

Convention collective

TAXIS (salariés)



N° de brochure : IDCC-2219

N° IDCC : 2219

Date de dernière mise à jour : 2021-10-21

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	2
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	5
Repos	6
Contrat de travail	6
Règlement intérieur	6
Médecine du travail	6
Période d'essai	7
Démission, licenciement et préavis	7
IV. - Organisation du travail	7
Organisation du travail	7
Obligations réciproques	7
Congés annuels	8
Congés pour événements familiaux	9
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 12 mars 2020 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	25
Préambule	25
Accord du 4 mai 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée	29
Préambule	29
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	34
Textes Salaires	35

Accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	35
Préambule	35
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.

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

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)

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 adjoint 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

La durée journalière du travail effectif est fixée à 6 h 40 dans une amplitude de mise à disposition du véhicule de 10 heures conformément à la réglementation des taxis parisiens définie par arrêtés préfectoraux et interpréfectoraux.

La durée mensuelle du travail est fixée à 153 heures 1/3.

Les heures de travail effectuées au-delà de ce seuil sont considérées comme des heures supplémentaires au sens du code du travail et rémunérées comme telles.

(1)
(2)
(3)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au dernier alinéa de l'article L.212-4 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er)

(2) et (3) Alinéas exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du 1er alinéa de l'article L.212-5 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er)

Repos

Article 16

En vigueur étendu

Après 6 jours de travail le chauffeur a droit à 2 jours de repos.

Le cycle de 6 jours/2 jours est déterminé par l'employeur, sans être obligatoirement fixes et consécutifs.

Cette disposition ne saurait avoir pour effet de contrevenir aux dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail.

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, CDInter) ;
- 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.

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'organisation du travail doit être prévue, pour les entreprises employant plus de 20 salariés, dans un règlement intérieur remis au chauffeur à l'embauche, aux délégués du personnel, à l'inspection du travail dont dépend l'entreprise et affiché sur le tableau des notes de services destiné à cet effet. Ce tableau doit être visible et lisible par l'ensemble du personnel.

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 inaptitude physique, l'employeur pourra mettre en oeuvre la procédure de licenciement pour cas de force majeure, dans le respect de la législation du travail.

(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 ; FNDT ; 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 ; FNDT ; 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) Le 4e alinéa de l'article 2-1 de l'accord du 16 mai 2018 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 4 mai 2021 est 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 6e 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

prévues à l'article 2.1 du présent accord, le montant de la prise en charge des frais de déplacement sera plafonné à 300 €.
(1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 2.6 est 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 26 décembre 2020 - art. 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 : cppni-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 ; FNDT ; 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 aux entreprises occupant moins de 11 salariés et exerçant sur le territoire français, y compris dans les DOM, une activité classée dans la nomenclature NAF sous le code 49.32Z.

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 % ;
- FNDT : 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

En vigueur étendu

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 collègues 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 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 ; FNDT ; 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 ; FNDD ; 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° 2026- 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.

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>.

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

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 disposition 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) Le 4e alinéa de l'article 2-1 de l'accord du 16 mai 2018 tel que modifié par l'article 1er est 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 6e 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.

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

Signataires	
Organisations patronales	UNT ; FNAT ; FNTI ; FNDD ; 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.

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
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
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
CNAMS	Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services
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
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
JORF	Journal officiel de la république française
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
NAF	Nomenclature d'activités françaises
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	Salaire 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
2020-03-12	Accord du 12 mars 2020 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	25
	Accord du 12 mars 2020 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants	35
2021-05-04	Accord du 4 mai 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée	29
	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	34

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 25
Accord du 12 mars 2020 relatif aux remunerations minimales des personnels roulants 35
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 29
Activite partielle de longue duree 29
Adhesion 14, 21, 28, 37
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
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 34

C

Champ d'application 1, 13, 22, 26, 30, 36
Champs d'application 15
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 25
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 27
Conditions d'embauche 5
Conges annuels 8
Conges pour evenements familiaux 9
Contenu du document unilateral devant etre etabli par l'employeur 32
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 34

D

Date d'effet 1
Date de debut et duree d'application du dispositif d'activite partielle de longue duree (APLD) 30
Delegates du personnel 2
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 34
Dialogue social 22
Discipline, sanctions 9
Dispositions communes 15
DISPOSITIONS GENERALES 1
Domiciliation de ladite convention collective nationale 13
Droit syndical 2
Duree 1
Duree du travail 5
Duree et entree en vigueur 33

E

Egalite de traitement entre les salaries 37
Egalite professionnelle 33
Engagement de la branche en matiere de formation professionnelle 30
Engagements de l'employeur en matiere d'emploi 31
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 37
Entree en vigueur.?Depot.?Extension 28
Entreprises de moins de 50 salaries 33
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

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 31
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

Maternite 9
Medecine du travail 6, 9
Mesure particuliere 36
Mise en place de la CPPNI 15
Missions de l'ADST 24
Missions de la commission 18, 20
Missions et attributions 26
Modalites d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise 21, 28, 37
Modalites d'embauche et conditions generales du travail 5
Modalites d'information des salaries et des instances representatives du personnel 32
Modalites de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activites incluses dans le champ d'application du present accord 23
Modalites de suivi de l'accord 33
Modification du champ d'application de la convention collective et de son intitule 12

N

Nature des reunions de la CPPNI 16

O

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

P

Panneaux syndicaux (Information syndicale. - Panneaux syndicaux) 2
Periode d'essai 7
Periodicite des reunions de la commission 18
Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle 36
Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle 36
Perte et acquisition de representativite 24
Preamble 12, 15, 25, 29, 35
Preparation des elections delegates du personnel et comite d'entreprise 4
Prise des decisions 16
Prise en charge des administrateurs 28
Prise en charge des frais 17
ProcEDURE d'homologation du document unilateral 32
ProcEDURE de denonciation 1
ProcEDURE de revision 1
Productivite 9
Publicite 10
Publicite de depot 12

R

Reduction maximale de l'horaire de travail 30
Reglement interieur 6
Relations entre la CPNEFP et l'OPCO de branche 27
Remunerations minimales des personnels roulants 35
Repos 6
Representant au comite d'entreprise 3
Representation de la branche vis-a-vis des pouvoirs publics 20
Representation du personnel 2
Reunions preparatoires 18
Revision - Denonciation 21
Revision et denonciation 13
Revision. Denonciation 37
Revision.?Denonciation 28
Role et dispositions particulieres de la commission d'interpretation 20
Role et dispositions particulieres de la commission de negociation 18

S

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

T

Texte de base 1
Transmission des accords d'entreprise 19

V

Valeur normative de l'accord 21

