



Formation Nationale des

Taxis Indépendants



**Convention collective
nationale**

des taxis

IDCC-2219

Convention collective

TAXIS (salariés)



N° de brochure : IDCC-2219

N° IDCC : 2219

Date de dernière mise à jour : 2023-08-03

Sommaire

Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001	1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
I. - Champ d'application	1
Durée	1
Procédure de révision	1
Procédure de dénonciation	1
Date d'effet	1
II. - Liberté d'opinion. - Libre exercice du droit syndical	2
Représentation du personnel	2
Droit syndical	2
Exercice de l'action syndicale	2
Information syndicale. - Panneaux syndicaux	2
Local	2
Délégués du personnel	3
Représentant au comité d'entreprise	3
Formation des représentants du personnel au CE et au CHSCT	4
Préparation des élections délégués du personnel et comité d'entreprise	4
III. - Modalités d'embauche et conditions générales du travail	5
Conditions d'embauche	5
Durée du travail	6
Repos	6
Contrat de travail	6
Règlement intérieur	6
Médecine du travail	6
Période d'essai	6
Démission, licenciement et préavis	7
IV. - Organisation du travail	7
Organisation du travail	7
Obligations réciproques	7
Congés annuels	8
Congés pour événements familiaux	8
Maternité	9
Médecine du travail	9
Productivité	9
Discipline, sanctions	9
Publicité	10
Départ en retraite à partir de 65 ans	10
Incapacité temporaire de conduite d'un taxi	10
Incapacité permanente de conduite d'un taxi	11
Absence	11
Départ en retraite à partir de 60 ans	11
Autres	12
Publicité de dépôt	12
Textes Attachés	12
Accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé	12
Préambule	12
Adhésion par lettre du 24 mai 2018 de l'UNIT à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé	14
Accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	15
Préambule	15
Accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social	22
Accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail	25
Préambule	25
Accord du 12 mars 2020 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	33
Préambule	34
Accord du 4 mai 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée	37
Préambule	37
Avenant n° 1 du 4 mai 2021 à l'accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente	

de négociation et d'interprétation	42
Adhésion par lettre du 29 juin 2022 de la CSNERT à la convention collective	43
Accord du 7 décembre 2022 relatif à la classification des personnels non roulant	44
Préambule	44
Annexe	47
Avenant n° 1 du 7 décembre 2022 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social	48
Textes Salaires	49
Accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	49
Préambule	49
Accord du 5 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	51
Préambule	51
Accord du 7 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	53
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001

Signataires	
Organisations patronales	CSLA ; SPTP.
Organisations de salariés	CGT ; FO ; CFTC.
Organisations adhérentes	Chambre syndicale nationale des entreprises de remise et de tourisme (CSNERT), par lettre du 29 juin 2022 (BO n°2022-29)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. - Champ d'application

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

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Procédure de révision

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Exercice de l'action syndical

Article 7

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 (1)

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 isoloirs ;
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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

L'article 15 est annulé et remplacé par l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail. (BOCC 2020-36)

Repos

Article 16

En vigueur étendu

L'article 16 est annulé et remplacé par l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail. (BOCC 2020-36)

Contrat de travail

Article 17

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Période d'essai

Article 20

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

IV. - Organisation du travail

Organisation du travail

Article 23

En vigueur étendu

L'article 23 est annulé et remplacé par l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail. (BOCC 2020-36)

Obligations réciproques

Article 24

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

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

Article 28

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale) a 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

En vigueur étendu

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.

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.

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

(1)

(2)

(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

En vigueur étendu

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.

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.

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.

(1)

(2)

(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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

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.

Accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; FFTP,
Organisations de salariés	FNST CGT ; FGT CFTC ; FO UNCP taxi,
Organisations adhérentes	UNIT, par lettre du 24 mai 2018 (BO n°2018-33)

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 5 août 2016 visant à accélérer le mouvement de restructuration des branches professionnelles engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont décidé d'une part de modifier le champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et d'autre

part de changer son intitulé.

Champ d'application

Article 1er

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).

Domiciliation de ladite convention collective nationale

Article 1.1

En vigueur étendu

L'adresse postale de la présente convention collective est :

CNAMS, convention collective nationale des taxis - 49.32 Z

1 bis, rue du Havre, 75008 PARIS

Son adresse mail : cppni-taxis@cnams.fr

Intitulé

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu de la modification du champ d'application de la présente convention collective et l'évolution du transport public particulier de personnes les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'intitulé de la convention collective régionale des taxis parisiens.

La présente convention prendra ainsi l'intitulé ci-après :

« Convention collective nationale des taxis - 49.32 Z »

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature et à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice de droit d'opposition des partenaires sociaux.

Révision et dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. (1)

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-19 et L. 2261-24 du code du travail, en vue de son extension.

Adhésion

Article 6

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée AR ou par voie électronique avec accusé de réception, toutes les parties signataires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Adhésion par lettre du 24 mai 2018 de l'UNIT à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé

En vigueur étendu

Paris, le 24 mai 2018.

UNIT, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur du travail,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail nous vous informons par le présent courrier que l'union nationale des industries du taxi (UNIT), agissant en son nom propre ainsi qu'au nom de tous les syndicats patronaux, départementaux, régionaux ou locaux ou organisations qui lui sont affiliées, déclare adhérer à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé qui vous a été adressé par courrier en date du 25 avril 2018 par la commission paritaire convention collective nationale taxis - 49.32 Z.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord susvisé en conformité avec l'article 6 dudit accord et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur du travail l'expression de nos salutations distinguées.

Accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de

négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; FFTP ; UNIT,
Organisations de salariés	FNST CGT ; FGT CFTC ; FO UNCP taxi,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale des taxis - 49.32Z.

Dispositions communes

Article 2

En vigueur étendu

Composition

Article 2.1

En vigueur étendu

La CPPNI comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. art. 3.1 du présent accord).

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les organisations patronales représentatives dans la branche. (1)

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives la liste de leurs représentants au sein de la CPPNI ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salarié et les organisations professionnelles d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation si nécessaire.

Parmi les représentants désignés par les deux collèges, les membres de la CPPNI désigneront un président et un vice-président.

En effet, la présidence de la CPPNI est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président issus de chaque collège et désignés paritairement pour une durée de 2 ans. À chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition du poste de président et de vice-présidence se fait alternativement et paritairement entre les deux collèges.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 2.2

En vigueur étendu

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation des dossiers) ;
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNI un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au : CNAMS, CPPNI TAXIS - 49.32Z, 1 bis, rue du Havre, 75008 Paris.

