saluée par la ministre des Transports et détaillée aux participants, tout comme les initiatives novatrices mises en place par trois jeunes chefs d'entreprise de déménagement : Germain Courtet (*Courtet & Fils*), Etienne Lagache (*Lagache Mobility*) et Marc-Antoine Métais (*Déménagements Jumeau*). De quoi ouvrir des **perspectives encourageantes** pour chacun des participants, qui sont repartis de Normandie avec des **idées concrètes pour écrire l'avenir**.



Salle comble à l'auditorium



Une soirée d'exception

Une présence appréciée du maire de Deauville

M. **Philippe Augier**, maire de Deauville, a exceptionnellement ouvert le 91^{ème} congrès de la CSD : « *Je n'ouvre pas toutes les conventions du CID, mais cette fois, je tenais absolument à venir moi-même* ». Son discours, **ponctué d'admiration pour les professionnels** du déménagement « *qui incarnent la mobilité* », **n'a pas tari d'éloges sur la CSD pour ses choix de sujets** « *s'inscrivant parfaitement dans une démarche d'avenir, collant à la réalité* ». Il a conclu ses propos en soulignant son **amitié pour Yannick Collen**, mettant en avant aussi bien l'« *agent économique régional novateur* » que l'« *homme engagé activement au service de l'intérêt collectif, qui ne fait pas que prendre, mais donne beaucoup* ».

Une édition féerique

« Magique », « fascinante », « incroyable », « époustouflante », « palpitante »... La liste des superlatifs pour qualifier la soirée

de gala fut longue ! En effet, une surprise de taille attendait les participants confortablement installés à table pour dîner... Sans prévenir, **deux sublimes chevaux** montés par le célèbre cascadeur **Mario Luraschi** et sa meilleure écuyère Clémence Faivre, **firent irruption dans le très chic Salon des Ambassadeurs** du groupe Barrière. Les figures de haute école se sont enchaînées avec et sans cavalier : pas espagnols, piaffers, pirouettes, passages... **Du grand art, assurément**. Cette parfaite **harmonie entre l'homme et l'animal** a fait vivre aux participants des moments dont ils se souviendront longtemps. ➤ Pour revoir des images de cette soirée, rendez-vous sur les pages Facebook et Twitter de la CSD.

« Demain s'écrit aujourd'hui »

Cet événement unique en France a permis de fédérer l'ensemble des acteurs du déménagement, qui se souviendront longtemps de cette édition riche en enseignements et synergie. Les chefs d'entreprise, forts de nouvelles expertises, ont pu préparer 2018 dans les meilleures conditions, tout en réfléchissant ensemble, à l'avenir de la Profession.

LA PAROLE À THIERRY GROS, NOUVEAU PRÉSIDENT NATIONAL

« Je crois en ma profession et je crois en vous »

Je vous remercie sincèrement pour votre confiance et vos voix qui m'ont élu Président de notre Chambre Syndicale, j'ai bien conscience que c'est là un véritable engagement et une très grande responsabilité. Le rôle de notre syndicat est sans nul doute de vous accompagner pour traverser au mieux les bouleversements de la société et je m'engage à tout mettre en œuvre pour que ce soit le cas. Si j'ai accepté cette mission, c'est avant tout parce que je crois en ma profession et que je crois en vous.

« Défendre vos intérêts et faciliter votre quotidien »

En 2018, la CSD continuera à tout mettre en œuvre pour défendre vos intérêts et faciliter votre quotidien : accompagnement pour la mise en place de la future grille de classifications, attractivité du secteur, valorisation de nos métiers, exclusion des entreprises membres qui ne sont pas dignes de porter notre logo et poursuite de celles qui nuisent à la profession. Nous prolongerons également notre investissement dans les études statistiques pour vous permettre d'améliorer votre gestion prévisionnelle et votre positionnement sur le marché. En parallèle, le dossier du stationnement sera porté sur le plan national car les difficultés rencontrées ne sont pas celles de la seule capitale. Par ailleurs, notre action auprès du Ministère de la Défense se maintiendra pour que ceux qui font du déménagement militaire puissent gagner leur vie en toute sérénité.

Toutes les querelles doivent faire partie du passé, il faut regarder vers le futur. L'an prochain, je souhaite revoir les statuts de la Chambre Syndicale pour une refonte globale, qui permette de coller au plus près de notre activité et surtout de nos besoins.

« Rester vigilants »

Nous resterons extrêmement vigilants quant à la dérogation accordée à nos vieux camions dans Paris et serons toujours vent debout contre l'éventuel retour de l'écotaxe, quelle que soit sa forme. Notre combat contre le travail illégal ne cessera pas jusqu'à ce qu'on légifère enfin pour encadrer toutes formes de concurrences déloyales comme les plateformes numériques, car elles fragilisent toute notre Profession et ses emplois.

La Chambre Syndicale ne relâchera jamais ses efforts pour faire entendre la voix des déménageurs !





Les congressistes au moment de votes d'importance : élections et réformes des statuts

Place aux décisions

Des articles statutaires modifiés

Les propositions du Comité de Direction de modifier les statuts de la CSD ont été votées par les adhérents à la quasi unanimité (1 voix contre et 1 voix nulle) lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire qui s'est tenue le 2 décembre au matin. Voici donc les 5 articles ainsi modifiés :

• **Pour adhérer à la CSD, 1 an d'activité est exigée** > **Article 4 :**

« Toute entreprise de déménagement, de garde-meubles et ses activités connexes déclarée et ayant une activité d'au moins un an pourra présenter une demande d'admission à la CSD... »

• **Tout chef d'entreprise doit être adhérent pour l'ensemble de ses entreprises** > **Article 4.1 :**

« La demande d'adhésion doit concerner l'ensemble des entreprises ayant des liens en terme de gouvernance ou de capital ou qui ont des associés communs. »

• **Si l'entreprise a moins de 3 ans d'activité** : le stage d'ac-

cueil est obligatoire et le logo de la CSD peut être affiché au bout de 1 an d'adhésion > **Article 3 :**

« Les nouveaux membres : statut des entreprises déclarées ayant entre 1 an et 3 ans d'activité à la date de leur adhésion. Au terme d'un an d'adhésion à la CSD et sous réserve d'avoir suivi 2 jours de stage d'accueil proposés gratuitement par la CSD et d'avoir respecté les règles de déontologie de la profession, leur nomination en qualité de membre titulaire est décidée par le Bureau National. »

• **Si l'entreprise a plus de 3 ans d'activité** : le stage est facultatif et le logo de la CSD est autorisé dès l'adhésion > **Article 3 :**

« Si pour les nouveaux membres le stage d'accueil est obligatoire, il est facultatif pour les autres membres de la CSD. »

• **Chaque adhérent doit communiquer tous les ans son CA au Service Adhérents** > **Article 7 :**

« Chaque année, les membres titulaires et nouveaux membres doivent adresser par tout moyen un justificatif de leur CA, base de calcul de la cotisation annuelle de l'entreprise à la Chambre Syndicale. »

“ *Quand on a une passion, il faut la vivre ; alors vivez là, défendez-la, développez-là ! Je compte sur vous !* ”



(DISCOURS DE CLÔTURE DE YANNICK COLLEN)

Après 5 ans passés à la présidence de la Chambre Syndicale, Yannick Collen a fait ses adieux à travers un discours à son image : authentique et combatif. Il y a évoqué quelques-uns des principaux combats menés qui lui tenaient à cœur, notamment la représentativité, la signature de la convention de lutte contre le travail illégal, la dérogation d'interdiction de circuler dans Paris pour certains camions, le Compte Pénibilité, l'écotaxe, les difficultés de recrutement ou encore, les classifications, avant de conclure avec émotion : « La leçon que je retiendrai, c'est que rien n'est jamais perdu si l'on y croit ! (...) Aujourd'hui, je suis heureux de laisser la main à Thierry qui a su s'entourer d'une équipe forte, représentative de notre profession ! »

RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU CONGRÈS NATIONAL

UNE ÉQUIPE PRÊTE À L'ACTION

Pour l'épauler dans ses fonctions, Thierry Gros sera entouré d'une équipe resserrée, élue lors du congrès :

ELUS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE



Olivier Vermorel (Vermorel à Maisons-Alfort) : 1^{er} Vice-président & Trésorier élu à l'unanimité



Augustin Lathoud (Axal à Colmar) : Vice-président élu à la quasi unanimité (moins deux voix, dont une nulle). Il a également la charge de la présidence de la Commission Economique.

ELUS À L'UNANIMITÉ PAR LE COMITÉ DE DIRECTION



Karen Brudy (Brudy & Fils à Mérignac) : Vice-présidente & Présidente du Secteur Déménagement des particuliers



Sébastien Le Bail (Le Bail Déménagements à Vannes) : Vice-président & Président du Secteur Conservation des Biens



Laurent Lévy (Bedel à Neuilly-sur-Marne) : Conseiller



André Tarraga (Log In Déménagement Multimodal à Eyguères) : Conseiller



Valérie Flippe (Provence Déménagements International à Cavailon) : Présidente de la Commission Sociale



Arnaud Benoit (Gamblin Déménagements à Nanterre) : Président de la Commission Internationale



Etienne Lagache (Lagache à Fleury-Mérogis) : Président du Secteur Transfert



Marion Prudent (Déménagements Prudent à Mâcon) : Présidente de la Commission des Jeunes Déménageurs

LES 11 PRÉSIDENTS DE RÉGION



Bruno Basire (Déménagements Grenier au Havre) : Normandie



Anne-Michèle Chabuel (Déméloc à Nevers) : Bourgogne Franche-Comté Centre-Val de Loire



Martine Delacquis (Delacquis Contini à Valence) : Auvergne Rhône-Alpes



Sébastien Flippe (Flippe Déménagement à Gréasque) : PACA Corse



Fabien Gumiel (Martinique Déménagements à Ducos) : Antilles Guyane



Christelle Heckmann (Heckmann Déménagement à Cagny) : Hauts-de-France



Philippe L'Herrou (Déménagements R. L'herrou à Brest) : Bretagne - Pays de Loire



Jean-Luc Muratet (MDGM à Mérignac) : Nouvelle - Aquitaine



Olivier Pouzenc (Déménagements Passebosc à Castres) : Occitanie



Jean-Charles Seegmuller (Seegmuller International à Lampertheim) : Grand Est



Philippe Thiercelin (STT à Persan) : Ile-de-France

Calendrier des assemblées régionales 2018 à venir

Occitanie	Samedi 3 février
Bretagne Pays-de-la-Loire	Vendredi 16 février
Bourgogne Franche-Comté Centre Val-de-Loire	Vendredi 16 mars
Auvergne Rhône-Alpes	Vendredi 23 mars
Nouvelle-Aquitaine	Jeudi 29 mars



Bruno Basire - Président Normandie



Yannick Collen - Président national de 2013 à 2017



Philippe Augier - Maire de Deauville



RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL**





Jean-Paul Deneuvre, Président Délégué Général AFT et Loïc Charbonnier, Président Délégué Général AFTRAL



Marion Prudent et Sylviane Derouet -
Scrutatrices des votes AGO-AGE



Paul Weick - Sous-directeur des transports routiers (DGITM)



Raphaëlle Franklin, Directrice Générale de l'OPCA et Jean-Paul Deneuvre, Président Délégué Général de l'AFT

RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL**



DES 1^{ER} & 2 DÉCEMBRE

2017

DAUGHTER VO
DÉMÈNAGEMENT



RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL**



DES 1^{ER} & 2 DÉCEMBRE

2017

BOULLETS VO
DÉMÈNAGEMENT





**DÉMARRAGE
SEPTEMBRE**

↓
Inscriptions
ouvertes

**CAP
DÉMÈNAGEUR**
SUR VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS

Cette formation permet d'acquérir un savoir-faire technique pour les opérations de manutention, une expertise du mobilier, et la maîtrise de matériels spécifiques : monte-meubles, chariots élévateurs.

