



Formation Nationale des

Taxis Indépendants



Convention Collective

Nationale des Taxis

IDCC : 2219 | TAXIS

ARRETE DU 20 NOVEMBRE 2020 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TAXIS (NO 2219)	4
ACCORD DU 12 MARS 2020	5
RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES DES PERSONNELS ROULANTS	5
ARTICLE 1 ^{ER}	5
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 4 : PERSONNELS ROULANTS TITULAIRES DE LA CARTE PROFESSIONNELLE	6
ARTICLE 5 : MESURE PARTICULIERE	6
ARTICLE 6 : ÉGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALAIRES.....	6
ARTICLE 7 : MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD SELON L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE.....	6
ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR. DEPOT. EXTENSION	6
ARTICLE 9 : ADHESION	7
ARTICLE 10 : REVISION. DENONCIATION	7
ACCORD DU 5 FEVRIER 2020	8
RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	8
ARTICLE 1ER DUREE DU TRAVAIL	8
ARTICLE 2 REPARTITION HEBDOMADAIRE DE LA DUREE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DE L'ACTIVITE	8
ARTICLE 3 AMPLITUDE	8
ARTICLE 4 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.....	9
ARTICLE 4.1 DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DES PERSONNELS ROULANTS.....	9
ARTICLE 4.2 PAUSES, COUPURES ET TEMPS D'ATTENTE	9
ARTICLE 4.3 REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE	10
ARTICLE 5 HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	10
ARTICLE 6 TRAVAIL DE NUIT	10
ARTICLE 7 PERIODES D'ASTREINTE	11
ARTICLE 8 MODALITES D'ENREGISTREMENT ET DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 9 CONDITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL.....	11
ARTICLE 10 MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD SELON L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	14
ARTICLE 11 ENTREE EN VIGUEUR. DEPOT. EXTENSION.....	14
ARTICLE 12 ADHESION.....	14
ARTICLE 13 REVISION. DENONCIATION	14
ARRETE DU 30 JUILLET 2019 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TAXIS (N° 2219)	15
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TAXIS DU 11 SEPTEMBRE 2001 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	16
I- CHAMP D'APPLICATION	16
ARTICLE	16
DUREE : ARTICLE 1ER	16
PROCEDURE DE REVISION : ARTICLE 2	16
PROCEDURE DE DENONCIATION : ARTICLE 3.....	16
DATE D'EFFET : ARTICLE 4	16
II- LIBERTE D'OPINION. - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL REPRESENTATION DU PERSONNEL : ARTICLE 5	16
DROIT SYNDICAL : ARTICLE 6.....	16
EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE : ARTICLE 7	16
INFORMATION SYNDICALE. - PANNEAUX SYNDICAUX : ARTICLE 8.....	17
LOCAL: ARTICLE 9.....	17
DELEGUES DU PERSONNEL : ARTICLE 10.....	17
REPRESENTANT AU COMITE D'ENTREPRISE : ARTICLE 11	17
FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CE ET AU CHSCT : ARTICLE 12	18
PREPARATION DES ELECTIONS DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITE D'ENTREPRISE: ARTICLE 13	18
III - MODALITES D'EMBAUCHE ET CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL CONDITIONS D'EMBAUCHE : ARTICLE 14	19
DUREE DU TRAVAIL : ARTICLE 15 : ABROGE PAR L' ACCORD DU 5 FEVRIER 2020 RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	19
REPOS : ARTICLE 16 : ABROGE PAR L' ACCORD DU 5 FEVRIER 2020 RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	19
CONTRAT DE TRAVAIL : ARTICLE 17	20

REGLEMENT INTERIEUR : ARTICLE 18.....	20
MEDECINE DU TRAVAIL : ARTICLE 19.....	20
PERIODE D'ESSAI : ARTICLE 20	20
DEMISSION, LICENCIEMENT ET PREAVIS : ARTICLE 21.....	20
REMUNERATION : ARTICLE 22 : ABROGE PAR L' ACCORD DU 12 MARS 2020 RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES DES PERSONNELS ROULANTS .	20
IV- ORGANISATION DU TRAVAIL.....	21
ORGANISATION DU TRAVAIL : ARTICLE 23 : ABROGE PAR L' ACCORD DU 5 FEVRIER 2020 RELATIF A L' AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	21
OBLIGATIONS RECIPROQUES: ARTICLE 24	21
CONGES ANNUELS : ARTICLE 25	21
CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX : ARTICLE 26	22
MATERNITE : ARTICLE 27.....	23
MEDECINE DU TRAVAIL : ARTICLE 28	23
PRODUCTIVITE : ARTICLE 29.....	23
DISCIPLINE, SANCTIONS : ARTICLE 30	23
PUBLICITE : ARTICLE 31	23
DEPART EN RETRAITE A PARTIR DE 65 ANS : ARTICLE 32	23
INCAPACITE TEMPORAIRE DE CONDUITE D'UN TAXI : ARTICLE 33	24
INCAPACITE PERMANENTE DE CONDUITE D'UN TAXI : ARTICLE 34	24
ABSENCE : ARTICLE 35	25
DEPART EN RETRAITE A PARTIR DE 60 ANS : ARTICLE 36	25
AUTRES : ARTICLE 37	25
PUBLICITE DE DEPOT : ARTICLE 38	25