Prise des décisions

Article 2.3

En vigueur étendu

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ses missions, elles sont prises à la majorité en termes de représentativités, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations représentatives dans chacun des 2 collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part), à l'exception de la définition de l'ordre du jour et du calendrier de réunions qui seront fixés par les représentants du collège salarié et du collège employeur. En cas de désaccord persistant, la décision sur ces 2 points sera prise à la majorité des membres présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Nature des réunions de la CPPNI

Article 2.4

En vigueur étendu

- réunions plénières de négociations ;
- réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels,

amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention/ pénibilité ;

- réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci, à savoir en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, en vue de préparer le rapport annuel d'activité qui doit être versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail (1);

- suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche ;

- réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- réunions destinées à l'établissement du rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9 alinéa 3 du code du travail ;

- réunions dans sa mission d'interprétation sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif à la demande de 1 employeur ou de 1 salarié présenté par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentatives ; à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat, est fixé : CNAMS, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des taxis - 49. 32Z, 1 bis, rue du Havre, 75008 Paris.

(1) Le 3e alinéa de l'article 2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Convocation aux réunions

Article 2.5

En vigueur étendu

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche par le secrétariat de la commission 10 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales et patronales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale et patronale devra si possible faire connaître au secrétariat de la commission les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNI puisse remplir l'ensemble de ses missions.

Prise en charge des frais

Article 2.6

En vigueur étendu

Le temps consacré aux réunions doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération du salarié par l'employeur.

Les frais de transport des membres de la CPPNI seront remboursés forfaitairement tels que fixés ci-après :

- quand la commission se réunit sur 1 demi-journée le forfait de remboursement est fixé à 100 € par représentant présent dans la limite de 2 personnes ;

- quand la commission se réunit 1 journée entière le forfait de remboursement est fixé à 150 € par représentant présent dans la limite de 2 personnes.

Lorsque la commission se réunit sur 1 journée entière, les frais de repas seront organisés et pris en charge par les organisations patronales représentatives dans la branche.

Lorsque le nombre de participants du collège salarié excédera 2 personnes, notamment en cas de désignation telle que prévue à l'article 2.1 du présent accord, le montant de la prise en charge des frais de déplacement sera plafonné à 300 €.

(1)

Réunions préparatoires

Article 2.7

En vigueur étendu

Ces réunions paritaires peuvent être précédées de réunions préparatoires qui se feront par conférences téléphoniques, visioconférences organisées par le secrétariat de la commission.

Quand elles ont lieu, elles se dérouleront la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires et dans les conditions prévues à l'article 2.4. du présent accord.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation

Article 3

En vigueur étendu

Composition de la commission

Article 3.1

En vigueur étendu

La commission paritaire de négociation est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit égal à celui du collège salariés.

Périodicité des réunions de la commission

Article 3.2

En vigueur étendu

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et a minima trois fois par an.

Missions de la commission

Article 3.3

En vigueur étendu

- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

- Établir le rapport annuel à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission établira, *sur la base des informations fournies par l'observatoire de la branche au sein de l'OPCA désigné par la branche*, (1) une fois par an un bilan et avant la fin du 1er trimestre au titre de l'année précédente, pouvant porter notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté ...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;

- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE et l'observatoire des métiers).

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/ H) et par catégorie socioprofessionnelle sera faite.

- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires. (2)

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. (2)

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (2)

- Négocier au niveau de la branche les accords et avenants, notamment dans les conditions visées par le titre 1er, chapitre 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

(1) Les termes « , sur la base des informations fournies par l'observatoire de la branche au sein de l'OPCA désigné par la branche, » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L.6332-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

(2) Le 3e point de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Transmission des accords d'entreprise

Article 3.4

En vigueur étendu

Tous les accords en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps doivent être communiqués par les entreprises au secrétariat de la commission par mail ou courrier à compter de la date à laquelle l'arrêté d'extension du présent accord sera paru. Le secrétariat de la commission notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords. (1)

Les accords d'entreprise visés par le présent article seront obligatoirement transmis à l'adresse suivante : CNAMS, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des taxis - 49. 32Z, 1 bis rue du Havre, 75008 Paris, ou l'adresse électronique : ccppni-taxis @ cnams. fr

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandatés ...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et en particulier au regard de leurs conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport de conclusion une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles.
- Faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.
- Émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

(1) Le 1er alinéa de l'article 3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation

Article 4

En vigueur étendu

Lorsque la commission sera réunie suite à une saisine exercée dans les conditions prévues à l'article 2.4., les dispositions suivantes auront vocation à s'appliquer.

Composition de la commission

Article 4.1

En vigueur étendu

La commission d'interprétation est composée dans les mêmes conditions qu'à l'article 3.1. du présent accord.

Missions de la commission

Article 4.2

En vigueur étendu

- Répondre aux demandes formulées par une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Fonctionnement de la commission

Article 4.3

En vigueur étendu

Seront convoqués pour participer aux réunions les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2.5. du présent accord.

Les délibérations seront adoptées à la majorité des membres présents ou représentés par chacun des collèges.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents (sauf pouvoir donné). À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétariat rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Saisine de la commission

Article 4.4

En vigueur étendu

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- à la demande d'un employeur ou d'un salarié présenté par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative ou d'une organisation syndicale de salarié représentative ;
- à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche ou à défaut de disponibilité de certains membres de la commission par au moins 1 représentant désigné par le collège salarié et au moins

1 représentant désigné par le collège patronal.

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

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.

Adhésion

Article 8

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Valeur normative de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans les domaines réservés exclusivement à la branche, sauf à prévoir des dispositions au moins équivalentes voire supérieures.

(1) L'article 9 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Révision - Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires

ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; FFTP,
Organisations de salariés	FNST CGT ; FGT CFTC ; FO UNCP taxi,

En vigueur étendu

Vu l'accord UPA du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche taxis ont décidé de négocier l'accord suivant,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises exerçant sur le territoire français, y compris dans les DROM, et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprises. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixées par l'accord du 12 décembre 2001 modifié par l'avenant du 24 mars 2016 ;

- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

1. Les organisations syndicales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale décident, dans l'attente de la prochaine mesure de l'audience en 2021, de répartir cette dernière de manière égalitaire.

La part des organisations syndicales d'employeurs est répartie de la façon suivante :

2. Les organisations patronales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale, décident dans l'attente de la prochaine mesure de l'audience en 2021, de répartir cette dernière de la manière suivante :

- FNAT : 30 % ;
- FNTI : 30 % ;
- UNT : 30 % ;
- FNDDT : 5 % ;
- FFTP : 5 %.