*Une formation plébiscitée par
les professionnels, appréciée des apprentis.*

“ **Olivier Vermorel**
Vice-président de la Chambre Syndicale du Déménagement
Les entreprises recherchent des conducteurs déménageurs,
le CAP déménageur sur véhicules utilitaires légers répond
aux besoins des professionnels et permet aux jeunes
d'acquérir des qualifications. ”





INSCRIVEZ-VOUS !

Retrouvez-nous sur :   

4 sites de formation

CFA de Rungis
Soisic Gracien
Tél. 01 49 78 21 16
soisic.gracien-herve@aftral.com

CFA du Tremblay-sur-Mauldre
Agnès Floch
Tél. 01 34 94 27 89
agnes.floch@aftral.com

CFA de Villette-d'Anthon
Grégory Baju
Tél. 04 72 02 54 21
gregory.baju@aftral.com

CFA de Bordeaux (ouverture 2017)
Sophie Ribeiro
Tél. 05 57 77 92 85
sophie.ribeiro@aftral.com

www.aftral.com

AFTRAL 
Apprendre et se former en transport et logistique

RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL**



Les rencontres **incontournables** du déménagement

Des fournisseurs toujours au rendez-vous

Ce sont cette année 35 partenaires qui ont présenté leurs produits, services et nouveautés au sein de l'Exposition du Centre International de Deauville. Grâce aux deux Workshops organisés par la CSD, les congressistes ont pu **prendre le temps** d'expliquer leurs problématiques

aux fournisseurs, qui les ont accueillis dans une **ambiance chaleureuse**, sur des stands **décorés avec soin** et animés avec **bonne humeur**. Un **plaisir partagé** par tous les participants !





Des cadeaux de rêve

À la fin du 91^{ème} congrès, grâce au traditionnel **Quizz des Partenaires**, trois adhérents chanceux ont été désignés par le sort et ont repartis de Normandie avec de magnifiques cadeaux... **Alain Rault** (*Guimard à Saint-Samson-sur-Rance*) a remporté un fabuleux voyage au Club Med, **Corinne Gastaud** (*Tereva Les Dômes*)

nageurs Bretons à Trappes), un week-end gastronomique à Honfleur et **Ilham Zafane** (*World Déménagement à Rueil-Malmaison*), une **escale détente à l'Hôtel du Golf**. Félicitations aux heureux gagnants et pour tous les autres, les partenaires vous donnent rendez-vous en 2018 pour retenter votre chance !



ACGM
10 rue Nicolas Robert
93600 Aulnay-Sous-Bois
Tél. : 01 58 03 03 58

Fax : 01 48 66 01 01
www.acgmdiffusion.com
Contact : **Fabrice Deredec**
fabrice.deredec@acgmdiffusion.com



ASSURDEM - GROUPE ACCS
5 rue Bourdaloue
75009 Paris
Tél. : 01 70 08 76 71

Fax : 01 70 08 76 88
www.assurdem.fr
Contact : **Olivier Cardosi**
ocardosi@accs.fr



ASKACTIVE
11 rue Verdun
64700 Hendaye
Tél. : 06 66 57 10 84

www.askactive.com
Contact : **Jesus Paulin**
jesus@askactive.com



BIRDIT
48 rue René Clair
75018 Paris
Tél. : 06 31 15 45 40

<https://birdit.io>
Contact : **Pauline Bouvier**
pauline.bouvier@birdit.io



AERO LOGIS
5 rue Maximilien Robespierre
93130 Noisy-Le-Sec
Tél. : 01 48 40 63 63

Fax : 01 48 40 63 64
www.aerologis.fr
Contact : **Daniel Ketcheian**
d.ketcheian@aerologis.fr



BERTRAND-BÖCKER
14 rue Joseph Cugnot
51430 Tinqueux

Tél. : 03 26 79 12 15
Fax : 03 26 79 12 19
www.bertrand-bocker.com

BÖCKER FRANCE
5 Rue Maximilien Robespierre
93130 Noisy-le-Sec

Tél. : 01 48 40 67 67
Fax : 01 48 40 67 68
www.boecker-group.com



AFNOR CERTIFICATION
11 rue Francis de Pressensé
93571 La Plaine-Saint-Denis
Cedex
Tél. : 01 41 62 62 55

Fax : 01 49 17 00 00
www.afnor.org
Contact : **Valerija Selesi**
valerija.selesi@afnor.org



CARCEPT PREV / KLESIA
4 rue Georges Picquart
75017 Paris
Tél. : 02 40 12 75 80

www.carcept-prev.fr
Contact : **Madame Gaud Colas**
gaud.colas@klesia.fr



AFTRAL
46 Avenue de Villiers
75847 Paris Cedex 17
Tél. : 06 04 65 24 08

Fax : 01 42 12 50 80
www.aftral.com
Contact : **Kévin Glévarec**
kevin.glevarec@aftral.com



CHAMPAGNE MAILLY GRAND CRU
28 rue de la Libération
51500 Mailly Champagne
Tél. : 03 26 49 41 10

Fax : 03 26 49 42 27
www.champagne-mailly.com
Contact : **Eric Schreiner**
contact@champagne-mailly.com



**CAISSE INTERPROFES-
SIONNELLE DES CONGES
PAYES DE LA REGION
PARISIENNE**
146 Boulevard Diderot -
CS 51222

75580 Paris Cedex 12
Tél. : 01 53 44 44 88
Fax : 01 58 51 20 52
www.cicprp.fr
Contact : Denis Laurent
shuchelou@cicprp.fr



MARSH
24 rue du Royaume Uni
CS 90155
84104 Orange Cedex
Tél. : 04 90 51 47 00

Fax : 01 41 27 60 84
www.marsh.fr
Contact : Jean-Luc Sadoule
(06 85 72 81 34)
jean-luc.sadoule@marsh.com



**CREAGICIEL
(LOGICIELS CREAGIDEM)**
64, Chemin de la Capellane
83140 Six Fours Les Plages
Tél : 04 83 69 04 20

www.creagidem.com
Contact : Christophe Demoisson
contact@creagiciel.com



MEDIA PAGES
32 Route de Soleymieux
42560 Saint-Jean-Soleymieux
Tél. : 04 77 76 53 09

Fax : 04 77 76 75 22
www.mediapages.fr
Contact : Thierry Margot
tmargot@mediapages.fr



DEMEPOOL SA
5 rue Gallieni
92230 Gennevilliers
Tél. : 01 41 47 28 28

Fax : 01 41 47 28 20
www.demepool.com
Contact : Jérémy Ruer
jrur@demepool.com



MP SYSTEMES
37 rue Riquet
31000 Toulouse
Tél. 05 61 63 40 07

Fax. 05 61 99 36 61
www.mpsystemes.com
Contact : Jérôme Dubreucq
contact@mpsistemas.com



DKV EURO SERVICE FRANCE
13 - 17, rue Pagès
92150 Suresnes
Tél : 01 41 38 37 79

Fax : 01 46 97 97 39
www.dkv-euroservice.com
Contact : Nicolas Chery
Nicolas.Chery@dkv-euroservice.com



OPEM RELOCATION
48 Rue Quivogne
69002 Lyon
Tél : 04 78 42 90 97

www.opemrelocation.com
Contact : Sandrine Violon
s.violon@opemrelocation.com



PAIETRANSPORT
5 rue des Murées
21121 Ahuy
Tél. : 03 80 28 98 98

Fax : 03 80 28 52 53
www.paietransportonline.fr
Contact : Sylvie Truong
sylvie.truong@foetra.fr



PAL & GO
4 rue de l'Amiral Magon
35400 Saint-Malo
Tél. : 02 99 82 25 20

Fax : 02 99 81 35 57
www.palandgo.com
Contact : Frédéric Roussel
fred.roussel@palandgo.com



DPS INTERIM
www.groupe-dps-demenagement.com
Contact : Charles Herbelot
Agence Paris :
252 rue de Vaugirard
75015 Paris
01 48 28 37 72
paris@dpsinterim.com

Agence Lyon :
131, rue Sébastien Gryphe
69007 Lyon
04 27 85 74 40
lyon@dpsinterim.com
Agence Bordeaux :
51, quai de Bacalan
33000 Bordeaux
05 64 38 33 33
bordeaux@dpsinterim.com



EKI FINANCES
14, allée Darius Milhaud
42000 Saint-Etienne
Tél. : 09 52 45 23 26

Fax : 09 57 45 23 26
www.eki-finances.fr
Contact : Franck Forkani
franck.forkani@eki-finances.fr



PLEIN AXE PARC
48 Avenue Frédéric Estèbe
31200 Toulouse
Tél : 05 61 57 18 62

www.plein-axe.com
Contact : Philippe Gonzalez
contact@plein-axe.com



FMD
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil Sous-Bois
Cedex
Tél. : 01 49 88 20 15

Fax : 01 41 58 68 68
www.fmd-sa.com
Contact : Martine Besnier
mbesnier@fmd-sa.com



PROGRAMME OBJECTIF CO2
AFT - 82 rue Cardinet
75847 Paris Cedex 17
Tél : 01 42 12 52 45

Fax : 01 42 12 50 40
www.objectifco2.fr
Contact : Marie Barré
marie.barre@aft-dev.com



FRANCE ARMOR
4 rue Amiral Magon
35400 Saint-Malo
Tél : 02 99 82 25 20

Fax : 02 99 81 35 57
www.france-armor.com
Contacts : Daniel Contignon et
Fabrice Rospide
fad@france-armor.com



QUONEX
155 Avenue Jean Jaurès
93531 Aubervilliers cedex
Tél : 01 85 58 43 47

www.quonex.fr
Contact : Lionel Vergne
07 50 13 40 91
lionel.vergne@quonex.fr



REISSWOLF
Im Hegen 13
22113 Oststeinbek
GERMANY
Tél. : +49 17 29 91 59 09

www.reisswolf.net
Contact : Michael Witte
michael.witte@reisswolf.net



GROSSE EQUIPEMENT
5 à 9 Boulevard Industriel
76270 Neufchatel-en-Bray
Tél. : 02 35 930 930

Fax : 02 35 933 603
www.grosse-equipement.com
Contact : François Grosse
f-grosse@grosse-equipement.com