FORMATION FNTI

ARRETE DU 20 NOVEMBRE 2020 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TAXIS (NO 2219)

NOR : MTRT2032232A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'arrêté du 9 octobre 2003 portant extension de la convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ; Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 10 septembre 2020 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001, les stipulations de l'accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française. Fait le 20 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. RAMAIN

Nota. – Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives no 2020/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**ACCORD DU 12 MARS 2020
RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES DES PERSONNELS ROULANTS**

Convention collective nationale IDCC :2219 | **TAXIS**

NOR : ASET2050690M
IDCC : 2219

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; FFTP,
d'une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
FO-UNCP taxi,
d'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de négocier la grille de rémunérations minimales des personnels roulants. Malgré un secteur confronté à d'importantes mutations économiques et qui évolue dans un contexte de profonde transformation, les parties signataires ont souhaité néanmoins maintenir, au travers cette négociation, un niveau de rémunération attractif.

Article 1^{er}

Le présent accord abroge les dispositions prévues à l'article 22 de la présente convention collective, ainsi que l'accord du 12 décembre 2018.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 3 : Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon 1	Qualification	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1			
Conducteur(trice) débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation	1 543,75 €	10,18 €
Niveau 2			
Conducteur(trice) Confirmé(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 577,70 €	10,40 €

Article 4 : Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Échelon 2	Qualification	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1			
Conducteur(trice) débutant(e)	Titulaire de la carte professionnelle	1 633,35 €	10,77 €
Niveau 2			
Conducteur(trice) confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle ; ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1 674,23 €	11,03 €
Niveau 3			
Conducteur(trice) confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle ; ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession ; capacités professionnelles spécifiques	1 715,12 €	11,31 €

Article 5 : Mesure particulière

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'établissement des grilles de rémunérations de la convention collective nationale lors de la négociation salariale annuelle pose le principe du maintien d'un écart de rémunérations entre les échelons et niveaux afin de permettre d'une part un non-écrasement de ces dernières et de préserver d'autre part les diplômes, titres, certifications et expérience professionnelle des salariés. En cas de non-respect de cette disposition conventionnelle la commission d'interprétation nationale sera saisie par l'organisation salariale ou patronale ayant constaté la non-application de cette disposition.

Article 6 : Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 7 : Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 : Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 9 : Adhésion

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 : Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 12 mars 2020.

FORMATION FNTI

ACCORD DU 5 FEVRIER 2020
RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Convention collective nationale IDCC : 2219 | **TAXIS**

NOR : ASET2050696M

IDCC : 2219

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

UNT FNAT ; FNTI ; FNDD ; FFPT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ; FO-UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule : Le présent accord annule et remplace les articles 15, 16 et 23 de la présente convention collective.

Article 1er | Durée du travail

La durée du temps de travail d'un temps plein est de 35 heures semaine, soit 151,67 heures mensuelles.

Article 2 | Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

Pour le personnel roulant la durée hebdomadaire peut toutefois être déterminée sur la base d'une moyenne calculée sur 2 semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins 3 jours de repos.

Le planning précisant l'organisation du travail (jours de travail/jours de repos) doit être établi au moins 15 jours à l'avance, en cas de modification de celui-ci, l'employeur informera son salarié dans un délai de 7 jours ouvrés avant la période considérée.

Ce délai peut être ramené jusqu'à 3 jours minimum en cas d'événement imprévisible dûment motivé justifiant une modification du planning.

Article 3 | Amplitude

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre 2 repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

L'amplitude de la journée de travail du personnel roulant est limitée à 12 heures.

Après information de l'inspecteur du travail, cette durée peut être prolongée dans la limite maximale de 14 heures, sous réserve que la durée journalière quotidienne du temps de travail effectif passé au service de l'employeur n'excède pas 9 heures, pour accomplir un transport jusqu'à son terme, dans la limite maximale de deux fois par semaine.

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 4.2 du présent accord ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude telle que fixée ci-avant.

L'amplitude excédant 12 heures donne lieu au versement de l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière prévue à l'article R. 3312-2 du code des transports : soit 75 % du taux horaire pour les dépassements jusqu'à 13 heures et 100 % au-delà, soit à un temps de repos équivalent, au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

Article 4 | Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés suivants :

- les visites médicales obligatoires ;
- Les heures de délégation et les temps de réunion ;
- Le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan du développement des compétences et le temps de formation continue obligatoire, les congés de formation économique et sociale ; pour les représentants du personnel les formations obligatoires ;
- Tous congés liés à la grossesse, à la présence parentale ;
- Tous congés légaux, conventionnels, et jours fériés chômés.