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Article 3

En vigueur étendu

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicale ;
- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord dans les négociations de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, les fédérations patronales signataires utilisent leurs ressources :

- de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise relevant du champ d'application du présent accord ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises visées à l'article 1er du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de taxi ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Article 4

En vigueur étendu

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente, ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Article 5

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'association ADST (association dialogue social taxis 49.32Z) créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Composition de l'association pour le paritarisme ADST (association dialogue social taxis 49.32Z)

Article 5.1

En vigueur étendu

Est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives *au niveau national et* (1) au niveau de la branche signataires du présent accord, et de la convention collective nationale ;

- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés reconnus représentatifs *au niveau national et* (1) au niveau de la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADST auprès de la (indiquer ici la fédération qui assurera le secrétariat de l'association) qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADST.

(1) Les termes « au niveau national et » figurant aux 2e et 3e alinéas de l'article 5.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Missions de l'ADST

Article 5.2

En vigueur étendu

L'ADST est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;

- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;

- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord. Pour cela chaque organisation syndicale signataire et chaque organisation patronale signataire devront adresser au plus tard au 1er trimestre son bilan d'actions de l'année' 1.

Suivi et révision de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour développement du dialogue social.

Perte et acquisition de représentativité

Article 7

En vigueur étendu

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des taxis 49.32Z d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche taxis 49.32Z par une organisation patronale et/ou salariale non-signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

Entrée en vigueur du présent accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non-signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.
(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

Accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDT ; FFTP,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FO-UNCP taxi,

Préambule

En vigueur étendu

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

Durée du travail

Article 1er

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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.

Amplitude

Article 3

En vigueur étendu

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.

Temps de travail effectif

Article 4

En vigueur étendu

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.

Définition du temps de travail effectif des personnels roulants

Article 4.1

En vigueur étendu

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.

Pauses, coupures et temps d'attente

Article 4.2

En vigueur étendu

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. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Repos quotidien et hebdomadaire

Article 4.3

En vigueur étendu

Un repos quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives 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. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail imposant que ces durées soient consécutives et que les termes « sauf dérogations » se réfèrent strictement aux cas de dérogations au repos quotidien prévus par le code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-1 et de l'article L. 3132-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

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 %.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Travail de nuit

Article 6

En vigueur étendu

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 consécutives. (1)

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. (2)

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. (2)

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 (3) :

- 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 %. (3)

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 %. (4)

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.

(5)

(1) Le 5e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve que le terme « amplitude » s'entende comme « de travail de nuit ».

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) À défaut de précision sur la portée du terme « en contrepartie » employé en matière de repos compensateur et en l'absence d'autres stipulations portant sur l'attribution des contreparties en repos, les 6e et 7e alinéas de l'article 6 sont étendus sous réserve d'être complétés par un accord d'entreprise comportant l'ensemble des dispositions légales obligatoires, notamment la contrepartie sous forme de repos compensateur prévue à l'article L. 3122-15 du code du travail, ou la sollicitation d'une autorisation de l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L. 3122-21 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(3) Le 9e et le 10e alinéas de l'article 6 sont étendus sous réserve que la majoration de 10 % de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures s'applique à tout salarié considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(4) Le 11e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve, pour la mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, d'être complété par un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail et prévoyant, notamment, les contreparties en repos compensateur.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(5) Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il prévoit des stipulations moins favorables pour les travailleurs de nuit que celles détaillées à l'article 4.2 de l'accord pour les travailleurs de jour, instaurant une inégalité de traitement entre les salariés.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(6) Compte tenu de l'exclusion de son dernier alinéa, l'article 6 est étendu sous réserve, en cas de mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, d'être complété par un accord d'entreprise conforme à l'article L. 3122-15 du code du travail et prévoyant l'organisation des temps de pause.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Périodes d'astreinte

Article 7

En vigueur étendu

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 récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

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.

Conditions spécifiques au personnel à temps partiel

Article 9

En vigueur étendu

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 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 d 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 à 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 propre 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. (1)

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.

(1) Le 1er alinéa du 2. du paragraphe relatif aux heures et compléments d'heures de l'article 9.2 est étendu sous réserve que les heures complémentaires ne soient pas uniquement les heures explicitement demandées par l'employeur, mais également celles effectuées avec son accord au moins implicite, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation sur les heures complémentaires (Cass. soc., 14 sept. 2016, pourvoi n° 14-21.654).
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Article 11

En vigueur étendu

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.

Adhésion

Article 12

En vigueur étendu

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

Révision. Dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

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.

Accord du 12 mars 2020 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; FFTP ; UNIT,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FO UNCP taxi,

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de taxis connaissent depuis ces dernières années de profonds changements tant structurels qu'économiques. Dans ce contexte évolutif les entreprises doivent s'adapter en permanence.

Aussi le présent accord portant création de la CPNE a pour mission de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'emploi au sein de la branche taxis 49.32Z.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Missions et attributions

Article 2

En vigueur étendu

En matière d'emploi et qualification

La commission a notamment les attributions suivantes :

- la situation de l'emploi dans la branche professionnelle tant qualitative que quantitative et ses évolutions, notamment en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- tenir à jour les listes des certifications de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle en lien avec les instances ministérielles ;
- élaborer le socle des connaissances et de compétences professionnelles ;
- faire évoluer la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- concourir au maintien dans l'emploi des actifs ;
- donner l'axe politique de la branche notamment en matière d'élaboration des coûts contrats pour France compétences ;
- élaborer les priorités de branches pour la prise en charge des formations professionnelles dans l'OPCO EP ;
- suivre des travaux réalisés par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles (OPMQ) placé sous son égide ;
- fournir à la section paritaire professionnelle (SPP) les décisions de politiques de branche prises par la CPNE pour une mise en œuvre effective et financière lors de la tenue de la SPP. Ces décisions devant ensuite être ratifiées en CA de l'OPCO EP.

La CPNE est consultée préalablement, pour avis formel, à la conclusion de toutes études sur les perspectives d'évolution des emplois et qualifications au niveau de la branche taxis 49. 32Z, et ce dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'État, France compétences et ou l'OPCO EP. Elle est ensuite informée des conclusions de ces études.