I-DEMENAGER
9 Avenue de Clichy
75017 Paris
Tél. : 01 82 52 10 12

www.i-demenager.com
Contact : Etienne Perrin
etienne.perrin@i-demenager.com



LES DEMENAGEURS BRETONS
14 rue Denis Papin
95250 Beauchamp
Tél. : 01 39 31 69 00

Fax : 01 39 32 80 35
www.demenageurs-bretons.fr
Contact : Marc Buigues
mbuigues@demenageurs-bretons.fr



TRANSINTER
42 rue de l'Aqueduc
75010 Paris
Tél. : 01 48 78 09 69

Fax : 01 44 53 06 92
www.transinter.pro
Contact : David Lettinger
david.lettinger@transinter.pro



**LES GENTLEMEN DU
DEMENAGEMENT**
ZA du Petit Pélican
28 Chemin de Merly
26200 Montélimar

Tél. : 04 75 46 19 61
www.gentlemen-demenagement.com
Contact : Damien Grimault
contact@les-gd.com



TRIMBLE
174, Avenue du Maréchal De
Lattre de Tassigny
94120 Fontenay-sous-Bois
Tél. : 01 71 34 30 00

Fax : 01 71 34 31 99
www.trimbletl.com/fr
Contact : Fabien Dusserre
06 11 67 64 23
fabien_dusserre@trimble.com



Les deux tours d'horizon présentés à Deauville ont permis d'analyser des actualités juridiques et professionnelles ayant des incidences dans les entreprises, tout en soulignant des points de vigilance. La rédaction du Bulletin du Déménagement a choisi de **mettre l'accent sur certains de ces sujets**. Vous trouverez donc dans les six prochaines pages un résumé des éclairages des permanents, entourés par **Maître Tierny**, Avocat au Barreau de Marseille, **Benjamin Laurent**, Secrétaire Général Adjoint & Directeur Transport de Klésia et **Maître Bahu**, Avocate à la Cour.

LES ORDONNANCES MACRON

Grand projet annoncé au printemps dernier par le nouveau Gouvernement d'Edouard Philippe, la réforme du code du travail a commencé. Après tout un été d'attente, sont **parues fin septembre**, ce que tout le monde a vite appelé « les ordonnances Macron ». De la **refonte de la négociation collective à la sécurisation des licenciements**, revenons sur les points forts de cette réforme.

Ces ordonnances sont venues modifier la hiérarchie des conventions et accords entre eux. Ainsi, elles ont instauré le **principe de primauté (bien entendu accompagné d'exceptions) des accords d'entreprise sur les accords de branche**. Les domaines de négociation ont donc été classés en 3 blocs.

BLOC 1 : domaines dans lesquels les accords de branche restent supérieurs aux accords d'entreprise, sauf en cas d'accords d'entreprise plus favorables aux salariés :

- Les salaires minima hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Les garanties collectives complémentaires
- Les mesures relatives à la durée du travail, répartition et aménagement d'horaires, travail de nuit, aménagement du temps de travail, majoration des heures supplémentaires...
- Les mesures relatives aux cdd et contrats d'intérim
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier
- L'égalité professionnelle hommes / femmes
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions légales ne sont pas réunies
- Les cas de mise à disposition d'un salarié d'intérim auprès d'une entreprise utilisatrice
- La rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

BLOC 2 : domaines dans lesquels, la branche peut stipuler, via une clause dite de verrouillage, que ses accords seront supérieurs aux accords d'entreprise conclus postérieurement :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

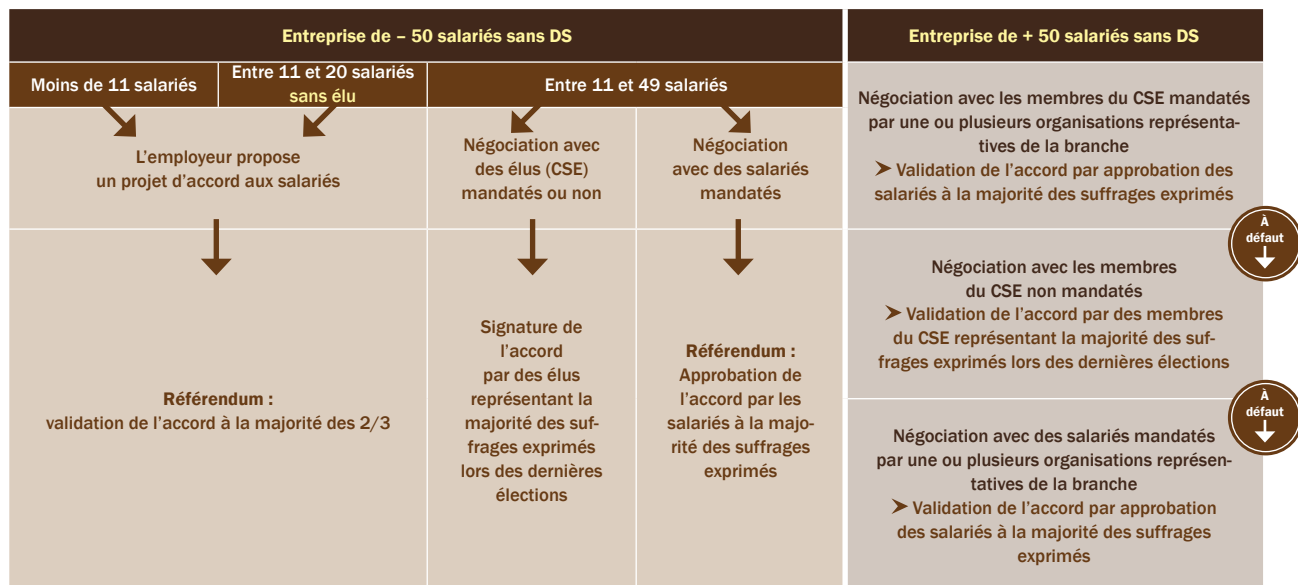
BLOC 3 : domaines dans lesquels les accords d'entreprises même moins favorables priment sur les accords de branche, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs à ces derniers : tous les autres domaines.

- Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2018, dans ces domaines, tout accord d'entreprise doit s'appliquer alors même qu'un accord de branche a été conclu sur le sujet. Les accords de branche n'ont donc d'effet que dans les entreprises dépourvues d'accord.

En sus d'avoir revalorisé les accords d'entreprise dans la hiérarchie des normes, les ordonnances Macron ont eu pour objet de **faciliter la conclusion** même de ces accords. A cet effet, elles ont d'une part **modifié les conditions de leur conclusion** (négociation sans délégué syndical et généralisation des accords

majoritaires) et d'autre part **simplifié les institutions en charge de cette mission** par la fusion des institutions représentatives du personnel (DP/CE/CHSCT) en une seule : le **Comité social et économique** (entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020).

Processus de conclusions des accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical



Autre mesure phare de cette refonte du droit du travail : le Gouvernement a cherché à **sécuriser et simplifier le licenciement** des salariés en donnant aux employeurs une certaine visibilité sur les effets de la rupture des contrats de travail.

Pour commencer, il a été prévu la possibilité pour les employeurs ayant procédé au licenciement d'un salarié de **préciser les motifs de cette décision si ceux-ci n'étaient pas assez explicites dans la lettre de notification du licenciement**. Le délai pour y procéder a été fixé à 15 jours à compter de la notification du licenciement si l'initiative appartient à l'employeur lui-même, ou à compter de la demande de précision faite par le salarié. Il est important de souligner que l'ordonnance prévoit la précision des motifs et **en aucun cas l'ajout de nouveaux motifs : préciser n'est pas compléter**.

En outre, encore une fois s'agissant de la notification du licenciement, étape souvent périlleuse pour les chefs d'entreprise, le Gouvernement a prévu la publication de **modèles de**

courriers (disponibles sur le site de la Chambre Syndicale) à usage facultatif mais fortement recommandé, à adresser aux salariés par **LRAR** ou à remettre en main propre contre **décharge**.

Enfin, **en cas de contestation du licenciement, action dont le délai de prescription est passé de 2 à un an** et s'il s'avère que celui-ci ne justifie d'aucune cause réelle et sérieuse, alors un **barème d'indemnisation** s'imposant aux juges prud'homaux a été mis en place. Ce dernier en prévoyant un montant de réparation plafond et plancher en fonction de l'ancienneté du salarié, mais également de la taille de l'entreprise, **permet à l'employeur avant même d'entamer une procédure de licenciement de connaître le risque qu'il fait courir à son entreprise** si ce licenciement était jugé comme non fondé.

Attention, ce barème n'est pas applicable en cas de licenciement nul (*violation d'une liberté fondamentale, licenciement discriminatoire...*).

Montant de l'indemnité en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Ancienneté		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	- 11 salariés	0	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2	2	2,5	2,5																				
	11 salariés et +	0	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	Toute entreprise	1	2	3,5	4	5	6	7	8	8	9	10	10,5	11	11,5	12	13	13,5	14	14,5	15	15,5	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20

En contrepartie, les indemnités légales de licenciement à verser au salarié lors de la rupture du contrat de travail, **ont été revalorisées**. D'une part, elles sont à présent dues dès lors que le salarié a **8 mois d'ancienneté** (contre 1 an auparavant) et d'autre part, leur montant passe de 1/5^{ème} de mois de salaire à **1/4** par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.

Enfin, rappelons que l'une de ces ordonnances a transformé le « *Compte personnel de prévention de la pénibilité* » en « **Compte professionnel de pénibilité** », supprimant au passage **4 facteurs de pénibilité** (*manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques*) ainsi que **les deux cotisations attachées à la pénibilité**. En effet, à depuis le 1^{er} janvier 2018, le financement de la pénibilité relève de la branche accidents du travail – maladies professionnelles de la sécurité sociale.



SURCHARGE : OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS

L'article R 312-2 du code de la route énonce l'interdiction de faire circuler un véhicule ou un élément de véhicule dont le poids réel excède le **PTAC** (Poids Total Autorisé en Charge) fixé par l'autorité compétente et dont un essieu supporte une charge réelle qui excède le poids maximal autorisé pour cet essieu. Le texte prohibe de la même manière le fait de faire circuler un ensemble de véhicules dont le poids total roulant réel excède le **PTRA** (Poids Total Roulant Autorisé) pour le véhicule tracteur.

Il relève des **obligations du transporteur de veiller à ce que le véhicule ne soit pas surchargé** :

- la surcharge à l'essieu, le dépassement du PTAC et du PTRA peuvent être **cumulativement sanctionnés** ;
- l'infraction de surcharge est étrangère à la réglementation des transports et donc **indépendante de toute considération liée à l'inscription au registre des transporteurs**.

Il convient de prendre la mesure dans tous ses aspects de la responsabilité encourue et de l'éventail des sanctions, tant de **nature pénale qu'administrative ou civile**, sans exclure l'impact sur la relation transporteur/assureur.