Il est précisé que ces temps non travaillés mais considérés comme temps de travail effectif devront non seulement être payés mais également être inclus dans le temps de travail pour le calcul des éventuelles heures supplémentaires et des durées maximales fixées ci-avant.

Article 4.1 | Définition du temps de travail effectif des personnels roulants

Il s'entend du temps de travail s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion du temps consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre les deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Le temps de travail effectif du personnel roulant est donc calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles fixées à l'article 4.2 du présent accord.

Article 4.2 | Pauses, coupures et temps d'attente

Pause

Le temps de pause est un arrêt de travail de courte durée. Le salarié peut alors vaquer librement à ses occupations personnelles sans avoir à respecter les directives de l'employeur (par exemple pour téléphoner, prendre un café). La pause n'est donc pas considérée comme du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien du salarié atteint 5 h 30, le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 25 minutes. Cette pause de 25 minutes peut être accordée à l'issue des 5 h 30 ou avant que ce temps ne soit écoulé. Il est précisé que cette pause légale ne peut coïncider avec la pause repas.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée de pause supérieure à la durée minimale de 25 minutes.

Pause repas

En cas de journée continue l'employeur est tenu de donner une coupure pour le repas de midi au minimum de 30 minutes fixée pour chaque salarié en fonction des tâches à exécuter, mais au plus tôt pour la pause déjeuner à partir de 11 heures et au plus tard jusqu'à 14 h 30 et au plus tôt pour la pause dîner à partir de 19 heures et au plus tard 22 heures.

Coupures

Est ainsi qualifiée, toute période d'interruption d'activité décidée par l'employeur. Ainsi une période de travail peut comporter une ou plusieurs coupure(s). Elle est prise en tout lieu où le salarié est amené à exercer son activité. Néanmoins, l'employeur ne peut imposer plus de 2 coupures dans une même journée.

Lorsque l'amplitude de la journée de travail est prolongée jusqu'à 13 heures, une interruption d'au moins 2 h 30 continues ou 2 interruptions d'au moins 1 h 30 continue chacune doivent être respectées. Au-delà de 13 heures, une interruption d'au moins 3 heures continues ou 2 interruptions d'au moins 2 heures continues chacune doivent être respectées. Au cours de ces interruptions, le salarié n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps. Le lieu d'interruption doit comporter les commodités d'usage, de restaurations et de repos.

Temps d'attente

Est considéré comme temps d'attente, le temps compris entre la prise en charge du client, l'accompagnement à son lieu de rendez-vous et le retour à son domicile.

Le temps d'attente est considéré comme temps travail effectif inclus dans le calcul des éventuelles heures supplémentaires et des durées maximales journalières fixées ci-avant.

En aucun cas le temps d'attente ne peut être assimilé à une coupure et ainsi décompté du temps de travail.

Article 4.3 | Repos quotidien et hebdomadaire

Un repos quotidien d'un minimum de 11 heure consécutif doit être respecté avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur soient accordées au plus tard avant la fin de la 3e semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures, le repos quotidien qui suit immédiatement ne peut être inférieur à 11 heures.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures à laquelle s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours d'un même mois, tout salarié doit pouvoir bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires consécutifs.

Article 5 | Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale donnent lieu à une majoration de salaire fixée ci-après :

- De la 36e à la 39e heure : 15 % ;
- De la 40e à la 43e heure : 25 % ;
- À partir de la 44e heure : 50 %.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent y compris au regard des majorations.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. En cas de dépassement de ce contingent et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-30, le dispositif conventionnel en la matière (bloc 1) prévoit que :

- entreprise de 20 salariés au plus : le repos sera de 100 % en sus du paiement majoré de l'heure ;
- entreprise de plus de 20 salariés : le repos sera de 125 % en sus du paiement majoré de l'heure ;

La prise de ce repos se fera au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un taux de majoration des heures supplémentaires et un contingent annuel différents de ceux prévus ci-dessus. En ce cas, le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut être inférieur à 10 %.

Article 6 | Travail de nuit

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Tout travail entre 21 h 00 et 6 h 00 est considéré comme travail de nuit.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- Soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- Soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, pendant une période de 12 mois consécutive.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel roulant ou non travailleur de nuit peut excéder 8 heures de travail, et ce dans la limite maximum de 9 heures.

En contrepartie, l'ensemble du personnel concerné bénéficie de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, accolées au repos quotidien immédiatement suivant.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, sauf pour accomplir des transports jusqu'à leur terme, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, le personnel bénéficie des contreparties suivantes :

- pour le personnel dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit son affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration de chaque heure travaillée de 10 %.

Sur demande du personnel, une partie de cette compensation peut être transformée en repos crédité sur un compte temps, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire la compensation financière à moins de 5 %. L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et/ou des repos, ces derniers devant figurer sur un compte temps annexé au bulletin de salaire.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent. De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 4.2 du présent accord.

Article 7 | Périodes d'astreinte

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le salarié peut refuser l'astreinte sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif, temps de déplacement inclus.