En matière de formation professionnelle

La commission a notamment les attributions suivantes :

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics, de France compétence, de l'OPCO EP en matière d'évolution des

métiers et des emplois dans la branche taxis 49. 32Z ;

- elle négocie et fixe le montant des prises en charge des formations de la branche taxis 49. 32Z et qui seront proposés à la SPP de branche de l'OPCO EP, au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux de la branche en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;

- suivre l'évolution des mesures de financement mises en œuvre par les partenaires sociaux de la branche ;

- elle élabore la liste des formations éligibles au CPF (1) ;

- elle conçoit les certificats de qualifications professionnelles (CQP) en fonction des besoins exprimés par la branche ;

- elle valide et délivre les CQP et entreprend toute démarche pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles au sein de la commission certification de France compétences ;

- initier de nouvelles formations, qualifications et certifications ;

- suivre l'évolution des certifications et titres fixés par les instances et définis par le ministère des transports ;

(1) Le 6e alinéa du paragraphe relatif aux missions et attributions de la CPNEFP en matière de formation professionnelle est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'il résulte de la n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Relations entre la CPNEFP et l'OPCO de branche

Article 3

En vigueur étendu

La CPNE communiquera à l'OPCO EP désigné par la branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 2 du présent accord.

La CPNE étudiera également toute information transmise par l'OPCO EP notamment en matière de formation continue (contenus, objectifs, validation).

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) qui peut être réalisé entre l'OPCO EP et l'État.

Composition et fonctionnement de la CPNE

Article 4

En vigueur étendu

La CPNE est constituée paritairement de deux collèges composés de la manière suivante :

- un collège salarié comprenant un titulaire et un suppléant par organisation syndicale reconnue représentative au sein de la branche ;

- un collège employeur comprenant un titulaire et un suppléant pour chaque organisation patronale reconnue représentative au sein de la branche.

Elle est présidée alternativement, par mandat de 2 ans, par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés. Le président et vice-président sont désignés par leur collège. Au bout de ces 2 premières années le binôme tourne. Le président devient vice-président et vice-versa.

C'est au bout des 4 ans qu'une nouvelle élection est réalisée par chacun des collèges.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la transcription des documents utiles aux rencontres, l'invitation éventuelle de personnalité qualifiée (à la demande des OP/OS pour les accompagner ou à leurs propres initiatives), la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Le secrétariat chargé d'élaborer les PV de réunions et l'envoi des convocations est assuré par les services de la CNAMS, 1 bis, rue du Havre, 75008, Paris.

Le président et le vice-président convoquent les membres de la CPNE et éventuellement les personnalités qualifiées (experts, techniciens).

Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente CPNE et complété le cas échéant, des points ayant été soumis entre deux CPNE à la présidence paritaire et

devront être portés à la connaissance des membres de la CPNE.

L'ordre du jour ainsi que le PV de la précédente CPNE sont envoyés au plus tard 8 jours francs aux membres de la CPNE qui peuvent apporter leurs demandes de questions diverses, ou les amendements au PV.

Les modifications demandées au PV ou CR par celui qui la demande ne peuvent faire l'objet d'un refus de modifications dès lors qu'il s'agit de propos tenus en séance.

Chaque organisation syndicale et patronale devra faire connaître par courrier adressé au secrétariat de la CPNE les noms de leurs représentants.

La CPNE ne peut valablement se tenir que si deux membres au minimum par collège sont présents ou représentés. À défaut la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Les décisions de la CPNE sont prises à la majorité des membres présents ou représentés munis d'un mandat.

Chaque organisation patronale et syndicale de salariés peut disposer en plus de leur mandat d'un autre mandat du même collège.

La CPNE peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise, ainsi que l'OPCO EP à participer aux réunions.

Il est établi un procès-verbal de réunion transmis aux membres de la CPNE par le secrétariat et qui sera approuvé lors de la prochaine CPNE.

Prise en charge des administrateurs

Article 5

En vigueur étendu

La prise en charge se fera dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2.6 de l'accord CPPNI du 16 mai 2018 et dont le financement sera défini par le conseil d'administration de l'ADST (association pour le dialogue social taxis).

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur. ?Dépôt. ?Extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

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.

Adhésion

Article 8

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail. (1)

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Révision. ? Dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Accord du 4 mai 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDT ; FFTP ; UNIT,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FO-UNCP taxi,

Préambule

En vigueur étendu

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable permet aux entreprises éligibles de bénéficier d'une allocation partielle et à leur salarié d'une indemnité d'activité partielle.

Ce dispositif spécifique d'activité partielle longue durée est ouvert aux entreprises jusqu'au 30 juin 2022 au regard de l'application du présent accord.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif prévoyant certains engagements de la part de l'entreprise. L'employeur peut soit appliquer un accord de branche étendu via un document d'application transmis à la DIRECCTE pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis pour validation à la DIRECCTE.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la branche taxis 49.32Z en permettant à toutes les entreprises enregistrées sous le code NAF 49.32Z, notamment celles qui ne seraient pas en mesure de négocier un accord d'entreprise de se rattacher aux dispositions du présent accord en établissant un document unilatéral conforme et homologué dans les conditions définies ci-après. Étant précisé toutefois que l'accord de branche reste supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises de transports publics particuliers de personnes enregistrées sous le code activité 49.32Z sont très impactées par la situation économique générée par la crise sanitaire en cours et les perspectives de reprise d'activité à court ou moyen terme sont très incertaines, ce qui justifie la nécessité de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun.

En effet, ces entreprises accusent une baisse importante de leur activité entre 50 % et 60 %.

En dehors des périodes de confinement, la persistance du télétravail, de l'absence de déplacements inter régions et à l'étranger des chefs d'entreprises, de l'absence de séminaires, de salons professionnels, d'activités culturelles (concerts, théâtres, cinéma,..) ou d'événements sportifs, la fermeture des grands hôtels et l'absence de touristes notamment, pénalisent durablement l'activité et génèrent une baisse de l'ordre de plus 50 % du chiffre d'affaire, notamment dans les grandes agglomérations.

Ce choc économique pourrait s'étendre pour certaines activités sur plusieurs années.

S'il n'y a pas eu de vague de licenciements économiques importantes dans la branche c'est essentiellement dû au recours massif à l'activité partielle. En effet, avec une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50 % en moyenne, l'activité partielle a touché près de la moitié des salariés.

Malgré la crise exceptionnelle et inédite que nous traversons, les partenaires sociaux souhaitent réitérer leur volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager leur formation et ainsi en faire une priorité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises répertoriées sous le code NAF 49.32Z et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des taxis 49.32Z.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou de rédiger le leur.

Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises qui souhaiteront mettre en place au sein de leur structure l'APLD en se fondant sur le présent accord de branche devront établir un document unilatéral devant préciser les informations visées à l'article 5 du présent accord avant de le transmettre pour homologation à l'autorité administrative dans les conditions indiquées à l'article 6.

