



SIRVA[®] Worldwide
Relocation & Moving

AB5: Ce que cela signifie pour les entreprises
qui relocalisent des employés dans ou hors
de la Californie

AB5: Ce que cela signifie pour les entreprises qui relocalisent des employés dans ou hors de la Californie

À compter du 1er janvier 2020, la loi AB5 de Californie est entrée en vigueur. Souvent appelée «gig worker bill», cette loi exige que de nombreux travailleurs précédemment classés comme entrepreneurs soient reclassés en tant qu'employés. Étant donné que la majorité des sociétés de déménagement font appel à des entrepreneurs indépendants pour fournir certains de leurs services de déménagement, la loi aura un impact significatif sur la façon dont ces services sont offerts dans l'État de Californie. Ce document examinera ce qu'est l'AB5, comment cela aura un impact sur les secteurs de délocalisation et de déménagement et ce qui peut être fait pour minimiser son impact.

Qu'est-ce que le California Assembly Bill 5 (Projet de loi de l'Assemblée de Californie 5)?

Le California Assembly Bill Five (AB5) est conçu pour réguler les entreprises qui travaillent avec des travailleurs indépendants/contractuels. En 2018, deux chauffeurs de livraison ont supposé que leur société, Dynamex, les avait mal classés comme entrepreneurs indépendants plutôt qu'en tant qu'employés aux fins de certaines lois californiennes en matière d'emploi. Le Tribunal suprême de Californie a analysé le statut des travailleurs dans le cadre d'un test en trois parties et a finalement convenu que les travailleurs devaient être classés comme employés. À partir du 1er janvier 2020, l'AB5 applique un test en trois parties défini par la décision de justice «*Dynamex*». Essentiellement, cela signifie que pour qu'un travailleur reste un entrepreneur en vertu de la loi californienne, le travailleur doit répondre à trois critères spécifiques (et le non-respect de l'un de ces critères entraînera le constat que le travailleur est un employé).

Ces critères, connus collectivement sous le nom de «Test ABC», sont les suivants:



Le travailleur doit être libre d'effectuer des services sans le contrôle ou la direction de la société d'embauche;



Le travailleur doit effectuer des tâches qui sont en dehors du cours habituel des activités commerciales de la société recruteuse;



Le travailleur doit être habituellement engagé dans un commerce, une profession ou une activité de nature indépendante, de la même nature que ceux impliqués dans le travail effectué.

Implications de l'AB5 pour les travailleurs et les sociétés

En vertu de la nouvelle loi, il existe des implications pour les travailleurs et les sociétés. Examinons chacun d'entre eux.

Travailleurs:

La nouvelle loi permettra désormais à certains anciens contractants de bénéficier des avantages liés à l'emploi comme employés W-2. Des préoccupations ont été soulevées dans de nombreux secteurs, y compris dans l'industrie du transport, qui, malgré l'opportunité d'ajouter des avantages aux employés, sont également des inconvénients qui découlent du mandat de cette loi. Par exemple, elle supprime la flexibilité inhérente et l'impermanence qui attirent tant de travailleurs vers le travail à domicile.

Selon FreightWaves, de nombreux chauffeurs indépendants craignent que la nouvelle loi «ne fasse peser une charge sur leur entreprise, les obligeant à fermer ou à déménager dans un autre État».¹ Si cela se confirmait, cela constituerait une certaine préoccupation pour les chauffeurs de poids lourd et les travailleurs qui aident à déplacer des biens ménagers. Plus de certitude, ainsi que des heures et des conditions d'emploi plus strictes qui accompagnent traditionnellement l'emploi W-2 – juxtaposées à celles des travailleurs qui veulent ou ont besoin de la flexibilité traditionnellement offerte par un statut indépendant d'entrepreneur – poseront des défis aux travailleurs et aux employeurs, tandis que l'industrie travaille pour assurer la conformité avec la loi, tout en maintenant un nombre suffisant d'employés, une rémunération appropriée, la gestion des coûts et la rentabilité.

La loi pourrait également poser des défis économiques aux travailleurs qui ont réalisé des investissements financiers importants dans leur modèle commercial indépendant, comme les chauffeurs de poids lourd qui ont acheté leurs propres camions et apprécient la capacité de fournir des services à différentes sociétés tout au long de l'année. Dans de nombreux cas, on s'attend à ce que l'AB5 dissuade les travailleurs qualifiés de travailler avec des organisations, y compris des sociétés de déménagement, dans l'État de Californie. Un tribunal fédéral de Californie a prononcé une injonction en janvier 2020, qui empêche l'État de Californie d'appliquer cette loi à l'encontre de certains chauffeurs de poids lourd.² Bien que cette injonction apporte un certain soulagement, l'incertitude persiste quant à la portée de l'injonction et à sa durée éventuelle.

¹ FreightWaves, AB5 Passage Upends California Independent Trucking Model: <https://www.freightwaves.com/news/ab5-passage-upends-californias-independent-trucking-model>

² California Trucking Association versus le Procureur général Xavier Becerra, et al. Affaire n° 3:18-cv-02458-BEN-BLM. Tribunal de district des États-Unis, District sud de Californie. 16.01.2020. Octroi d'une injonction préliminaire.

De nombreux camionneurs indépendants craignent que la nouvelle loi «ne fasse peser une charge sur leur entreprise, les obligeant à fermer ou à déménager dans un autre État».