Dimension pénale

La surcharge relève d'une **infraction contraventionnelle**, sanctionnée par une **amende de 4^{ème}/5^{ème} classe** (montants maxima respectifs de 750 € et 1.500 €, hors hypothèse de récidive et de quintuplement à l'égard des personnes morales). L'infraction est constituée par le seul fait de la **constatation matérielle** de la surcharge, par pesage sur une « bascule proche » « autorisée pour un usage légal » (R 325-8), ou par **référence aux documents de transport**. Aucune tolérance légale n'est admise en matière de dépassement du poids autorisé. **La contestation est ardue mais pas impossible**, notamment dans les hypothèses de **pesage en plusieurs fois** (bascule ne pouvant recevoir le véhicule dans son intégralité) permettant de remettre en cause, suivant réserves expresses formulées sur l'avis de contravention puis transmises à l'OMP (Officier du Ministère Public) poursuivant, la précision de la pesée et/ou l'adéquation de la bascule utilisée. A noter que le refus de se présenter à la bascule constitue, pour un véhicule de plus de 3,5 t, une **contravention de 5^{ème} classe** (amende pouvant atteindre 1.500 €, 3.000 € en situation de récidive), à laquelle peuvent s'ajouter les sanctions corrélées par exemple au refus d'obtempérer. Les personnes pénalement responsables s'entendent du **représentant légal de l'entreprise, de la personne morale transporteur/déménageur** (avec possible quintuplement du montant de l'amende) mais également du conducteur (cas de surcharges manifestes), voire du donneur d'ordre (R 121-4) s'il

s'avère que ce dernier a concouru à l'infraction (fausse déclaration sur le poids, instructions incompatibles avec les dispositions réglementaires applicables, ...).

Dimension administrative

Il s'agit tout d'abord de l'**immobilisation du véhicule, en cas de dépassement de 5% du poids total autorisé en charge**. Sous ce seuil et dès le 1^{er} kg excédentaire, l'infraction est constituée mais n'expose pas à l'immobilisation. Il s'agit ensuite de la **mise en cause de l'inscription au registre TRM**, le code des transports (art. R 3113-26) prévoyant la **perte de l'honorabilité professionnelle** en conséquence de plusieurs infractions relatives à des surcharges supérieures à 20 ou 25 %, en fonction de la catégorie des véhicules concernés.

Responsabilité civile

Si, dans un cadre où la surcharge a produit effet dommageable, elle vient à être **corrélée à la faute inexcusable**, c'est-à-dire la faute « délibérée qui implique la conscience de la probabilité du dommage et son acceptation téméraire », (art. L 132-8 du code de commerce), l'opérateur de transport ne pourra se prévaloir, à l'encontre de son client, d'une quelconque clause limitative de responsabilité. Incidemment, **le transporteur ne peut espérer s'exonérer par le biais d'une décharge de responsabilité recueillie de son client. Une telle décharge est juridiquement inefficace, voire incriminante**, en tant que potentiellement révélatrice d'une collusion frauduleuse. Il doit encore être noté que l'assureur peut prévoir une **exclusion de garantie en cas de surcharge** (généralement lorsqu'elle dépasse un certain seuil). Par ailleurs, **en cas d'accident causé par la surcharge** et ayant entraîné des conséquences pour les tiers, matérielles et/ou corporelles, le transporteur/déménageur s'expose à des poursuites en rapport, notamment correctionnelles, pour **homicide/blessures involontaires, mise en danger de la vie d'autrui. La surcharge doit ainsi constamment demeurer un sujet de vigilance**, considérant ses implications plurielles en termes de responsabilité de l'opérateur de transport.

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVOYANCE DÉSORMAIS OPÉRATIONNEL !

Depuis le 1^{er} janvier 2017, chaque salarié non cadre du transport dispose d'un compte personnel de prévoyance. Dans ce cadre, un fonds de solidarité a été créé pour promouvoir la **prévention santé du transport** et accompagner les salariés qui prennent soin d'eux en cas de sinistre. Pour assurer le succès de cette nouvelle politique de prévention santé les partenaires sociaux de la branche, dont la Chambre Syndicale du Déménagement, ont souhaité mettre en œuvre un

grand plan de sensibilisation à destination des salariés. Carcept Prévoyance assure la mise en œuvre de ce plan. Un kit de communication à destination des entreprises a notamment été élaboré, car c'est ensemble que nous déploierons la politique de prévention santé du transport. **Découvrez dès maintenant toutes les informations sur le site www.carcept-prev.fr !** A la fin de ce numéro, découvrez les affiches de la campagne de sensibilisation.



ENQUÊTE DE LA DGCCRF

La DGCCRF conduit actuellement une **investigation nationale**, initiée au second semestre de l'année 2017 et consacrée au secteur du déménagement et à ses activités connexes. Cette démarche s'inscrit dans une logique de suivi de la Recommandation n° 16-01 émise le 24/03/2016 par la Commission des Clauses Abusives et « relative aux contrats de déménagement, garde-meubles et stockage en libre-service ».



Il est ici utile de rappeler que la Recommandation, élaborée après rapport préliminaire de la Commission et audition des professionnels du secteur, au premier rang desquels la Chambre Syndicale du Déménagement, cible 29 clauses-types susceptibles d'être considérées comme abusives et sanctionnées comme telles, en tant que **portant une atteinte anormale aux droits des cocontractants consommateurs**.

L'enquête de terrain aujourd'hui mise en œuvre se traduit par la **réalisation de contrôles en entreprise confiés aux déclinaisons départementales de la DGCCRF** que constituent les **DDPP** (Direction Départementale de la Protection des Populations) et **DDCSPP** (Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations). Les agents habilités ont pour mission d'**examiner les supports contractuels** utilisés et plus particulièrement les Conditions Générales de Vente du déménagement de particulier, du

garde-meubles, et le cas échéant du self-stockage.

Dans la perspective de ces contrôles, **il est préventivement opportun pour les adhérents de vérifier qu'ils font usage des CGV dans leur dernier état d'actualisation**, au regard notamment, pour ce qui touche au déménagement, de la récente recodification du code de la consommation et de l'introduction de la médiation de la consommation (*impact sur les articles 3 et 16 des CGV, création de l'article 19*).

Les entreprises adhérentes visitées sont également invitées à répercuter auprès de la Chambre Syndicale les observations, remarques et éventuels avertissements dont elles auraient été destinataires de la part des inspecteurs.

La CSD sera ainsi en mesure de mettre à profit les données collectées et de les confronter aux supports contractuels mis à disposition sur son site, ce dans l'attente de la communication par la DGCCRF de ses conclusions et enseignements issus de la campagne de contrôles.

FOSETRA PAIETRANSPORT online



Le social reste un domaine mal maîtrisé dans les entreprises de transport. L'externalisation permet de ne plus faire reposer la compétence sur une seule personne qu'il faut recruter et former aux exigences d'expertises dans le domaine de la paie transport et déménagement.

Entourez-vous d'un spécialiste et d'une équipe de gestionnaires de paie qualifiés

Sylvie TRUONG
Philippe DEMONTEIX

03 80 28 98 98
contact@fosetra.fr

Les services proposés par FOSETRA vous permettent de :

- Sécuriser votre process de paie
- Réduire vos risques de non-conformité
- Utiliser un service web intégralement dédié à vos besoins
- Maîtriser les coûts induits par la gestion de la paie
- Profiter d'un service de veille juridique et social dédié transport
- Se consacrer à des missions à plus forte valeur ajoutée

www.paietransportonline.fr



Hervé Brassac -
Juriste conseil
de la CSD

PLAN CLIMAT : NOUVEAUX ENJEUX ÉNERGÉTIQUES POUR LE TRM

Les conférences internationales sur le climat (COP 21 Paris 2015, COP 23 Bonn 2017) ont placé les pays industrialisés face à leurs responsabilités et l'impérieux défi de **réduire leurs émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), aux fins de préserver l'environnement et les populations**, particulièrement exposées aux particules nocives dans les zones urbaines à forte densité. Cet objectif induit la mise en œuvre d'une **transition énergétique**, portée en France par la **loi de transition énergétique pour la croissance verte**, entrée en vigueur en août 2015 et dont le titre 3 (parmi 8) est entièrement dédié au développement des « transports propres », constat fait de l'imputabilité au secteur du transport routier (tous véhicules), de 16,4 % des émissions de particules et de 34,1 % des rejets de CO₂.

La loi entend ainsi « **accélérer le remplacement du parc de voitures, camions, autocars et autobus par des véhicules à faibles émissions** », avec pour première concrétisation majeure la **création de Zones à Circulation Restreinte (ZRC)**, créées de façon autonome par les collectivités territoriales et à l'intérieur desquelles seuls les véhicules les plus écologiquement vertueux sont admis à circuler. Ces zones, opérationnelles de façon **permanente (Paris)** ou **ponctuelle (sur constatation d'un pic de pollution)** ont pour dénominateur commun de reposer sur un socle réglementaire constitué d'une part de la « **nomenclature des véhicules classés en fonction de leur niveau d'émissions de polluants atmosphériques** », d'autre part du **Certificat Qualité de l'Air (CQA, dit vignette « Crit'air »)**, sésame d'accès, sous peine de sanction contraventionnelle, à toute ZRC. **Paris, Lyon, Grenoble, Lille, Strasbourg, ...** constituent autant d'agglomérations intégrant d'ores et déjà des ZRC fonctionnelles, s'inscrivant dans une dynamique qui se mesure à l'échelle européenne avec pas moins de 200 zones urbaines à basses émissions qui essaient essentiellement en Europe de l'Ouest et du Nord.

La mise en œuvre de la loi de transition énergétique s'accroît sous l'impulsion du **Plan Climat dévoilé au mois de juillet 2017 par Nicolas Hulot**, ministre de la Transition Ecologique. Entre **convergence fiscale essence/diesel à court terme, allouement de la fiscalité sur les émissions de CO₂, fin de commercialisation d'ici 2040 des véhicules particuliers essence et diesel et promotion des carburants/modes de propulsion alternatifs**, les objectifs concrets annoncés ne laissent guère planer le doute sur les intentions et l'ambition écologique de la législature Macron. C'est donc bien d'une véritable transition énergétique dont il est question, avec pour corollaire, pour ce qui touche au TRM, **la fin programmée de l'hégémonie du « tout diesel » et le renouvellement nécessaire du parc.**

Quelles options s'offrent dès lors aux opérateurs de transport, sur fond d'objectif européen de réduction de 30 % à l'horizon 2040/2050 des émissions polluantes et de déploiement, par les Etats membres, de l'infrastructure dédiée aux carburants alternatifs, objet de la directive 2014/94 ? **Trois modes de propulsion peuvent prétendre se substituer au « thermique » : l'hydrogène/pile à combustibles, l'électricité, et le gaz naturel pour véhicules (GNV), sous ses diverses déclinaisons : comprimé (GNC), liquéfié (GNL), Biogaz.**

► Il ne fait nul doute que **la propulsion par pile à combustibles offre des perspectives prometteuses**. Toutefois, pour l'heure et appliquée au transport, cette technologie se situe à un ni-

veau de développement embryonnaire **incompatible avec les échéances** auxquelles il doit être fait face.