La période d'astreinte fait l'objet d'une indemnité égale à 25 % du salaire horaire ou d'un repos compensateur équivalent au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

La période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

L'employeur communique, par écrit, aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte dans le respect d'un délai de prévenance de 30 jours, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 7 jours calendaires à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre au salarié un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Article 8 | Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

La durée du travail du personnel roulant est enregistrée, attestée et contrôlée au moyen d'un livret individuel de contrôle dont les feuillets doivent être remplis quotidiennement par les intéressés pour y faire mention de la durée des différents travaux. La durée du travail ainsi enregistrée au moyen des feuillets quotidiens du livret individuel de contrôle fait l'objet, pour chaque salarié concerné, d'un récapitulatif hebdomadaire et mensuel établi par l'employeur.

Article 9 | Conditions spécifiques au personnel à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures hebdomadaires) ou à la durée conventionnelle équivalente.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures. Les horaires sont regroupés sur des journées ou des demi-journées.

Cependant, une durée du travail inférieure à la durée minimale fixée ci-avant peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue ci-avant.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité.

Le contrat de travail mentionne une durée de travail mensuelle en précisant les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et/ou la répartition du travail à l'intérieur de ces semaines.

Le contrat de travail mentionne une durée de travail hebdomadaire en précisant la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

La modification de la répartition des horaires de travail ne sera possible que si le contrat de travail précise les modalités de modification, ainsi que les causes de celle-ci (notamment pour des raisons de congés, maladie, absence imprévue d'un salarié).

L'employeur pourra modifier la répartition des horaires de travail sous réserve que cette modification soit notifiée au salarié, par lettre remise en mains propres contre décharge ou lettre recommandée, 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le fait pour un salarié de refuser la modification de la répartition de travail ne sera pas considéré comme fautif, dès lors que la nouvelle répartition s'avérerait incompatible avec des obligations familiales impérieuses ou une autre activité professionnelle chez un autre employeur.

Contrat de travail

Selon l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :

- La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée ou demi-journée travaillées sont communiquées par écrit au salarié ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail.

Formation

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps complet.

Heures et compléments d'heures

Lorsque le temps de travail du salarié à temps partiel excède la durée prévue au contrat deux régimes juridiques distincts s'appliquent :

- le régime des compléments d'heures ;
- le régime des heures complémentaires.

1. Complément d'heures par avenant

Instauré par la loi sur la sécurisation de l'emploi, les compléments d'heures par avenant sont ainsi possibles. Aussi, la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne sont pas considérées comme des heures complémentaires mais comme une nouvelle durée prévue au contrat de travail pendant une période donnée.

Pour chaque complément d'heure effectué par un salarié un avenant au contrat de travail est obligatoire. Cet avenant doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus par le salarié est limité à huit par an. La durée de ces huit avenants ne dépassera pas dans la totalité 12 semaines par an cumulées (consécutives ou non).

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail

accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Il sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail. L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures. Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les horaires effectués par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites à l'intérieur desquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire inscrite sur son contrat de travail. À défaut de cette mention, le refus par le salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Lorsque le recours aux heures complémentaires est justifié par le remplacement d'un salarié absent (notamment pour cause de congés ou de maladie), le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 1/3 de la durée initiale du contrat.

En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra informer par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge son salarié de la réalisation d'heures complémentaires, en respectant un délai de prévenance de 3 jours. À défaut, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires ne sera pas considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

En contrepartie des dispositions précédentes, les heures complémentaires font l'objet des dispositions suivantes :

- les salariés étant conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat de travail (ou de la durée hebdomadaire), bénéficieront d'une majoration de 10 % de leurs taux horaires ;
- les salariés étant conduits à effectuer des heures complémentaires au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat de travail (ou de la durée hebdomadaire), bénéficieront d'une majoration de 25 % de leurs taux horaires.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre la durée hebdomadaire de 35 heures, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Passage du temps complet au temps partiel

▪ Priorité d'accès des salariés à temps complet

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise. Pour la mise en œuvre de cette priorité les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel soit par affichage, soit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

▪ Passage à temps partiel demandé par le salarié

Le salarié à temps complet qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur, soit par lettre recommandée AR, soit par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place de ce nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

- **Passage à temps partiel demandé par l'employeur**

Pour les salariés à temps complet, tout passage à temps partiel constitue une modification du contrat de travail, nécessitant leur accord écrit. Le salarié peut refuser cette modification sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

- **Passage à temps partiel pour difficultés économiques demandé par l'employeur**

Lorsque l'employeur envisage la réduction de la durée du travail d'un salarié à la suite de difficultés économiques, il en informe celui-ci par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai de 1 mois le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

- **Passage du temps partiel au temps complet**

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou la même entreprise.

Pour la mise en œuvre de cette priorité, les emplois disponibles sont portés à la connaissance du personnel, soit par affichage, soit par lettre remise en main propre contre décharge soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié à temps partiel qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande à l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'un emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Article 10 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 11 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions réglementaires.