L'APLD pourra être mise en place dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement, comme un service. Il pourra aussi être mis en place sur l'ensemble d'un établissement comme sur l'ensemble de l'entreprise. Les engagements de l'employeur en termes de maintien dans l'emploi devront alors porter sur le même périmètre que celui concerné par la mise en œuvre de l'APLD (service, établissement ou entreprise).

Elles pourront solliciter le dispositif de l'APLD au plus tôt à partir du premier jour du mois civil au cours duquel la transmission pour homologation aura été faite.

Les entreprises de la branche visées à l'article 1er du présent accord pourront mettre en œuvre ce dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, par période de 6 mois.

Réduction maximale de l'horaire de travail

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la limite maximale de 40 % de la durée légale peut exceptionnellement être dépassée sur décision de l'autorité administrative, sans toutefois que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

En fonction de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement et afin de coller à une réalité quotidienne, les conditions exceptionnelles permettant le dépassement de la limite maximale de 40 % sont détaillées dans le document unilatéral.

Exemple : pour une demande de placement en activité partielle de 1 an, pour des salariés à temps complet (35 heures), l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance pour les salariés qui seraient placés dans le dispositif de l'APLD d'être formés afin de maintenir et développer leurs compétences.

Dans ce cadre, tous les moyens existants, tant au niveau du salarié, qu'au niveau de l'entreprise, ou encore via l'utilisation du FNE-formation, devront être mobilisés.

Sont visées notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et l'employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'employeur devra informer le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif compte personnel de formation (CPF), dans les conditions définies en section paritaire professionnelle (SPP) de la branche taxis 49.32Z, ou à défaut via un abondement de l'employeur.

Il s'agira notamment de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) suivies par les salariés durant leur période d'activité partielle.

Pour ce faire, les salariés pourront définir leurs besoins en formation à l'occasion d'un entretien avec leur employeur ou leur responsable hiérarchique.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent à l'OPCO EP d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Engagements de l'employeur en matière d'emploi

Article 5

En vigueur étendu

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent en principe sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Conformément à l'article 1er, IV du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les partenaires sociaux conviennent qu'il est toutefois possible de prévoir un périmètre d'engagement sur l'emploi plus restreint, comme l'indique l'article 2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, le document unilatéral détermine, outre la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi, le périmètre des emplois concernés.

En application du présent accord, ces engagements portent a minima sur l'emploi des salariés ayant été concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée et pour toute la durée du recours effectif à ce dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent d'offrir une souplesse aux entreprises dans leurs engagements en matière d'emploi afin de tenir compte de la grande disparité de situations dans la branche, toutefois ils rappellent que la finalité première de ce dispositif est de préserver l'emploi et que cette dernière doit guider les choix de l'entreprise.

Ainsi, sur le périmètre des emplois concernés et pour une durée au moins égale à la durée de recours effectif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, l'employeur s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail sur le périmètre qui aura été indiqué dans le document unilatéral.

Indemnisation des salariés

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cette indemnité correspond, à la date du présent accord, selon les dispositions en vigueur à 70 % de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8,11 € nette (Smic) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur étudie, avec le CSE lorsqu'il existe, la possibilité d'une indemnisation plus favorable des salariés concernés et particulièrement des salaires inférieurs à 1,5 Smic.

Par ailleurs, l'employeur étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. (1)

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir des droits à congés payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire, en application des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Article 7

En vigueur étendu

L'employeur informe les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance à fixer dans le document unilatéral.

L'employeur fournit, au minimum, tous les trois mois au CSE, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs contrats de travail ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Contenu du document unilatéral devant être établi par l'employeur

Article 8

En vigueur étendu

Le document unilatéral devant être homologué par l'administration devra a minima contenir les éléments suivant :

- la référence au présent accord de branche ;
- un préambule contenant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné par la mise en place de l'APLD ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale sachant que cette dernière est limitée à 40 % et s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral, sachant que cette information a lieu au moins tous les 2 mois ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés conventionnels acquis avant la mise en œuvre du dispositif.

Procédure d'homologation du document unilatéral

Article 9

En vigueur étendu

Une fois le document unilatéral élaboré, l'employeur doit l'adresser par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

Les demandes sont accompagnées du document de l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

Une demande unique portant sur plusieurs établissements peut être transmise.

De son côté l'administration contrôlera outre la présence des mentions obligatoires, la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe et la présence des engagements en matière d'emploi.

L'administration est tenue de notifier sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande. Son silence vaut homologation.

La décision vaut autorisation de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour une durée de 6 mois renouvelables.

À l'issue de chaque période de 6 mois, en cas de renouvellement, l'autorisation est à nouveau accordée pour 6 mois dès lors qu'avant l'échéance l'employeur a bien transmis :

- un bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information du CSE quand il existe ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné.

La DIRECCTE vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise et renouvelle la période d'activité partielle de longue durée en rendant une nouvelle décision d'homologation.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 10

En vigueur étendu

En application des dispositions du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Égalité professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Il est d'ailleurs rappelé que cette stricte égalité professionnelle doit aussi s'appliquer en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

L'entreprise s'efforcera de mettre tout en œuvre pour organiser le travail et l'activité partielle de longue durée de manière juste, équilibrée et équitable entre les salariés.

Par ailleurs, à compétences équivalentes entre les salariés, le recours à la sous-traitance, à l'intérim ou aux heures supplémentaires ne devra jamais être privilégié.

Modalités de suivi de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires feront un point d'application du présent accord une fois par an sur la base des informations

communiquées par les entreprises à l'autorité administrative tous les 6 mois.

Ces informations devront donc également être transmises au secrétariat de la branche : CNAMS, 1 bis, rue du Havre, 75008 Paris.

Les partenaires sociaux de la branche pourront aussi être amenés à se réunir en fonction des modifications législatives ou réglementaires qui nécessiteraient une modification du présent accord.

Durée et entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, ainsi que du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 14

En vigueur étendu

Conformément aux directives du ministère du travail la procédure de dépôt des accords de branche. Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version Word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé.

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Avenant n° 1 du 4 mai 2021 à l'accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDT ; FFTP ; UNIT,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; FO-UNCP TAXI,

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'assurer un dialogue social serein et constructif les partenaires sociaux de la branche taxis 49.32Z décident de modifier l'article 2.1 de l'article 2 relatif aux dispositions communes à l'accord de création de la CPPNI de la convention collective nationale.

En conséquence l'article 2.1 « Composition » est ainsi rédigé :

« La CPPNI comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. art. 3.1 du présent accord).

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les organisations patronales représentatives dans la branche. (1)

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives la liste de leurs représentants au sein de la CPPNI ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salarié et les organisations professionnelles d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation si nécessaire.