► **L'électricité constitue évidemment une alternative bien plus crédible**, car relevant d'une technologie opérationnelle et respectueuse de l'environnement en termes de rejet d'émissions. Cela étant, des **contraintes importantes demeurent associées à la fée électricité**, à commencer par un coût d'acquisition dissuasif (+ 30 % en moyenne/équivalent thermique) non compensé par un quelconque dispositif incitatif national d'aide au financement. Par ailleurs et si l'offre constructeur s'avère tangible en matière de véhicules légers, elle demeure **déficiente en matière de poids-lourds**. En outre (et *nonobstant les annonces fracassantes d'Elon Musk, PDG de Tesla Motors*), **les batteries ne relèvent pas encore le défi de l'autonomie longue distance, ni celui de l'impact environnemental lié à leur recyclage**, tandis que demeure posée la question de l'empiètement sur l'espace dédié à recevoir les marchandises transportées. Enfin, constat doit être fait de **l'absence d'unités d'avitaillement adaptées et suffisamment dimensionnées**, ne serait-ce qu'au regard de la puissance électrique à mobiliser pour le transport poids-lourd. C'est ainsi que **pour l'heure, le choix de l'électricité est plus enclin à satisfaire les besoins corrélés au transport urbain de voyageurs que ceux du TRM.**

► **Le GNV occupe la 1^{ère} place du podium comme alternative la plus plausible au diesel**. Il s'agit de fait d'une **technologie maîtrisée, fiable et écologique (diminution sensible des émissions de CO₂, suppression totale ou presque des émissions de dioxyde de soufre et d'oxyde d'azote)**. Force est également de constater que **si l'offre constructeur est incomplète, elle se densifie rapidement**, à l'image du maillage des infrastructures d'avitaillement (60 stations en 2017, 40 supplémentaires en 2018) qui profitent d'un réseau préexistant d'acheminement du gaz et de l'implication tant des collectivités locales que des opérateurs publics et privés du secteur de l'énergie (ADEME-Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie, GRDF, TOTAL, ...). Par ailleurs et si, là encore, le **surcoût à l'achat (30% en moyenne/équivalent thermique)** peut paraître dissuasif, **des mécanismes locaux (partenariats collectivités locales-ADEME, dispositif de la Ville de Paris,...), tentent d'en amoindrir les effets**, tandis que l'Etat s'est expressément engagé à favoriser fiscalement le GNV, ce qui se traduit d'ores et déjà par **l'application en 2018 du dispositif de suramortissement** au financement de PL fonctionnant au gaz, ainsi que par le gel de la TICPE y afférente. **En d'autres termes, le gaz a le vent en poupe.**



COMMENT PROTÉGER SA MARQUE : NÉCESSITÉ, DÉPÔT, CONTREFAÇON

Maître Yolène BAHU
Avocat au Barreau de Paris

49 rue Saint-Roch
75001 Paris

Tél. : 01 53 32 80 00
yolenebahu@gmail.com

Qu'est-ce qu'une marque ?

Une marque est un signe distinctif **permettant de protéger les produits et/ou services de votre entreprise** : vous concernant les services liés au déménagement, ou des cartons par exemple. La marque est également le **vecteur de l'image et de la qualité** de vos services. Enfin, elle offre au consommateur la **possibilité de vous identifier, de vous distinguer**, de reconnaître vos produits et services comme provenant de votre entreprise à l'instar de ceux de vos concurrents.

Pourquoi déposer ma marque ?

En l'absence de dépôt, votre marque n'est pas protégée. Elle peut alors légalement être **utilisée par vos concurrents**. L'utilisation d'un même nom, par vous et un concurrent peut alors :

- générer un **risque de confusion** dans l'esprit du consommateur sur l'origine véritable du service commercialisé sous ce nom,
- porter **atteinte à l'image de votre société** et ce notamment si le service offert aux consommateurs sous une marque identique ou similaire à la vôtre est de moins bonne qualité.

Le **dépôt de votre marque, vous assure une exploitation exclusive** de celle-ci pour les produits et services désignés, sur le territoire considéré, pendant une durée 10 ans, renouvelable indéfiniment. Une fois enregistrée, vous **avez le droit de poursuite en contrefaçon**, toute personne qui reproduirait votre marque pour désigner des produits ou services similaires aux vôtres.

Quelles sont les conditions pour déposer une marque ?

La marque :

- doit pouvoir être représentée graphiquement
- ne doit pas être similaire ou identique à une marque déposée antérieurement
- ne doit pas être descriptive des produits et services qu'elle désigne
- ne doit pas être trompeuse (pas susceptible d'induire le consommateur en erreur)
- ne doit pas être contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs
- ne doit pas reproduire une appellation d'origine contrôlée

Pourquoi l'assistance d'un avocat est recommandée pour déposer une marque ?

L'avocat en propriété intellectuelle, vous assiste lors du dépôt de votre marque en France ou à l'étranger et notamment afin :

- d'**identifier les marques antérieures** opposables à votre

dépôt et ainsi éviter le risque de contestation de votre marque par des tiers,

- d'**établir la liste des produits et services** pour lesquels vous souhaitez déposer votre marque,
- de **gérer la procédure d'enregistrement** de votre marque en répondant aux éventuelles objections de l'office ou oppositions de tiers.

Comment identifier une contrefaçon de sa marque ?

Il faut que la marque concerne des **produits et services identiques**. Concrètement vous concernant, il faudra qu'une autre entreprise de déménagement utilise votre marque, alors que vous l'avez déposée antérieurement. Si la **reproduction** est faite à l'**identique**, il n'y a pas de difficulté.

En revanche, si la **reproduction** est **similaire**, c'est à dire très ressemblante, mais pas identique à votre marque, il peut tout de même s'agir d'une contrefaçon. La contrefaçon de marque s'apprécie au regard de l'impression d'ensemble donnée par le signe et l'image qu'en garde en mémoire le consommateur d'attention moyenne : donc **appréciation par les ressemblances et non par les différences**. Il ne suffit pas de modifier certains éléments pour échapper à la qualification de contrefaçon.

Quels sont les bons réflexes à avoir si vous constatez que votre marque est contrefaite ?

Conserver des preuves : prospectus, devis, factures, ou d'autres documents sur lesquels est reproduite votre marque. En cas de contrefaçon sur internet : réalisez vous-même des captures d'écran, en prenant soin de laisser apparaître la date à laquelle la capture est faite. Il est aussi possible de faire appel à un huissier pour qu'il dresse un procès-verbal de constat.

Procédure amiable : envoyer un courrier **avec accusé réception** (permettant de garder une preuve de l'envoi) afin de solliciter l'arrêt de cette utilisation peut parfois suffire.

Envoyer une **mise en demeure par l'intermédiaire d'un avocat**, donnera un caractère plus officiel à votre demande. Cela vous permettra de vous assurer aussi auprès de votre conseil, que vous êtes bien face à une marque contrefaisante (surtout en cas de contrefaçon par imitation et non de reproduction à l'identique de votre marque).

Procédure contentieuse : Si la mise en demeure adressée au contrefacteur est inefficace, il faudra alors engager une procédure contentieuse, par l'intermédiaire d'un avocat, afin qu'un juge ordonne au contrefacteur de cesser l'utilisation frauduleuse, et le condamne à vous payer une indemnité pour l'atteinte faite à vos droits ainsi que pour les frais de procédure que vous aurez été contraint d'engager.

ATTENTION À NE PAS CONFONDRE SOUS-TRAITANCE ET PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

Lors de cette table ronde, les Juristes conseil de la CSD, **Ericka Bosquet-Garnotel** et **Hervé Brassac**, appuyés par **Maître Philippe Hontas**, Avocat à la Cour ont exposé des cas pratiques se basant sur des fausses croyances dans la réglementation de certaines pratiques du déménagement. Les congressistes sont ressortis de l'auditorium enrichis quant aux idées reçues sur le prêt de main d'œuvre, la sous-traitance et le recours au contrat journalier & saisonnier.



Hervé Brassac - Juriste Conseil CSD, Maître Philippe Hontas - Avocat à la Cour, Cabinet Hontas & Moreau, 26 rue de Cursol - 33000 Bordeaux - 05 56 33 45 80 - hontas-moreau.avocats@wanadoo.fr



Ericka Bosquet-Garnotel - Juriste conseil de la CSD

L'une des premières fausses bonnes idées du déménagement serait de **confondre sous-traitance et prêt de main d'œuvre**. En effet, bien que ces deux mécanismes puissent sembler similaires en ce qu'ils permettent d'externaliser en totalité ou partiellement l'exécution d'un déménagement à des personnes étrangères à l'entreprise, ils relèvent pour autant de **deux régimes juridiques différents, qu'il est très important de distinguer**.

En effet, dans les secteurs d'activité où le facteur main d'œuvre s'avère très marqué (déménagement, BTP,...), **les autorités de contrôle sont particulièrement enclines à rechercher, identifier et sanctionner toute situation à même de répondre à la définition de sous-traitance déguisée et/ou de prêt de main d'œuvre illicite**. La confusion des genres exposant à grand risque, revenons sur les définitions et les traits caractéristiques respectifs de la sous-traitance et du prêt de main d'œuvre/mise à disposition de personnel.

La sous-traitance est caractérisée lorsqu'une entreprise (appelée « sous-traitant ») se voit confier par une autre entreprise (appelée « donneur d'ordres »), l'exécution d'une tâche définie, qu'elle devra accomplir sous sa propre responsabilité, avec ses propres moyens et son propre personnel demeurant sous son autorité, au bénéfice du maître d'ouvrage (« le client »).

Par « exécution d'une tâche définie », il faut entendre que l'activité sous-traitée doit être **distincte** de celle de l'entreprise donneuse d'ordres. Cette dernière fait appel au sous-traitant **parce qu'elle ne peut exécuter elle-même le travail** : elle n'en a pas les moyens matériels ou les capacités, tandis que pour sa part, **le sous-traitant dispose du savoir-faire ou des aptitudes particulières qui lui donnent entière compétence sur cette opération**. A cette occasion et parce qu'il est spécialisé dans ce domaine, il utilise son propre matériel et a recours à ses salariés disposant de la compétence technique requise. Dans ces conditions, **le personnel effectuant la prestation**

reste sous le contrôle et le pouvoir de direction de l'entreprise sous-traitante. A aucun moment et sous aucun prétexte, l'entreprise donneuse d'ordres ne peut à son égard observer un comportement hiérarchique et a fortiori, prétendre en assurer la direction. Afin de déterminer la nature de l'opération, les juges attachent ainsi grande importance à ce point-clé et mobilisent toute l'attention nécessaire pour déterminer qui de l'entreprise sous-traitante ou donneuse d'ordres dirige effectivement et concrètement le chantier (*fournit le matériel, assure la discipline des salariés, encadre ses derniers, assume la responsabilité de l'exécution des travaux...*).

Dans cette même optique, **ils s'intéressent également aux conditions de rémunération de l'entreprise sous-traitante**. L'objet du contrat s'entendant d'une **prestation de services et non d'un simple prêt de personnel, la rémunération doit être forfaitaire**. La **facturation** doit en conséquence rendre compte de cet état de fait et exclure tout élément laissant supposer qu'elle est conditionnée par le nombre de salariés affectés à l'opération ou le nombre d'heures travaillées. Le paiement du sous-traitant doit se faire à la tâche, **le donneur d'ordres achète une prestation et non du temps**.

