



AUDIT SOCIAL DES DEMENAGEMENTS XXXX

Du Janvier 2013

L'objet de la mission était de faire un tour d'horizon du social, paies, et notamment : de voir les points de dysfonctionnement et de mise en conformité sur :

1) Les paies :

Excepté pour les journaliers (voir 2) les paies sont globalement conformes, mais (à suivre)

2) les CDD d'usages, et notamment les contrats journaliers.

Les CDD dits « d'usage » sont particuliers et notamment au déménagement en ce sens que l'employeur peut (à suivre)

3) la mise en œuvre de la modulation du temps de travail (décompte au mois, annualisation = « quadrimestre » en déménagement),

le mois étant la période de paie, il s'agit de la période la plus cohérente pour le décompte du temps de travail (en l'alignant sur la période de paie, ce qui ne nécessite plus d'autorisation spécifique (en transport), ni consultation des salariés comme la mise en œuvre d'un accord de modulation comme le quadrimestre déménagement (accord déménagement d'août 2000), tout cela facilité par la loi d'août 2008 qui prévoit : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/les-heures-supplementaires,1014.html> (à suivre)

4) les repos compensateurs de remplacement (RCR) et les contreparties en repos COR

Désormais reconnues par l'art. L. 3121-22 du code du travail, les « heures sup. » sont soit payées **soit récupérées à l'initiative du chef d'entreprise en l'absence de délégués**, c'est l'art L.3121-24 du code du travail qui le prévoit (ci-joint).(à suivre)

5) les contrats de travail des CDI et règlement intérieur

Dans le contexte social actuel, il me semble difficile d'imposer la signature de nouveaux contrats de travail ni même d'avenants aux salariés en poste, mais je vous joins néanmoins un modèle de contrat de travail à jour détaillant les droits et obligations de conducteurs déménageurs pouvant vous servir pour de nouveaux embauchés, et je vous propose de mettre en place un règlement intérieur à partir du modèle ci-joint, (à suivre)

6) relevé mensuel d'activité (RMA) annexe au bulletin de paie.

En tout état de cause, la mise en place du quadrimestre en entreprise (avec un débit crédit d'heures au quadrimestre) et la transformation des heures supplémentaires (à 50%) en RCR rend nécessaire un suivi en entreprise (mais également par le salarié) ce qui aurait également l'avantage de :

—

Note de rappel de respect de la réglementation, des temps de conduite et repos, pauses, double équipage, respect du règlement européen 561-2006 et du décret 83-40

voir art 4 et 5 du modèle de contrat de travail joint, mais également télécharger notamment : (à suivre)

7) frais de déplacements

Concernant les frais, je vous propose comme prévu par la convention collective de (à suivre)

8) départ du dimanche soir à 22h

Comme indiqué lors de la mission (à suivre)

9) heures de nuit

Votre prime de nuit (à suivre)

10) Versement transport

Il apparaît que vous régler à tort le versement transport pour vos personnels grands routiers, taxe pouvant représenter jusqu'à 2% de la masse salariale en Ile de France

11) Taux accident du travail bureau réduit

Vous pouvez réduire votre charge d'accident du travail en exonérant votre personnel administratif (à suivre)

12) Caisse de congés payés

Vous ne passer pas par une caisse de congés payés pour votre personne intermittent, or le code du travail prévoit (à suivre)

13) salariés en arrêt maladie et risques d'inaptitude

Deux salariés actuellement en arrêt ont été identifiés comme potentiellement susceptibles de devenir inaptes, y compris le cas échéant pour raisons professionnelles s'ils entament des démarches vis-à-vis de la sécurité sociale pour une éventuelle reconnaissance en maladie professionnelle.

Outre le droit de l'employeur (déjà utilisé) de contre-visite médicale, il appartiendra le cas échéant de contester devant la sécurité sociale et le TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale) ou devant le médecin chef de l'inspection du travail, si la décision émane du médecin du travail,

Ci-joint pour simulation sur excel le calcul d'indemnités de licenciement

Néanmoins, pour ce Monsieur, à partir de sa paie de juin 2012 simplement hors primes (mais heures supplémentaires et équivalences incluses), compte tenu de ses 26,5 ans d'ancienneté, son indemnité légale (le minimum) serait déjà de **23000 €**, laquelle indemnité serait doublée à **46 000 € en cas de reconnaissance en tant que maladie professionnelle ou accident du travail.**

Restant à votre disposition,