Entreprises:

Les entreprises de déménagement devront analyser les différents types de travailleurs contractuels utilisés dans leur entreprise pour s'assurer qu'ils respectent la loi. Bien que l'AB5 en soi n'impose pas complètement l'éradication de la flexibilité, les responsabilités liées à la gestion des employés (pauses de repas et de repos, traitement de la paie et avantages sociaux, etc.) peuvent entraîner des coûts accrus. Les entreprises devront trouver de meilleures façons d'attirer des travailleurs salariés vers des emplois historiquement occupés par des entrepreneurs. L'augmentation des dépenses des entreprises et la diminution des ressources en main-d'œuvre peuvent nécessiter des augmentations de prix et avoir un impact sur les capacités et les délais de livraison disponibles, ce qui nécessitera que les entreprises s'adaptent rapidement.

L'augmentation des dépenses des entreprises et la diminution des ressources en main-d'œuvre peuvent nécessiter des augmentations de prix et avoir un impact sur les capacités et les délais de livraison disponibles, ce qui nécessitera que les entreprises s'adaptent rapidement.



Ce que cela signifie pour les clients des secteurs de délocalisation et de déménagement

Les entreprises de déménagement sont affectées de manière significative par les implications de l'AB5, car ces fournisseurs comptent souvent fortement sur des travailleurs contractuels qualifiés pour leur prestation de services. Alors que les sociétés de déménagement et les sociétés de gestion de délocalisation ajustent leurs modèles opérationnels pour s'aligner à l'AB5, la disponibilité, les modèles de prestation de services et les prix peuvent être affectés dans l'État de Californie.

Ce que SIRVA fait pour minimiser l'impact

Toutes les sociétés de gestion de délocalisation (RMC) seront affectées par les implications de l'AB5 en Californie, mais les clients de SIRVA seront avantagés grâce à notre modèle intégré de prestation de services de relocalisation et de déménagement. Grâce à notre gamme de marques intégrées verticalement (comprenant SIRVA, Allied, northAmerican, SMARTBOX, et plus encore, à l'échelle mondiale), nous sommes directement et activement engagés auprès de nos représentants et prestataires de services afin de développer des stratégies afin de garantir la continuité de nos capacités en Californie. Bien que cela n'atténue pas les problèmes liés à l'industrie que pose le projet AB5, cela nous permet de mieux hiérarchiser et gérer des ressources limitées de manière à ce que nos concurrents ne puissent pas le faire. Cela signifie également que les clients SIRVA auront la priorité absolue lors de la relocalisation vers ou depuis l'État de Californie.

Les clients de SIRVA seront avantagés grâce à notre modèle intégré de prestation de services de relocalisation et de déménagement, qui nous permet de mieux hiérarchiser et gérer des ressources limitées, ce que nos concurrents ne pourront pas faire.

Ce que les entreprises et leurs fournisseurs peuvent faire ensemble pour minimiser les perturbations

Tandis que SIRVA et tous les RMC s'adaptent aux complications résultant de l'AB5, il existe plusieurs choses que les entreprises peuvent faire pour réduire l'impact de l'AB5 sur leurs déplacements et délocalisations vers ou depuis la Californie:



Si vous avez le choix, réduisez au minimum les relocalisation en période de pointe ou en été. Les défis à court terme de l'AB5 seront amplifiés pour l'industrie pendant la haute saison, en particulier au cours des deux dernières semaines de juin au 4 juillet.



Gardez un œil sur les dates cibles de déménagement. Vérifiez toutes les échéances concernant les documents requis, les approbations et la préparation. Le contrôle des signatures des documents, des approbations et des délais augmentera l'efficacité et facilitera le déménagement.



Autoriser les services et réserver des fournisseurs dès que possible de manière à fournir aux déménageurs et aux RMC le délai de livraison supplémentaire dont ils auront besoin pour prioriser votre déménagement et faire un meilleur usage de la main-d'œuvre limitée.



Définir des attentes claires et réalistes concernant les employés en déplacement/relocalisation, en tenant compte de l'influence potentielle de l'AB5 sur les délais.

Trouver la nouvelle normalité

Nous avons toutes les raisons de croire que le marché s'adaptera aux demandes et changements induits par l'AB5. Cependant, il faudra un certain temps pour atteindre des modèles commerciaux optimaux en vertu de la nouvelle loi. Dans l'intervalle, les entreprises et les RMC devront travailler ensemble pour minimiser les perturbations et maximiser les ressources. Bien qu'il s'agisse d'un défi pour tous les RMC, SIRVA s'engage à faire tout son possible pour répondre à ces nouveaux défis et à fournir à nos clients une assistance qualifiée en matière de déménagement et le meilleur service disponible dans notre secteur.



À propos de SIRVA, Inc.

SIRVA Worldwide Relocation and Moving est l'un des leaders mondiaux de services en déménagement et relocalisation, proposant des solutions destinées aux projets de mobilité des entreprises de toutes tailles. Avec les 75 sites que nous possédons et plus de 1 000 franchisés et représentants dans 177 pays, nous offrons une envergure internationale inégalée soutenue par l'attention localisée et la technologie innovante, établissant le juste équilibre entre le libre-service et le soutien humain. De la relocalisation des biens domestiques au déménagement commercial et à l'entreposage, notre portefeuille de marques (SIRVA, Team Relocations, Allied, northAmerican, Allied Pickfords et SMARTBOX) offre l'unique solution intégrée de déménagement/relocalisation du secteur. En tirant parti de notre réseau mondial, nous offrons une expérience supérieure que seule une «plateforme centralisée» peut fournir.

SIÈGE INTERNATIONAL SIRVA

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

concierge@sirva.com

www.sirva.com

© 2020 SIRVA, Inc.

SIRVA et SIRVA LOGO DESIGN sont des marques de service déposées d'une filiale de SIRVA Worldwide, Inc.