En outre, si **la sous-traitance est souvent totale** (*prise en charge de l'intégralité de l'opération de déménagement*), **il est fréquent qu'elle ne soit que partielle. Il est alors indispensable que cela soit spécifié dans le contrat** définissant les obligations respectives des parties. De la même façon, l'objet du contrat de sous-traitance **peut être circonscrit à l'exécution d'une seule opération déterminée** (*contrat « spot »*), ou porter sur l'exécution, dans la durée (déterminée ou non), d'une pluralité d'opérations (*sous-traitance « institutionnelle »*).

A la différence du contrat de sous-traitance, le contrat de prêt de main d'œuvre a pour unique objet la mise à disposition de personnel, par l'entreprise prêteuse, au bénéfice de l'entreprise utilisatrice, pour l'exécution d'une tâche ne mobilisant pas un savoir-faire spécifique.

La mise à disposition de personnel n'est licite qu'à condition d'**exclure tout but lucratif** (à l'exception des agences d'intérim). Sa mise en œuvre est soumise à un formalisme obligatoire précis, nécessitant la rédaction de plusieurs écrits.

Tout d'abord, **un salarié ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise sans son accord. Le premier écrit est donc un avenant à son contrat de travail signé de sa part**, précisant au minimum le **travail** qui lui sera confié, les **horaires** et le **lieu** d'exécution, les **caractéristiques particulières** de son poste de travail. Une **période probatoire** peut être prévue. La mise à disposition **ne peut en aucun cas être définitive** ; dès lors, sa **durée** doit figurer dans le contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise prêteuse mais également dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

Ensuite, **la relation entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doit être contractualisée**. Elle doit notamment prévoir l'**identité** et la **qualification du salarié** mis à disposition. Le contrat de mise à disposition n'est en aucun cas une convention « générale » de prêt de personnel, permettant à une entreprise d'envoyer n'importe lequel de ses salariés à la demande de l'entreprise utilisatrice.

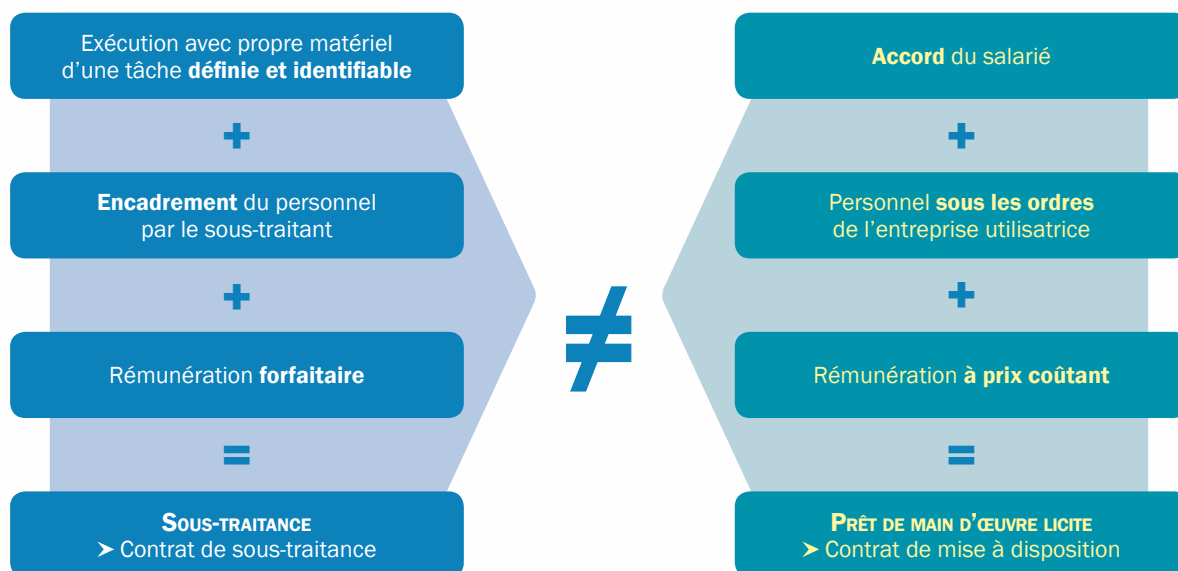
Le mode de détermination des salaires doit également être prévu, dans la mesure où le salarié continue à appartenir à l'entreprise prêteuse. Cette dernière continue à lui verser

son salaire et à lui rembourser ses frais professionnels. Dès lors, pour s'en acquitter, l'entreprise utilisatrice doit la mettre en possession de toutes les informations nécessaires en ce sens, il est donc **impératif** de prévoir et d'identifier dans le contrat de mise à disposition les éléments que l'entreprise utilisatrice devra transmettre à l'entreprise prêteuse (exemple : justificatifs de frais de déplacement visés par elle, horaires de travail...). La **transparence** à ce sujet est également de rigueur, en ce qu'elle permet à l'entreprise utilisatrice de connaître le coût exact du salarié prêté.

Rappelons-le, **le prêt de main d'œuvre ne peut être exercé qu'à condition d'être à but non lucratif, ainsi, l'entreprise prêteuse ne peut facturer à l'entreprise utilisatrice que ce qu'elle a exactement versé au salarié ainsi que les charges sociales afférentes**. La facture émise doit correspondre **en tous points au bulletin de paie du salarié prêté. Aucune marge commerciale ou aucun frais de gestion ne seront admis sous peine de requalification de l'opération en prêt de main d'œuvre illicite**.

Enfin, il faut souligner que bien que soumis aux ordres de l'entreprise utilisatrice, **le salarié prêté reste sous le pouvoir disciplinaire de son entreprise d'origine**. Le contrat de travail n'est ni suspendu, ni rompu : en cas d'incident, l'entreprise utilisatrice devra en référer à son cocontractant qui prendra les dispositions adaptées à l'encontre de son salarié.

Éléments constitutifs de la sous-traitance et du prêt de main d'œuvre :



Les différences caractérisant ces deux opérations ont leur importance, les négliger reviendrait à pratiquer soit de la **fausse sous-traitance, soit du prêt de main d'œuvre illicite**, voire même du marchandage (délit de fourniture de main d'œuvre à but lucratif, ayant pour effet de causer un préjudice au salarié, d'éluder l'application de la loi ou de la convention collective).

Pour mémoire, il est utile de rappeler que dans les hypo-

thèses susmentionnées, les condamnations prononcées peuvent prendre la forme d'une **peine de prison** (2 ans), d'une **amende** (jusqu'à 150 000 €), en passant par le **paiement des salaires, charges sociales éludées** (en cas de fausse sous-traitance), l'**interdiction d'exercer**, la **fermeture de site**, les **suppressions/ remboursements des aides publiques, confiscation des biens, exclusion des marchés publics, publication des décisions de condamnations**.

Contrat journalier ou contrat saisonnier, apprenez à bien les utiliser !

Le **contrat journalier** (ou CDD d'usage) et le **contrat saisonnier** sont les principaux CDD auxquels vous avez recours dans le secteur du déménagement. Ces contrats sont **spécifiques** et leur application nécessite le respect de certaines règles. Pour commencer, rappelons que le CDD journalier et le CDD saisonnier sont avant tout des contrats à durée déterminée et à ce titre relèvent de ce régime. En d'autres termes comme tout

CDD, ces contrats doivent être conclus pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire** et **ne pas** avoir, quel que soit leur motif, pour effet ou pour objet de **pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise**.

Le **CDD journalier** (ou CDD usage) est 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) ».



En cas de recours au **CDD journalier**, vous êtes tenus de :

- 1 Rédiger un **contrat à chaque nouvelle mission de déménagement** ou voyage de déménagement : un modèle est prévu par la convention collective;
- 2 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 ;
- 3 Faire une **déclaration préalable à l'embauche** à chaque nouvelle mission ;
- 4 Établir une **feuille de paie** ;
- 5 Établir un **suivi numéroté et chronologique des contrats successifs** ;
- 6 Utiliser le **carnet hebdomadaire pour contrôle des heures effectuées**.

Le **contrat saisonnier** est un CDD dont l'objet est l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons. Certains secteurs définis par décret ont la possibilité d'avoir recours à ce type de contrat, le déménagement est l'un de ces secteurs. Il a été convenu de considérer que sa saison courait du 1^{er} avril au 31 octobre avec un pic d'activité entre le 15 juin et le 15 septembre. En conséquence, **il serait une mauvaise idée de recourir à un CDD saisonnier au mois de décembre !**

Le **CDD saisonnier** comme tout autre CDD doit être formalisé par un écrit et comporter un terme certain lorsqu'il est connu et

incertain, dans le cas contraire, mais comportant au minimum une durée minimale. Dans cette hypothèse, il sera impératif d'avertir le salarié de l'échéance de son contrat une semaine avant la fin de la saison.

Attention, à la différence d'autres CDD classiques, le **CDD saisonnier ouvre des droits supplémentaires au salarié**. Pour

commencer en termes d'**ancienneté**, il faut additionner la durée de tous les CDD saisonniers cumulés dans la même entreprise, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité.

Ensuite, pour un salarié embauché par la même entreprise deux années consécutives, il bénéficie d'un **droit dit « à la reconduction »** à partir du moment où l'entreprise chercherait à recruter pour la saison un nouveau CDD compatible avec ses qualifications. Autrement

dit, dans cette hypothèse, l'entreprise aurait l'obligation de lui proposer en priorité le poste.

Bien que ces deux contrats engendrent une certaine lourdeur administrative telle que nous venons de le voir, ils présentent néanmoins de grands intérêts pour la profession : lorsqu'ils prennent fin, **ils n'obligent pas l'employeur à verser une indemnité de fin de contrat** également appelée « **prime de précarité** », **ils peuvent être renouvelés plus de deux fois sur le même poste et avec le même salarié** et enfin il n'existe **aucun délai de carence** en cas de succession de ces contrats.

RAPPEL

La méconnaissance d'un certain nombre de règles régissant les CDD expose l'employeur à des sanctions

- **Civiles** : requalification du CDD en CDI ce qui conduit au versement au salarié d'une part d'une indemnité de requalification (1 mois de salaire minimum) et d'autre part d'indemnités de licenciement et préavis lorsque la rupture du CDD s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- **Pénales** : une amende de 3750 € (ou 7500 € et 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive)

REGARDS CROISÉS D'UN EXPERT ET DE LA GÉNÉRATION 2.0 DES DÉMÉNAGEURS

Animé par Laurence Lechaptois, Déléguée Générale de la CSD, ce débat a réuni **Pierre Bentata**, Directeur fondateur de Rinzen Conseil et expert du numérique et trois jeunes chefs d'entreprise de déménagement : **Germain Courtet**, **Marc-Antoine Métais** et **Etienne Lagache**. Ces derniers se sont pliés au jeu de l'interview et ont accepté de dévoiler leurs pratiques en matière digitale !



On appelle « révolution numérique » le bouleversement profond des sociétés survenu dans les nations industrialisées et provoqué par l'essor des techniques numériques, principalement l'informatique et internet (Wikipédia).