Article 12 | Adhésion

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 13 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 5 février 2020.

ARRETE DU 30 JUILLET 2019 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TAXIS (N° 2219)

JORF n°0183 du 8 août 2019

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 9 octobre 2003 portant extension de la convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 12 décembre 2018 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2019 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2018 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TAXIS DU 11 SEPTEMBRE 2001

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I- Champ d'application

Article

En vigueur étendu

La présente convention collective et accords qui y sont annexés règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est une activité de taxis répertoriées sous la nomenclature code 49. 32Z et soumises au code des transports, notamment :

- transport de voyageurs par taxis, y compris services des centrales de réservation ;
- le transport par taxi non médicalisé de personnes à mobilité réduite ;
- les radio-taxis.

La présente convention collective nationale et accords qui y sont annexés sont applicables à l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint- Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

Durée : Article 1er

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Procédure de révision : Article 2

Chaque signataire peut demander la révision d'une disposition particulière de la présente convention.

La demande de révision par l'un des signataires doit être portée par écrit et notifiée aux autres signataires de la convention.

Cette demande doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les signataires se réuniront dans un délai de 2 mois de la date de demande en vue de l'examen de la proposition.

Procédure de dénonciation : Article 3

Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, en cas de désaccord persistant, la présente convention peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires avec préavis de 3 mois à compter du constat de désaccord.

La dénonciation de la convention doit intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Date d'effet : Article 4

La présente convention est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au service compétent, sauf stipulation contraire.

II- Liberté d'opinion. - Libre exercice du droit syndical Représentation du personnel : Article 5

Le personnel pourra être représenté par :

- des délégués du personnel ;
- des membres du comité d'entreprise ;
- des membres du CHS CT ;
- des délégués syndicaux,

le tout en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Droit syndical : Article 6

- 1. Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.**

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, notamment, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Exercice de l'action syndicale : Article 7

Délégué syndical

Dans chaque entreprise d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical, sous couvert d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le temps passé par le délégué syndical pour assurer son mandat sera celui prévu par l'article L.412-20 du code du travail et payé comme tel par l'employeur.

Information syndicale. - Panneaux syndicaux : Article 8

Un panneau d'affichage sera réservé aux informations syndicales dans les locaux de l'entreprise.

Les communications seront limitées aux informations syndicales et professionnelles intéressant le personnel de l'entreprise.

Local: Article 9

Dans les entreprises occupant plus de 200 salariés, un local commun approprié doit être mis à disposition des délégués syndicaux pour assurer leur mission (art. L. 412-9 du code du travail).

Délégués du personnel : Article 10

Dans toute entreprise occupant plus de 11 salariés, il est institué des délégués du personnel.

1. Attribution.-Fonctions

Les délégués ont qualité pour discuter et défendre les revendications individuelles et collectives liées aux salaires, conditions de travail ainsi qu'à l'application de la présente convention collective.

Pour son activité, le délégué du personnel dispose du crédit d'heures par mois payées par l'employeur tel que prévu par la loi. Le ou les délégués du personnel, sur leur demande, pourront se faire assister d'un responsable de l'organisation syndicale aux réunions avec l'employeur. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation patronale.

2. Nombre d'élus.-DP

Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires (art. L. 423-1) :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

A partir de 1 000 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche de 250 salariés après essai.

3. Election des délégués du personnel

Sont électeurs tous les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté. Sont éligibles les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Les délégués sont élus pour 2 ans.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art. 1er)

Représentant au comité d'entreprise : Article 11

1. Attribution

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à l'évolution économique et financière de l'entreprise ainsi qu'à la gestion d'activités sociales et culturelles. Il se préoccupe également des questions d'hygiène et de sécurité ainsi que de la formation professionnelle.

Pour son activité, le représentant du comité d'entreprise dispose du crédit d'heures payées par l'employeur tel que prévu par la loi.

L'employeur, comme le représentant du personnel au comité d'entreprise, pourra se faire assister par un représentant

de l'organisation patronale ou syndicale.

2. Nombre d'élus ou comité d'entreprise :

- de 50 à 74 : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 199 : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 : 7 titulaires et 7 suppléants.

Par tranche supplémentaire de 500 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant.

3. Fonctionnement du comité

Conformément à la législation en vigueur, les ressources du comité d'entreprise sont celles prévues par l'article L. 432-11 du code du travail.

Il sera mis à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

4. Activités sociales et culturelles

Le comité d'entreprise assure la gestion de toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés ou de leur famille conformément aux dispositions de l'article L. 432-13 du code du travail.

5. Formation économique

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficieront, dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur, d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours, dont le financement est pris en charge par le comité d'entreprise.

Formation des représentants du personnel au CE et au CHSCT : Article 12

Les représentants du CE du personnel et du CHSCT bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer leur formation économique et l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité.

Le représentant au CE et au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage en fait la demande à son employeur en précisant

- la date à laquelle il souhaite suivre cette formation ;
- sa durée.