Parmi les représentants désignés par les deux collèges, les membres de la CPPNI désigneront un président et un vice-président.

En effet, la présidence de la CPPNI est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président issus de chaque collège et désignés paritairement pour une durée de 2 ans. À chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition du poste de président et de vice-présidence se fait alternativement et paritairement entre les deux collèges.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant 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 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

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.

Adhésion par lettre du 29 juin 2022 de la CSNERT à la convention collective

En vigueur

Clichy, le 29 juin 2022

Chambre syndicale nationale des entreprises de remise et de tourisme (CSNERT), 31, rue de Neuilly, 92110 Clichy

Monsieur le directeur,

À l'issue du récent cycle de mesure de la représentativité patronale, la chambre syndicale nationale des entreprises de

remise et de tourisme (CSNERT) a été reconnue représentative par l'arrêté de représentativité du 13 décembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des taxis.

Par la présente, la CSNERT vous fait part de son adhésion à la convention collective des taxis du 11 septembre 2001 (IDCC 2219), en l'état et en l'état seulement de son champ d'application professionnel, étendue par arrêté du 27 mars 2019 (JO du 4 avril 2019) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords rattachés en vigueur.

Nous notifions également notre adhésion à l'ensemble des autres organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Une déclaration de l'adhésion à la convention collective des taxis sera également faite auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

Président

Accord du 7 décembre 2022 relatif à la classification des personnels non roulant

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD,
Organisations de salariés	FO UNCP Taxi,

Préambule

En vigueur étendu

Au préalable, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la grille de classifications a les fonctions essentielles suivantes :

- une fonction d'identification des contenus des postes de travail afin de mieux prendre en considération leur évolution ;
- une fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle ;
- une fonction salariale permettant d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux hiérarchiques ;
- une fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle.

Ainsi, la grille de classification des personnels non roulant utilise des critères classant au sein d'échelons et niveaux, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction de :

- la qualification ;
- les tâches exercées ;
- les années d'expérience dans la profession ;
- l'autonomie.

Pour permettre leur classement, les emplois reçoivent une définition concise les caractérisant par rapport aux critères ci-dessus. La classification répertorie les emplois les plus caractéristiques et le plus fréquemment rencontrés dans la branche (hors chauffeurs) : dits emplois « repère ».

Les emplois « repères » sont organisés par filières :

- gestion des courses : prise de commande, planification, régulation... ;
- administratif : facturation, recouvrement, comptabilité, référent/gestionnaire des dossiers CPAM, contrôle de gestion, ressources humaines, paie... ;
- informatique : bureautique, canaux de commande ;
- technique : entretien véhicules ou matériels... ;

- commercial/marketing/communication : vente, fidélisation de la clientèle.

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux. Ils sont au nombre de quatre pour les employés et les techniciens, les agents de maîtrise se situant au niveau 4, et de trois pour les cadres soit, au total 7 échelons.

Classification des employés et agents de maîtrise

Article 1er

En vigueur étendu

1. Les niveaux des employés/techniciens relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- échelon I : exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique ;
- échelon II : pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base ;
- échelon III : mise en œuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.

2. Les niveaux d'agents de maîtrise relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- échelon IV : exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation, autonomie et relations avec les autres services.

Pour chaque échelon, une progression des emplois matérialisée par des niveaux est réalisée en fonction des critères classants complémentaires :

- 1er niveau : niveau de base ;
- 2e niveau : l'exercice de l'emploi est étendu :
 - soit par l'effet de l'expérience acquise modulé en fonction des diplômes possédés ;
 - soit par la poly aptitude mise en œuvre dans l'emploi ;
- 3e niveau : les deux conditions précédentes sont remplies simultanément.

Classification des cadres

Article 2

En vigueur étendu

• Échelon V : cadres débutants :

- 1er niveau : pas d'expérience dans le poste ;
- 2e niveau : 1 an d'expérience dans le poste ;
- 3e niveau : 2 ans d'expérience dans le poste.

• Échelon VI : cadres confirmés. Poste qui exige davantage d'autonomie et de responsabilité. Encadre directement une équipe de 5 personnes hors conducteurs :

- 1er niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 3 ans de pratique ;
- 2e niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 6 ans de pratique ;
- 3e niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 9 ans de pratique.

• Échelon VII : cadre de direction, non mandataire social - l'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique ou administrative exigée par la taille de l'entreprise ou par la coordination de plusieurs services ou activités.

Grille des emplois « repères »

Article 3

En vigueur étendu

Filières	Emplois « repères » et définition	Échelon
Gestion des courses	Téléopérateur/téléconseiller : reçoit, enregistre et distribue les commandes des clients ou utilisateurs par téléphone ou via d'autres canaux	I
	Téléopérateur/téléconseiller expérimenté : effectue les mêmes tâches qu'un téléopérateur/téléconseiller mais pour des demandes nécessitant une plus forte technicité	II
	Planificateur/régulateur/superviseur : gère la gestion des courses de taxis (de la prise d'appels au suivi), encadre et gère la planification des téléconseillers...	III
	Responsable d'équipe : encadre, gère et motive une équipe de téléconseillers ; il maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs de la gestion des courses ; contrôle et améliore les performances de l'équipe et développe les compétences	IV
Administratif	Employé administratif : employé chargé, sur instruction, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant (courriers et e-mails)	I
	Employé comptable : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale	II
	Gestionnaire des dossiers et facturation : assure la gestion administrative et la facturation des courses	II
	Référent des dossiers et facturation CPAM : assure la gestion administrative et la facturation des courses clients incluant les courses CPAM (formulaires CERFA, traitement des dossiers de courses de taxis conventionnés, facturation, réclamations...)	III
	Assistant administratif : assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service	III
	Comptable : réalise, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables courantes (facturation, encaissement, suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire...). Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan	IV
	Gestionnaire de paie : établit la paie des salariés, assure la gestion et le suivi de la masse salariale, gère les déclarations sociales (cotisations salariales et patronales, Urssaf, caisses de retraite, prévoyance...)	IV
	Assistant de direction : collaborateur immédiat du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail	IV
	Contrôleur de gestion : assure la mise en place d'indicateurs économiques pertinents, suit leur évolution, analyse les écarts et propose des mesures correctives	V ou +
Responsable RH : assure le recrutement et le suivi administratif des dossiers du personnel - est le garant du respect des règles de la législation du travail	V ou +	
Responsable administratif : assure la facturation, le recouvrement, la comptabilité, les dossiers CPAM, RH et paie - Anime une équipe de 5 salariés	V ou +	

Portée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux tiennent à préciser que les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle grille de classification déterminée par le présent accord qui s'applique à l'ensemble des entreprises quel que soit l'effectif, moins de 10 salariés ou plus de 10 salariés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Égalité professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux aux entreprises relevant de la branche de veiller au respect de la mixité et de l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité.

Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification sur décision de la commission d'interprétation prévue à la présente convention collective ou à tout moment sur demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Dans ce cas la demande de révision devra alors être accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puis s'engage sans tarder. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Durée. ?Dépôt. ?Adhésion

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires ou non, et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en vue de son extension.

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord par simple déclaration auprès de la DGT et devra aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Annexe

Annexe 1

En vigueur étendu

Illustrations :

Statut	Éch.	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial Marketing Communication
Employé/Technicien	I	Téléopérateur/conseiller	Employé administratif		Agent technique	Employé commercial
	II	Téléopérateur expérimenté	Employé comptable Gestionnaire facturation	Agent d'exploitation	Technicien qualifié	Employé marketing
	III	Régulateur/planificateur/superviseur	Référent CPAM Assistant administratif	Informaticien qualité	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial
Agent de maîtrise	IV	Responsable d'équipe	Comptable Gestionnaire de paie Assistant de direction	Informaticien hautement qualifié/analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle

Cadre	V		Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle
	VI					Responsable clientèle

Avenant n° 1 du 7 décembre 2022 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; CSNERT,
Organisations de salariés	FO UNCP taxi,

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'article 1er de l'accord du 11 décembre 2019 relatif au dialogue social à la convention collective taxis 4932Z.

Nouveau champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'accord du 11 décembre 2019 relatif au dialogue social dans la branche est applicable à l'ensemble des entreprises exerçant sur le territoire français, y compris dans les DROM, et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprises. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Entrée en vigueur. ?Dépôt. ?Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur passé les délais légaux relatifs au droit d'opposition.

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.

Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

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

Révision. ? Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

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 trois mois.

Accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDT ; FFTP,
Organisations de salariés	FO-UNCP taxi,

Préambule

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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 €
----------------------------------	--	------------	---------

Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

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 €

Mesure particulière

Article 5

En vigueur étendu

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.

Égalité de traitement entre les salariés

Article 6

En vigueur étendu

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.

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Article 8

En vigueur étendu

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.

Adhésion

Article 9

En vigueur étendu

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

Révision. Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

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.

Accord du 5 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI,
Organisations de salariés	FO UNCP Taxi,

Préambule

En vigueur étendu

En préambule, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire, doublé d'une crise économique entraînant de graves difficultés pour le secteur du transport public particulier de personnes.

Cependant, malgré ce contexte, il a donc semblé essentiel aux signataires du présent accord de ne pas bloquer toute augmentation des salaires minima en 2022.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son échelon et niveau.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 h mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1 603,12 €	10,56 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 625,03 €	10,71 €

Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 h mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- titulaire de la carte professionnelle -	1 682,35 €	11,09 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1 724,45 €	11,36 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1 766,57 €	11,65 €

Mesure particulière. ?Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Dès une évolution significative du Smic les parties conviennent de se revoir afin d'analyser d'une part l'évolution de l'indice des prix à la consommation Insee et d'autre part la situation économique des entreprises de transport particulier de personnes. En fonction de l'évolution de ces situations particulières, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima conventionnels et ce indépendamment de la NAO qui elle s'engagera au plus tard début 2023.

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Entrée en vigueur. ?Dépôt. ?Extension

Article 7

En vigueur étendu

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.

Adhésion

Article 9

En vigueur étendu

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

Révision. ?Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

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 trois mois.

Accord du 7 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI,
Organisations de salariés	FO UNCP taxi,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Échelon 1	Qualifications	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 ;	1 678,95 €	11,07 €
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	1 695,00 €	11,17 €

Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Titulaire de la carte professionnelle	1 724,37 €	11,37 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1 767,56 €	11,65 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1 810,73 €	11,94 €

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

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 cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Égalité de traitement entre les salariés

Article 6

En vigueur étendu

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 hommes et 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.

Entrée en vigueur. ?Dépôt. ?Extension

Article 7

En vigueur étendu

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.

Adhésion

Article 9

En vigueur étendu

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

Révision. ?Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

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 trois mois.

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Arrêté du 17 mars 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des taxis (n° 2219)

NOR : MTRT2306596A

Le ministre du travail, du plein 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 7 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001 ;

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

Vu l'avis publié au *Journal officiel* de la République française du 30 mars 2023 ;

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 des accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

Art. 1^{er}. – 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 7 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 17 mars 2023.

Pour le 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 n° 2023/6, disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
ADSA	Association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat
ADSAMS	Association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de services et de production
ADST	Association pour le dialogue social taxis
APLD	Activité partielle de longue durée
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CNAM	Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSE	Comité social et économique
CT	Conditions de travail
DGT	Direction générale du travail
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIRRECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DROM	Départements et régions d'outre-mer
IDCC	Identifiant de convention collective
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OS	Ouvrier spécialisé
PACS	Pacte civil de solidarité
PV	Procès verbal
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SARL	Société anonyme à responsabilité limitée
SAS	Société par actions simplifiée
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SPP	Section professionnelle paritaire
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNIT	Union nationale des industries du taxi

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2001-09-11	Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001	1
2018-02-22	Accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé	12
2018-05-16	Accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	14
2018-05-24	Adhésion par lettre du 24 mai 2018 de l'UNIT à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé	14
2019-12-11	Accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social	22
2020-02-05	Accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail	25
2020-03-12	Accord du 12 mars 2020 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	33
	Accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	49
2021-05-04	Accord du 4 mai 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée	37
	Avenant n° 1 du 4 mai 2021 à l'accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	42
2022-04-05	Accord du 5 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	51
2022-06-29	Adhésion par lettre du 29 juin 2022 de la CSNERT à la convention collective	43
2022-12-07	Accord du 7 décembre 2022 relatif à la classification des personnels non roulant	44
	Accord du 7 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	53
	Avenant n° 1 du 7 décembre 2022 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social	48