On peut dire, selon Pierre Bentata, qu'il s'agit là de la **3^{ème} révolution industrielle : celle de l'algorithme** et les bouleversements attendus seront aussi importants que pour les précédentes. En fait, **la révolution numérique relie la totalité du monde d'une manière indéniable et bien à elle**. Pour les entreprises, elle met tout le monde en concurrence avec tout le monde. C'est une **explosion des barrières économiques** ! Désormais, n'importe qui peut concurrencer n'importe qui et chacun peut mener une activité d'une manière ou d'une autre, s'il le faut, par des voies de contournement et quelles que soient les protections légales. C'est une lame de fond : en économie, on appelle cela une **phase de destruction créatrice**. Elle **déstructure tous les secteurs, les bouscule et met à mal les acteurs historiques, avant d'apporter de gigantesques opportunités, qu'on ne pouvait soupçonner**. Concrètement, la première révolution industrielle a créé des usines ; la seconde, des entreprises internationales et la troisième, elle, **force les entreprises à devenir des réseaux, ou bien, à intégrer des réseaux...**

La société en réseau qui se dessine est façonnée par internet, nouveau bien commun de l'humanité. Selon Pierre Bentata, ses enjeux sont énormes et **les déménageurs font par-**

tie des premiers exposés. Face à cette révolution, **ceux qui n'acceptent pas le changement ou qui refusent de s'adapter sont condamnés à disparaître** et cela est vrai pour tous les secteurs ! En revanche, **les dirigeants qui profitent des opportunités offertes par cette phase de destruction créatrice sont amenés à se renforcer et à grandir**. En tout état de cause, **c'est l'ensemble de l'organisation économique qu'il faut complètement repenser, du business model aux relations avec ses concurrents et ses clients** ! Ce changement de rapport de force intervient à plusieurs niveaux avec la mise en place d'une sorte de nouvelle étape intermédiaire : le fameux **réseau**. Il ne s'agit pas là forcément que des réseaux sociaux ou des plateformes collaboratives : en réalité, c'est l'idée de **créer un réseau d'entreprises grâce au numérique**.

En parallèle, il faut préciser qu'il existe pléthore d'études en biologie et en neurologie démontrant que **la jeunesse, étant née avec internet, a sa propre représentation du numérique**. Et c'est aussi là que malheureusement se pose la **difficulté accrue de garder ses talents en entreprise** : les jeunes veulent aller vite et **tout ce qui existe sans réseau est jugé obsolète** ! Et ce constat vaut tant pour les salariés que les clients... Le numérique est presque devenu une valeur en tant que telle, d'où émergent des **impératifs d'immédiateté, de convivialité et de collaboration, que les déménageurs, doivent prendre en considération**.

ETUDE FIDUCIAL

Les dirigeants de TPE font preuve d'un optimisme modéré quant à la transition numérique sur le long terme. **Un quart d'entre eux y voient plus d'opportunités que de menaces et 59 % pensent que ce sera aussi dangereux que bénéfique pour leur activité. D'ici 5 ans, 59 % des entrepreneurs prévoient des transformations plus ou moins majeures de leur mode de commercialisation et 57 % d'entre eux s'attendent aussi à des changements sur leur offre de produits et de services, contre 45 % sur leur mode production. 63 % prévoient d'investir dans de nouveaux équipements et outils de travail et 62 % dans leur formation et celle de leurs salariés.**

TROIS JEUNES DÉMÉNAGEURS, TROIS EXPÉRIENCES DIFFÉRENTES & COMPLÉMENTAIRES

GERMAIN COURTET, COURTET & FILS (AUXERRE - CHAMPS-SUR-YONNE)

○ CAPTER LES CONSOMMATEURS

« La société familiale, fondée par mon grand-père en 1964, a connu une grande évolution. En effet, mes parents ont connu l'arrivée de l'ordinateur et des logiciels d'exploitation. Et ma génération, elle, a grandi avec l'informatique dès la maternelle ! Aujourd'hui, nous devons absolument faire évoluer nos outils, c'est pourquoi, il faut nous remettre en question continuellement. Il faut regarder ce qui se passe autour de nous et adapter le numérique à nos activités. Ce qui est important pour Courtet & fils, c'est d'être présent sur la toile, avec un site internet bien référencé et pouvoir communiquer à travers les réseaux sociaux, tout en proposant des services en ligne aux clients, comme par exemple la réservation de son box. Notre objectif est de capter le consommateur en lui apportant une réponse rapide et qui s'adapte parfaitement à sa demande et à ses besoins ! »

MARC-ANTOINE MÉTAIS, DÉMÉNAGEMENTS JUMEAU (GELLAINVILLE)

○ FACILITER LES ÉCHANGES DE DONNÉES

« Dans notre stratégie digitale, nous avons notamment intégré 2 outils numériques qui me semblaient intéressants. En premier lieu, nous utilisons un algorithme qui améliore les plannings des diffé-

rentes agences et ainsi, optimise nos groupages. Et en parallèle, nous géolocalisons les camions, ce qui nous permet de récupérer les données sociales en direct et donc, d'améliorer et lisser les temps de travail de nos conducteurs sur le mois (et d'éviter ainsi les infractions à la réglementation !). Nous ne pouvons plus nous en passer aujourd'hui, tant ces outils ont fluidifié notre gestion ! »

ETIENNE LAGACHE, LAGACHE MOBILITY (FLEURY-MÉROGIS)

○ GAGNER DU TEMPS ET DE L'ARGENT

« Nous sommes en train de mettre en place une politique du 0 papier, raison pour laquelle chaque commercial est équipé d'une tablette numérique, équipée de tous les documents. Les avantages sont nombreux, car, au-delà des économies de papier, l'entreprise gagne un temps considérable en terme de gestion. Par exemple, quand l'opération de déménagement est terminée, le client reçoit sa version numérique des documents et en interne, leur classement se fait automatiquement. Ou alors, autre exemple : s'il y a une avarie lors de la prestation, l'entreprise en est informée immédiatement et peut faire le nécessaire avant même que l'équipe de déménageurs ne soit de retour à l'entrepôt ! Nous avons plein d'autres projets en cours, car nous sommes convaincus que le numérique est l'avenir ! »

5 pistes de Pierre Bentata pour ne pas passer à côté

1 Digitaliser : « Le nouveau pétrole, c'est la donnée »

Aujourd'hui, grâce au **Big Data**, l'entreprise se transforme peu à peu en **réseaux** éclatés, permettant notamment de **baisser des coûts de communication**, tout en **gagnant en productivité**, pour **pouvoir se concentrer sur son cœur d'activité**. Si vous souhaitez vous renseigner sur le sujet et avoir des idées à adapter dans vos entreprises, voici des exemples de startups proposant différents outils digitaux : **Matlo Bilboard** (tableaux de bord en temps réel), **Dhatim** (factures et données clients), **Dataiku** (prévision d'activité), **Synapscore** (détection de défaillances organisationnelles), **Databerries** (marketing prédictif géolocalisé).

2 Adopter la coopération

C'est une contraction de 2 mots pour le moins antagonistes : la **coopération** et la **compétition**. Il s'agit d'une **collaboration** ou une **coopération** de circonstance ou d'opportunité entre différents acteurs économiques qui, par ailleurs, sont des **concurrents** (Wikipédia). Exemple : Sony et Samsung se sont alliés pour conquérir le marché du téléviseur LCD. Pierre Bentata explique que cette dynamique permet à la fois de **gagner en compétitivité et en capital humain, tout en créant un esprit d'équipe**. La coopération peut se mettre en pratique à l'intérieur d'un même groupe et voir ainsi émerger par les **échanges de savoir-faire** de **nouvelles idées** qui n'auraient pu être initiées par une société seule. Cette philosophie peut se résumer en une phrase : « *Etre plus forts à plusieurs que tout seul* ».

3 Favoriser la convivialité

L'économiste explique qu'aujourd'hui, la **rémunération n'est plus forcément la priorité** pour les nouveaux embauchés et qu'il est nécessaire d'**accepter de réformer son entreprise pour attirer les talents et diminuer son turnover**. La convivialité étant la « *capacité d'une société à favoriser la tolérance et les échanges réciproques des personnes et des groupes qui la composent* », elle est très importante au sein des entreprises

car **ce facteur de bien-être individuel peut grandement jouer sur l'efficacité collective**. Favoriser le dialogue, fluidifier les échanges, développer la considération, la reconnaissance... ou bien même réaménager l'espace de travail par exemple ! En une phrase : **remettre de l'humain au cœur de l'entreprise**.

4 Redonner du sens

Pour un nombre grandissant de personnes, **le travail doit coïncider avec sa propre philosophie de vie**. Comme évoqué précédemment, il n'est plus rare que l'argent ou le pouvoir passent au second plan, à partir du moment où l'**activité exercée a du sens** (syndrome du trader-bouddhiste). Comme l'observe la sociologue Françoise Bonnal, « *l'homme moderne se réinvente des liens collectifs, plus coopératifs, plus engagés, plus constructifs...* » En effet, le travail permet de gagner sa vie et de s'affirmer socialement, mais c'est aussi un **moyen d'expression et nombreux sont les salariés et les consommateurs qui aspirent à plus de temps, de respect et de sens et jugent les pratiques sociales, sociétales et environnementales des entreprises avant de s'engager ou d'acheter**. Pierre Bentata explique que (re)donner du sens à son entreprise, communiquer auprès de ses salariés, les solliciter et prendre le temps d'échanger au lieu de simplement diviser le travail permet à la fois d'**attirer les clients et de fidéliser ses équipes**. ➤ Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter sur internet les « Best Workplaces » qui récompensent les entreprises où il fait bon travailler en fonction de la qualité des environnements de travail.

5 Penser au-delà des frontières

Pour prévoir les changements, rien de mieux qu'une **veille technologique et économique**. M. Bentata explique également qu'**agir comme si la concurrence était toujours présente** permet de **s'adapter** aux évolutions du marché et d'**anticiper les risques**. En 2018, la **technologie**, la **convivialité** et les **réseaux** remplacent les valeurs catégorisées comme étant les plus recherchées auparavant : la confiance, la proximité et la stabilité.

L'EMPLOI, UN ENJEU CAPITAL DANS LE DÉMÉNAGEMENT

A l'occasion du congrès, 3 personnalités du transport ont entouré la **Délégue Générale de la CSD, Laurence Lechaptois**, pour apporter leur expertise sur la problématique du recrutement dans le secteur : **Florence Berthelot, Délégue Générale de la FNTR, Raphaëlle Franklin, Directrice Générale de l'OPCA⁽¹⁾** et **Jean-Paul Deneuvile, Président Délégué Général de l'AFT⁽²⁾**. Chacun des intervenants, très engagé pour vaincre ensemble la pénurie de main d'œuvre, ont fait part de leurs analyses et ont expliqué leur action conjointe & complémentaire pour aider les entreprises !