La demande de stage de formation doit être présentée 2 mois avant le début de celui-ci (durée maximale de 5 jours). (1)
(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au deuxième alinéa de l'article R.236-17 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er)

Préparation des élections délégués du personnel et comité d'entreprise: Article 13

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Cet accord porte notamment sur :

1. Le délai d'affichage qui ne peut être inférieur à 1 mois ;
2. Les dates et heures du scrutin ;
3. Ces heures doivent permettre à tout salarié de voter. Le vote a lieu pendant les heures de travail, toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans les entreprises, notamment si les nécessités du service l'exigent ;
4. Les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs et des candidats ;
5. Le lieu du scrutin ;
6. Les modalités et les conditions de vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'incapacité de voter du fait de leurs obligations ou d'absence motivée (maladie, congé) ;
7. La fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des enveloppes, des urnes et des isolements ;
8. L'organisation matérielle du vote ;
9. Le bureau électoral est composé de 2 électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de

l'ouverture du scrutin et acceptant les fonctions de membre du bureau électoral ;

10. La présidence appartient au plus âgé ;

11. Les opérations électorales se déroulent d'une façon continue, le dépouillement du vote immédiatement après le scrutin.

Pendant la durée des opérations électorales et notamment lors de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un salarié du service du personnel, désigné par le chef d'entreprise en accord avec les délégués sortants ou les organisations syndicales intéressées, peut être adjoind au bureau électoral avec voix consultative.

Après le dépouillement, le président du bureau proclame les résultats qui sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires dont un est affiché dans l'établissement, un autre remis au délégué élu, un troisième conservé par la direction, 2 transmis à l'inspection du travail, et les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

12. Contestations : les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité et la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Le recours est recevable en cas de contestation sur l'électorat s'il est introduit dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale.

En cas de contestations sur l'éligibilité ou la régularité de l'élection, le délai est de 15 jours suivant l'élection. Ces contestations sont simultanément adressées à l'autre partie en vue de la recherche d'une solution amiable.

III - Modalités d'embauche et conditions générales du travail Conditions d'embauche : Article 14

Le conducteur de taxi devra présenter :

- sa carte professionnelle de conducteur de taxi en cours de validité ;
- les justificatifs de son activité professionnelle des 3 dernières années ;
- un relevé d'accidents des 3 dernières années d'activité de " conducteur de taxi " ;
- un extrait de son casier judiciaire B 3 ; Fournir :
- soit une pièce d'identité, soit une carte de séjour, soit une carte de résident en cours de validité ;
- soit un justificatif de domicile de moins de 2 mois ou un certificat d'hébergement.

Dans le cadre légal du travail, tout conducteur de taxi recevra à l'embauche un contrat de travail portant référence de la présente convention collective avec les mentions obligatoires prévues par les textes réglementant le travail en vigueur.

Une déclaration unique d'embauche sera établie suivant les dispositions des articles L. 320 et R. 320-1 à R. 320-5 du code du travail.

Durée du travail : Article 15 : Abrogé par l' Accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail

Repos : Article 16 : Abrogé par l' Accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail

Contrat de travail : Article 17

L'embauche des conducteurs dans les entreprises est soumise à l'établissement obligatoire d'un contrat de travail écrit signé par les deux parties dont un est remis au chauffeur, soit "en main propre" contre décharge, soit par l'envoi en lettre recommandée avec accusé de réception.

Le contrat de travail devra obligatoirement mentionner les rubriques suivantes :

- fonction ;
- qualification ;
- date ;
- période d'essai ;
- durée du temps de travail et nature du travail ;
- lieu de travail ;
- durée du contrat (CDD, CDI, CDP, CDIInter) ;
- rémunération (la rémunération ne peut être inférieure à la rémunération prévue à la convention collective).

Règlement intérieur : Article 18

A l'embauche, et conformément à l'article L. 122-33 du code du travail et pour les entreprises employant plus de 20 salariés, un exemplaire du règlement intérieur sera remis au salarié, soit " en main propre ", soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Médecine du travail : Article 19

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical dont les modalités sont définies par le code du travail.

Période d'essai : Article 20

La période d'essai est fixée à 2 mois renouvelable une fois.

Pour un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Démission, licenciement et préavis : Article 21

La démission ne se présume pas : elle doit être écrite, libre et sans équivoque.

1. Pendant la période d'essai

- le contrat de travail pourra être rompu par l'une quelconque des parties après la signification de la rupture par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, sans qu'il soit nécessaire d'en justifier la cause ;
- la rupture du contrat de travail prendra effet à compter de la date de première présentation de la lettre de rupture.

2. Pendant l'exécution du contrat de travail

En cas de démission, la durée du préavis est en fonction de l'ancienneté :

- pendant la période d'essai, se reporter à l'alinéa 1, paragraphe 2 ;
- pour une ancienneté comprise entre 1 ou 2 mois et 6 mois (suivant la période d'essai), le préavis sera de 15 jours ;
- pour une ancienneté de plus de 6 mois, le préavis sera de 1 mois.