Index alphabétique

A

Absence 11
Accord du 11 decembre 2019 relatif au developpement du dialogue social 22
Accord du 12 mars 2020 relatif a la creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 33
Accord du 12 mars 2020 relatif aux remunerations minimales des personnels roulants 49
Accord du 16 mai 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 15
Accord du 22 fevrier 2018 relatif a la modification du champ d'application de la convention collective regionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitule 12
Accord du 4 mai 2021 relatif a la mise en place de l'activite partielle de longue duree 37
Accord du 5 avril 2022 relatif aux remunerations minimales des personnels roulants 51
Accord du 5 fevrier 2020 relatif a l'amenagement du temps de travail 25
Accord du 7 decembre 2022 relatif a la classification des personnels non roulant 44
Accord du 7 decembre 2022 relatif aux remunerations minimales des personnels roulants 53
Activite partielle de longue duree 37
Adhesion 14, 21, 33, 36, 48, 51, 53, 54
Adhesion de la CSNERT 43
Adhesion par lettre de l'UNIT 14
Adhesion par lettre du 24 mai 2018 de l'UNIT a l'accord du 22 fevrier 2018 relatif a la modification du champ d'application de la convention collective regionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitule 14
Adhesion par lettre du 29 juin 2022 de la CSNERT a la convention collective 43
Amenagement du temps de travail 25
Amplitude 26
Annexe 47
Annexe 1 47
Autres 12
Avenant n° 1 du 4 mai 2021 a l'accord du 16 mai 2018 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 42
Avenant n° 1 du 7 decembre 2022 a l'accord du 11 decembre 2019 relatif au developpement du dialogue social 48

C

Champ d'application 1, 13, 22, 34, 38, 49, 51, 53
Champs d'application 15
Classification des cadres 45
Classification des employes et agents de maitrise 45
Classification des personnels non roulant 44
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 33
Composition 15
Composition de l'association pour le paritarisme ADST (association dialogue social taxis 49.32Z) 24
Composition de la commission 18, 20
Composition et fonctionnement de la CPNE 35
Conditions d'embauche 5
Conditions specifiques au personnel a temps partiel 30
Conges annuels 8
Conges pour evenements familiaux 8
Contenu du document unilateral devant etre etabli par l'employeur 40
Contrat de travail 6
Convention collective nationale des taxis 1
Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001 1
Convocation aux reunions 17
CPPNI 42

D

Date d'effet 1
Date de debut et duree d'application du dispositif d'activite partielle de longue duree (APLD) 38
Definition du temps de travail effectif des personnels roulants 27
Delegates du personnel 3
Demission, licenciement et preavis 7
Depart en retraite a partir de 60 ans 11

Depart en retraite a partir de 65 ans 10
Depot 14
Depot - Extension (Entree en vigueur - Depot - Extension) 15
Depot et extension 42
Dialogue social 22, 48
Discipline, sanctions 9
Dispositions communes 15
DISPOSITIONS GENERALES 1
Domiciliation de ladite convention collective nationale 13
Droit syndical 2
Duree 1
Duree du travail 6, 25
Duree et entree en vigueur 42
Duree.?Depot.?Adhesion 47

E

Egalite de traitement entre les salaries 50, 54
Egalite professionnelle 41, 46
Engagement de la branche en matiere de formation professionnelle 39
Engagements de l'employeur en matiere d'emploi 39
Entree en vigueur - Depot - Extension 21
Entree en vigueur du present accord 25
Entree en vigueur et duree de l'accord 13
Entree en vigueur. Depot. Extension 33, 51
Entree en vigueur.?Depot.?Extension 36, 48, 52, 54
Entreprises de moins de 50 salaries 41
Exercice de l'action syndical 2
Exercice de l'action syndicale 2
Exercice de la representation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales 23
Extension 25
Extension (Entree en vigueur - Depot - Extension) 15

F

Financement du dialogue social dans les entreprises visees dans le champ d'application du present accord et repartition des ressources 22
Fonctionnement de la commission 20
Formation des representants du personnel au CE et au CHSCT 4

G

Grille des emplois « reperes » 45

H

Heures supplementaires 28

I

I. - Champ d'application 1
II. - Liberte d'opinion. - Libre exercice du droit syndical 2
III. - Modalites d'embauche et conditions generales du travail 5
Incapacite permanente de conduite d'un taxi 11
Incapacite temporaire de conduite d'un taxi 10
Indemnisation des salaries 39
Information syndicale. - Panneaux syndicaux 2
Intitule 13
IV. - Organisation du travail 7

L

Liberte d'opinion. - Libre exercice du droit syndical 2
Libre exercice du droit syndical (Liberte d'opinion. - Libre exercice du droit syndical) 2
Local 2

M

Maternité 9
Médecine du travail 6, 9
Mesure particulière 50
Mesure particulière. ? Clause de revoyure 52
Mise en place de la CPPNI 15
Missions de l'ADST 24
Missions de la commission 18, 20
Missions et attributions 34
Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise 21, 33, 36, 50, 52, 54
Modalités d'embauche et conditions générales du travail 5
Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail 30
Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel 40
Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord 23
Modalités de suivi de l'accord 41
Modification du champ d'application 48
Modification du champ d'application de la convention collective et de son intitulé 12

N

Nature des réunions de la CPPNI 16
Nouveau champ d'application 48

O

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre 23
Obligations réciproques 7
Organisation du travail 7

P

Panneaux syndicaux (Information syndicale. - Panneaux syndicaux) 2
Pauses, coupures et temps d'attente 27
Période d'essai 6
Périodes d'astreinte 29
Périodicité des réunions de la commission 18
Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle 49, 52, 53
Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle 50, 52, 53
Perte et acquisition de représentativité 24
Portée de l'accord 46
Preamble 12, 15, 25, 34, 37, 44, 49, 51
Préparation des élections délégués du personnel et comité d'entreprise 4
Prise des décisions 16
Prise en charge des administrateurs 36
Prise en charge des frais 17
Procédure d'homologation du document unilatéral 41
Procédure de dénonciation 1
Procédure de révision 1
Productivité 9
Publicité 10
Publicité de dépôt 12

R

Réduction maximale de l'horaire de travail 38
Règlement intérieur 6
Relations entre la CPNEFP et l'OPCO de branche 35
Rémunérations des personnels roulants au 1er août 2022 51
Rémunérations des personnels roulants au 1er mai 2023 53
Rémunérations minimales des personnels roulants 49
Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité 26
Repos 6

Repos quotidien et hebdomadaire 27
Représentant au comité d'entreprise 3
Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics 20
Représentation du personnel 2
Réunions préparatoires 18
Révision - Dénonciation 21
Révision et dénonciation 13, 47
Révision. Dénonciation 33, 51
Révision. ?Dénonciation 37, 49, 53, 54
Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation 19
Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation 18

S

Saisine de la commission 20
Sanctions 9
Suivi et révision de l'accord 24

T

Temps de travail effectif 26
Texte de base 1
Transmission des accords d'entreprise 19
Travail de nuit 28

V

Valeur normative de l'accord 21