Les perspectives de l'emploi : quelques chiffres

Les conditions du marché du travail continuent de s'améliorer et le taux d'emploi moyen de l'OCDE est revenu à son niveau d'avant-crise (67,4 %) soit, près de 10 ans après le déclenchement de la crise financière mondiale. Le taux de chômage de la **zone OCDE** reste stable à 5,9 %, en avril 2017. Dans l'ensemble, 36,9 millions de personnes étaient au chômage dans la **zone OCDE**, 4,2 millions de plus qu'avant la crise en avril 2008 ; la croissance de l'emploi n'a pas permis de compenser une tendance à la hausse des taux d'activité. **Le taux de chômage devrait revenir à son niveau d'avant-crise d'ici fin 2018, début 2019**, avec une inégalité selon les pays et entre différents groupes de la population active. **Le chômage se stabilise en France**, mais à 9,7 %, il reste élevé et très supérieur à son niveau d'avant-crise (7,3 % en mars 2008).

Une mobilisation générale de la CSD, la FNTR, la FNTV, l'Union TLF et l'UNOSTRA

Malgré les nombreuses actions menées depuis des années par la CSD (participation aux salons pour l'emploi en région, interventions pédagogiques dans des collèges et lycées, mise en place de POEC⁽³⁾, rubrique « EMPLOI » sur son site internet, clip vidéo en partenariat avec AFTRAL « Déménager, c'est un métier », actions vers les entreprises sur les méthodes de recrutement...), **le recrutement reste la 1^{ère} préoccupation de la profession**. Cette tension de l'emploi trouve son origine dans **plusieurs facteurs** : reprise d'activité, chasse au gaspi-horaire, pyramide des âges, jeunes générations qui ont un rapport au temps professionnel différent, déficit d'attractivité, tensions identiques en recrutement dans

Top 5 des préoccupations des chefs d'entreprise en 2017

(réponses assistées)

Source : I+C

% d'entreprises

		% d'entreprises
1	Difficultés de recrutement	54 %
2	Travail illégal / concurrence déloyale	26 %
3	Charges sociales et fiscales	26 %
4	Carnets de commandes	21 %
5	Difficultés en trésorerie	14 %

différents secteurs qui se retrouvent en compétition d'offre avec le Transport et la Logistique. Les problèmes rencontrés par les entreprises sont à la fois **quantitatifs et qualitatifs**, avec un accès aux métiers réglementé nécessitant souvent des formations longues et coûteuses.

Tremplin (TRansport EMPLOI INnovation) vise donc à :



- Apporter une réponse concrète la plus large et la plus rapide possible aux difficultés de recrutement dans le Transport et la Logistique, sur l'ensemble des postes à pourvoir au sein des entreprises ;
- Impliquer le secteur dans la lutte contre le chômage en offrant des emplois pérennes, de niveaux de compétence adaptés à tous les profils, des moins qualifiés aux plus diplômés.

PRÉSENTATION DE L'INITIATIVE TREMPLIN

ET DE SES PREMIERS RÉSULTATS

Le Gouvernement s'engage aux côtés des organisations professionnelles

S'appuyant sur les institutions de la profession que sont l'AFT et l'OPCA, TREMPLIN a permis d'identifier **22 363 offres d'emploi** correspondants aux besoins des employeurs (voir détails ci-dessous) et de mobiliser le Gouvernement. En effet, le Premier ministre, Monsieur Édouard Philippe a pris le temps de rédiger un courrier aux créateurs de TREMPLIN, dont fait partie la Chambre Syndicale, expliquant que cette initiative pour l'emploi avait retenu toute son attention et qu'il transmettait le dossier aux ministres concernés. En parallèle, la CSD, la FNTR, la FNTV, l'Union TLF et l'UNOSTRA ont déjà été reçues deux fois au **Ministère du Travail** par le Directeur de Cabinet de Muriel Penicaud pour expliquer la démarche TREMPLIN, ce qui a permis au Gouvernement de **prendre de conscience des difficultés de recrutement** de la branche à Pôle Emploi de se mobiliser. Sollicité par les cinq organisations profes-

sionnelles afin de bénéficier d'un **réel appui** pour accompagner les entreprises du secteur dans leur recrutement, le **Directeur Général de Pôle Emploi, M. Bassères**, a répondu de manière réactive et positive : « **Pôle Emploi s'engage à vos côtés** ». Très attentif à la problématique du manque d'information sur le secteur, Pôle Emploi a d'ores et déjà **sensibilisé aux différentes carrières du TRM et de la logistique son réseau de conseillers**, ainsi que **4,7 millions de personnes en recherche d'emploi**. **En parallèle, les représentants de Pôle Emploi ont rappelé la nécessité pour chacune des entreprises de déposer leurs offres sur son site internet aux fins d'optimiser la recherche de candidats adéquats**. De surcroît, **plus les offres d'emploi y seront référencées en nombre, plus les pouvoirs publics ayant connaissance de l'ampleur des demandes se mobiliseront pour aider les entreprises**.

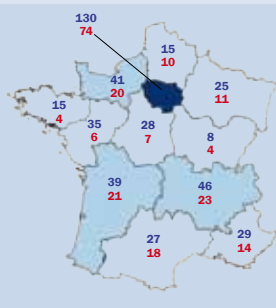
BESOINS EN RECRUTEMENT

PAR MÉTIERS

Conducteur véhicule articulé	8 389	38%
Conducteur porteur	4 647	21%
Conducteur d'autocar	2 274	10%
Agent de quai	946	4%
Préparateur de commandes	868	4%
Cariste	764	3%
Conducteur véhicule utilitaire léger	700	3%
Manutentionnaire	666	3%
Exploitant transport	653	3%
Conducteur déménageur	449	2%
Mécanicien	434	2%
Affréteur/agent de transit	292	1%
Magasinier	292	2%
Commercial (vente-achat)	292	2%
Conducteur véhicule -10 places	292	2%
Déménageur	292	2%
Exploitant logistique	292	2%

PAR RÉGIONS

RÉGIONS	2017	2018	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	1 472 18%	3 255 23%	4 727 21%
Bourgogne-Franche-Comté	302 4%	316 2%	618 3%
Bretagne	596 7%	830 6%	1 426 6%
Centre-Val-de-Loire	312 4%	466 3%	778 3%
Corse	0 0%	4 0%	4 0%
DOM	0 0%	12 0%	12 0%
Grand-Est	705 9%	1 186 8%	1 891 8%
Hauts-de-France	677 8%	1 105 8%	1 782 8%
Ile-de-France	1 275 15%	2 955 21%	4 230 19%
Normandie	474 6%	487 3%	961 4%
Nouvelle-Aquitaine	543 7%	1 002 7%	1 545 7%
Occitanie	458 6%	766 5%	1 224 5%
Pays-de-la-Loire	383 5%	826 6%	1 209 5%
Provence-Alpes-Côte-D'azur	1 084 13%	872 6%	1 956 9%
TOTAL GÉNÉRAL	8 281 100%	14 082 100%	22 363 100%

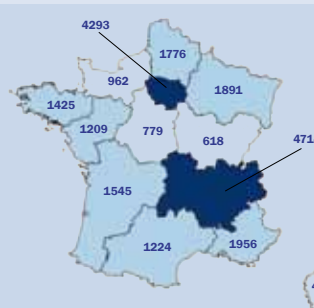


DÉMÉNAGEMENT PAR RÉGION

- Conducteurs déménageurs
- Déménageurs

" Il faut absolument faire connaître la profession et ses emplois au grand public et sortir de l'image du porteur de cartons ! "

Thierry Gros,
Président de la CSD



TOUS MÉTIERS PAR RÉGION



SOURCING CANDIDATS :

- Recueil de CV lors des forums, salons...
- Candidatures déposées sur T-Clic Emploi
- Formulaire en ligne sur www.tremplin2017.fr pour constituer un vivier de candidats avec ou sans qualification.
- Sourcing digital expérimenté dans 4 régions
- Flyer distribué auprès des prescripteurs emploi-formation

L'AFT et l'OPCA TS opèrent comme facilitateurs et chevilles ouvrières respectivement dans la mise en œuvre des actions d'appariage et des actions de formation.

⁽¹⁾ Créé par l'accord national du 28 décembre 1994, l'OPCA Transports et Services est une association à but non lucratif, agréée par l'État pour gérer les contributions des entreprises au titre de la Formation Professionnelle Continue (FPC) et de la Taxe d'Apprentissage (TA). Outre ses missions traditionnelles de financement et d'accompagnement, l'OPCA Transports et Services met à la disposition des entreprises adhérentes une offre de services pour les accompagner au quotidien.

⁽²⁾ Créée en 1957 à l'initiative de l'Union des fédérations du transport, l'AFT est historiquement l'organisme de développement de la formation professionnelle transport et logistique. Elle a vocation à intervenir au profit des entreprises relevant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport et des entreprises industrielles et commerciales disposant de moyens de transport. Elle joue un rôle d'interface entre les représentations professionnelles du transport et les pouvoirs publics, à cet effet elle a signé des conventions de coopération avec les ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, des transports, du travail et du budget.

⁽³⁾ Action de formation qui permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés.

Depuis 1964, FMD est au service des professionnels du déménagement



Chère Cliente, Cher Client,

Expert depuis plus de 50 ans, FMD est fier d'avoir contribué à la réussite de ses clients dans la gestion de leur produit d'emballage.

Preuve de la relation privilégiée que nous entretenons avec nos clients, plus de 90 % d'entre eux nous renouvellent leur confiance chaque année.

Cette proximité, nos experts en région l'entretiennent chaque jour sur le terrain.

Martine Besnier

Nous vous souhaitons une très belle année 2018 !

NOS ENGAGEMENTS

ÉCOUTER & OBSERVER

A l'écoute de ses clients, FMD suit en permanence l'évolution de leur métier.

CONCEVOIR & INNOVER

Plus de 400 articles continuellement réactualisés et améliorés.

GARANTIR & SERVIR

Plus de 12 000 m³ de stock répartis sur cinq dépôts, permettent à FMD de vous livrer sous 72 heures.

PROTÉGER & VALORISER

FMD se préoccupe de l'environnement et sélectionne toujours parmi ses articles, celui qui sera le plus facilement recyclable et valorisable.

NOS DÉPÔTS

FMD siège social : 73/83 rue Jean-Lolive - 93108 Montreuil Cedex

Du lundi au jeudi : 8h / 18h - Le vendredi : 8h / 17h

Dépôt de Lyon : 46 rue Urbain - Le Verrier- 69800 Saint-Priest Mi-Plaine

Du lundi au jeudi : 8h / 18h - Le vendredi : 8h / 17h

Dépôt de Aubagne : Z.A. Napollon - 366 avenue du Passe-Temps - 13400 Aubagne

Du lundi au vendredi : 8h / 18h

Dépôt de Bordeaux : LE ROY Logistique - RN10 28 Av. de la Libération - 33440 Ambarès Lagrave

Du lundi au vendredi : 8h / 12h - 14h / 17h

Contactez-nous !

Téléphone : 01.49.88.20.15 - Mail : contact@fmd-sa.com - Web : www.fmd-sa.com



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS
DU TRANSPORT,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers du transport que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. CARCEPT PREV du groupe KLESIA, au service des métiers du transport.



carcept prev

GROUPE KLESIA