Rémunération : Article 22 : Abrogé par l'Accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

IV- Organisation du travail

Organisation du travail : Article 23 : *Abrogé par l' Accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail*

Obligations réciproques: Article 24

1. L'employeur devra :

A. Fournir au salarié un véhicule en état de fonctionnement et muni de toutes les pièces administratives nécessaires à son activité conforme à la réglementation en vigueur.

Si l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de fournir un véhicule, le salarié sera considéré comme étant à son poste de travail et recevra une indemnité égale à une journée de travail calculée sur la moyenne journalière des 3 derniers mois précédents ;

B. Afficher à la caisse de l'entreprise, de façon accessible et lisible par l'ensemble du personnel, la moyenne générale de la recette du mois de référence ainsi que la moyenne générale du rapport recette/kilomètres totaux parcourus.

Ces moyennes serviront de référence pour la productivité telle que définie à l'article 29 de la présente convention.

2. Le salarié devra :

A. A sa prise de service être muni des documents administratifs obligatoires pour la conduite d'un véhicule automobile et d'un véhicule taxi en cours de validité ;

B. En cas d'absence, avertir immédiatement l'employeur et en justifier les raisons ;

C. Respecter les jours de repos fixés par l'employeur ;

D. Ne pas être en retard sauf cas de force majeure dûment justifié ;

E. Ne pas utiliser le véhicule à des fins personnelles sauf autorisation écrite de l'employeur ;

F. En cas de sinistre, établir un constat amiable d'accident ;

G. Déclarer tous incidents ou sinistres survenus sur le véhicule ;

H. Ne pas abandonner le véhicule sur la voie publique sauf cas de force majeure dûment justifié ;

I. Respecter les règles et obligations des fonctions de chauffeur de taxi prévues par la réglementation des taxis parisiens établie par la préfecture de police de Paris ;

J. Ne jamais établir de fausse déclaration de sinistre ;

K. Verser à la caisse de l'entreprise la recette globale ;

L. Contrôler les moyens de paiement de la clientèle ;

M. Respecter une sinistralité engageant la responsabilité du chauffeur inférieure à une pour 2 ans ;

N. Justifier d'une productivité telle que définie à l'article 29.

Congés annuels : Article 25

Conformément à la législation en vigueur, les chauffeurs salariés bénéficient d'un congé annuel payé de 21 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut toutefois être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières avec l'accord de l'employeur.

Le chauffeur voulant bénéficier de cette dérogation devra en faire la demande de préférence par écrit 3 mois avant la période légale soit au plus tard le 1er mars de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus entre 2 jours de repos.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque la durée du congé pris en dehors de cette période est au moins égale à 6 jours et un seul lorsque le congé est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours du congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

La demande d'absence de date à date pour congés payés est faite de préférence par écrit, 3 mois avant la période légale soit au plus tard le 1er mars de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

L'ordre de départ est fixé par l'employeur après consultation du personnel, en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté des bénéficiaires.

Il est porté à la connaissance du personnel, affiché dans les garages, bureaux ou caisse de l'entreprise au moins 2 mois avant la période ordinaire des vacances.

Congés pour événements familiaux : Article 26

Tout chauffeur bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle de jours d'absence prévus par l'article L. 226-1 du code du travail.

Tout chauffeur bénéficie également sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour les cas suivants :

- mariage d'un enfant : 1 jour supplémentaire ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour supplémentaire.

Ces jours d'absence seront rémunérés sur une base de calcul égale à la moyenne journalière de la recette des 3 derniers mois servant de base au calcul de l'indemnité de congé payé.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail qui prohibe toute réduction de la rémunération au titre des congés pour événements familiaux. (Arrêté du 9 octobre 2003, art. 1er)

Maternité : Article 27

En cas de maternité du chauffeur, il sera fait application de l'article L. 122-26 et suivant du code du travail Médecine du travail

Médecine du Travail : Article 28

Le code du travail définit les conditions d'application et d'exécution de la médecine du travail et plus particulièrement les articles L. 241-1 et suivants.

Productivité : Article 29

On entend par productivité le rapport recettes/kilomètres totaux parcourus.

Celle-ci sera établie par catégorie déterminée dans le contrat de travail à la rubrique nature et ne devra en tout état de cause, pas être inférieure à 90 % de celle-ci.

Ces chiffres de productivité seront calculés et affichés par l'entreprise conformément à l'article 21-1-B de ladite convention collective.

Le défaut de productivité sera sanctionné conformément à l'article 30.

Discipline, sanctions : Article 30

Constituent des sanctions, toutes mesures autres que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un manquement du salarié notamment aux obligations définies aux articles 24, 29 et 35 de ladite convention collective :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied ;
- le licenciement pour cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde.

Publicité : Article 31

La publicité sur les taxis est réglementée par l'arrêté interpréfectoral n°80-16250 du 8 avril 1980 et de l'arrêté préfectoral n°84-11103 du 6 décembre 1984 en vigueur à ce jour.

Départ en retraite à partir de 65 ans : Article 32

Tout salarié quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) ont droit à une indemnité de départ en retraite fixée par l'entreprise et en fonction de son ancienneté dans l'entreprise égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail. Les indemnités de départ mentionnées au présent alinéa obéissant au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

La mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions des 1°, 2° et 3° du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du code du travail.

Incapacité temporaire de conduite d'un taxi : Article 33

Dans le cas où le chauffeur subirait une suspension soit de son permis de conduire, soit de sa carte professionnelle d'un maximum de 15 jours, le salarié devra informer l'employeur le premier jour de la notification de la mesure dont il a fait l'objet.

Le contrat de travail sera maintenu, sans pour autant ouvrir droit à une indemnité compensatrice.

Pour permettre le maintien des ressources du conducteur, celui-ci sera autorisé à liquider tout ou partie de ses congés acquis (congé payé et repos compensateur).

Dans le cas où le chauffeur subirait une suspension soit de son permis de conduire, soit de sa carte professionnelle supérieure à 15 jours, voire d'une invalidation de son permis, et sans qu'il soit pour autant porté atteinte aux principes de confidentialité, l'employeur pourra mettre en oeuvre la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse, dans le respect de la législation du travail. (1)

Dans le cas où le chauffeur subirait une suspension soit de son permis de conduire, soit de sa carte professionnelle résultant de conduite en état d'ivresse sur la voie publique, l'employeur pourra mettre en oeuvre la procédure de licenciement pour faute lourde, dans le respect de la législation du travail. (2)

Dans le cas d'un retrait temporaire inférieur à 2 mois soit du permis de conduire, soit de la carte professionnelle pour inaptitude physique, l'employeur pourra mettre en oeuvre la procédure de licenciement pour cas de force majeure, dans le respect de la législation du travail. (3)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-14-3 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des prérogatives du juge à qui appartient de vérifier le bien-fondé du licenciement. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.241-51-1 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er).

Incapacité permanente de conduite d'un taxi : Article 34

Dans le cas où le chauffeur subirait une suspension définitive soit de son permis de conduire, soit de sa carte professionnelle, voire d'une invalidation de son permis de conduire et sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de confidentialité, l'employeur pourra procéder au licenciement pour cause réelle et sérieuse, dans le respect de la législation du travail. (1)

Dans le cas où le chauffeur subirait une suspension permanente soit de son permis de conduire, soit de sa carte professionnelle résultant de conduite en état d'ivresse sur la voie publique, l'employeur pourra procéder au licenciement pour faute lourde, dans le respect de la législation du travail. (2)

Dans le cas d'un retrait définitif soit du permis de conduire, soit de la carte professionnelle pour inaptitude physique, l'employeur doit s'efforcer de reclasser le conducteur dans l'entreprise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession.

Ce n'est qu'après l'impossibilité d'offre de poste que l'employeur mettra en oeuvre la procédure de licenciement pour cas de force majeure, dans le respect de la législation du travail. (3)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-14-3 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des prérogatives du juge à qui appartient de vérifier le bien-fondé du licenciement. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.241-51-1 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er).

Absence : Article 35

Absence régulière :

Est en absence régulière le salarié absent notamment pour les motifs suivants :

1. Congé annuel
2. Congé exceptionnel ou cas de force majeure dûment constaté. Dans ce dernier cas, l'employeur devra être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 3 jours. L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'obligation en cas d'absence de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale ;
3. Maladie dûment justifiée par un certificat médical. Dans ce cas, le salarié doit prévenir son supérieur hiérarchique sans délai par tout moyen à sa convenance et faire parvenir les justificatifs au plus tard dans un délai de 3 jours, le cachet de la poste faisant foi ou la remise en « main propre » contre décharge à l'entreprise.

Absence irrégulière :

Est en absence irrégulière tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrit par l'employeur, qui n'a pas prévenu son supérieur hiérarchique par tous moyens à sa convenance et sans délai, qui n'a pas justifié de son absence par un motif valable dans un délai de 48 heures.

Départ en retraite à partir de 60 ans : Article 36

Tout salarié d'au moins 60 ans quittant l'entreprise pour liquider ses droits à la retraite percevra une indemnité de départ à la retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise suivant le tableau ci-dessous :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 3 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération que le chauffeur a perçu au cours des 3 dernières années.

Autres : Article 37

Pour toutes autres dispositions non prévues par les articles qui précèdent, il est fait renvoi pur et simple à la loi et aux règlements.

Publicité de dépôt : Article 38

En application de l'article R. 135-1 du code du travail, un avis indiquant :

- l'existence de la convention collective ;
- les parties signataires ;
- la date et le lieu de dépôt,

doit être indiqué dans les locaux de l'entreprise, bureau d'embauche et/ ou salle de recettes. Un exemplaire de la convention collective doit être tenu à la disposition du personnel.

La présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

