

Taxis

IDCC 2219

Convention collective nationale du 11 septembre 2001

[Étendue par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003]

(Accord 22 févr. 2018, étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des petites et moyennes entreprises des taxis parisiens (SPTP);
Chambre syndicale des loueurs automobiles (CSLA);
CSNERT(Adhésion par lettre du 29 juin 2022).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT;
CFTC;
FO.

Mod. par Accord 22 févr. 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP ;*

UNIT (adhésion par lettre du 24 mai 2018).

Syndicat(s) de salariés :

*FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FO-UNCP TAXI ;
UNACAC.*

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. Champ d'application

Mod. par Accord 22 févr. 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP ;*

UNIT (adhésion par lettre du 24 mai 2018).

Syndicat(s) de salariés :

*FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FO-UNCP TAXI ;
UNACAC.*

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 radios 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 (St Barthélémy, St Martin, St Pierre-et-Miquelon).

Article 1 **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1-1 **Domiciliation de ladite convention collective nationale**

Mod. par Accord 22 févr. 2018, étendu par arr. 27 mars 2019, 4 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP ;

UNIT (adhésion par lettre du 24 mai 2018).

Syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FO-UNCP TAXI ;

UNACAC.

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

Article 2 **Procédure de révision**

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 deux mois de la date de demande en vue de l'examen de la proposition.

Article 3 **Procédure de dénonciation**

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 trois 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.

Article 4 **Date d'effet**

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 **Représentation du personnel**

Le personnel pourra être représenté par :

- Des délégués du personnel,

-
- Des membres du comité d'entreprise,
 - Des membres de la CHSCT,
 - Des délégués syndicaux,
- le tout en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Article 6 Droit syndical

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.

Article 7 Exercice de l'action syndicale

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 un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le temps passé par le délégué syndical pour assurer son mandat sera celui prévu par l'article No. 412-20 du Code du travail et payé comme tel par l'employeur.

Article 8 Information syndicale - Panneaux syndicaux

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.

Article 9 Local

Dans les entreprises occupant plus de 200 salariés, un local commun approprié doit être mis à disposition des délégués syndicaux pour assurer leur mission (article No. 421-9 du Code du travail).

Article 10 Délégués du personnel

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

1 Attributions - 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 (article 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,
- À partir de 1 000 salariés, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche de 250 salariés après essai.

3 Élection des délégués du personnel

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

Article 11 Représentant au comité d'entreprise

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 au comité d'entreprise

- 50 à 74 : 3 titulaires et 3 suppléants
- 75 à 99 : 4 titulaires et 4 suppléants
- 100 à 399 : 5 titulaires et 5 suppléants
- 400 à 749 : 6 titulaires et 6 suppléants
- 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.

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

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.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)

La demande de stage de formation doit être présentée deux mois avant le début de celui-ci (durée maximale de 5 jours).

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

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, deux 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 contestations sur l'électorat s'il est introduit dans les trois 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

Article 14 **Conditions d'embauche**

Le conducteur de taxi devra :

- Présenter sa carte professionnelle de conducteur de taxi en cours de validité,
- Présenter les justificatifs de son activité professionnelle des 3 dernières années,
- Présenter un relevé d'accidents des 3 dernières années d'activité de « conducteur de taxi »,
- Présenter un extrait de son casier judiciaire B3,
- Fournir soit une pièce d'identité, soit une carte de séjour, soit une carte de résident en cours de validité,
- Fournir 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.

Article 15 **Durée du travail**

(Article annulé et remplacé par l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail)

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

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)

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

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)

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.

Article 16 **Repos**

(Article annulé et remplacé par l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail)

Après six jours de travail le chauffeur a droit à deux jours de repos.

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

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

Article 17 **Contrat de travail**

L'embauche des conducteurs dans les entreprises est soumis à l'établissement obligatoire d'un contrat de travail écrit et signé par les deux parties dont un est remis au chauffeur, soit « en main propre » contre décharge, soit par l'envoi d'une 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).

Article 18 **Règlement intérieur**

À 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 « en main propre », soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 19 **Médecine du travail**

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

Article 20 **Période d'essai**

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

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

Article 21 **Démission - Licenciement / Préavis**

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 la 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 § 2.
- Pour une ancienneté comprise entre 1 ou 2 mois et 6 mois (suivant la période d'essai), le préavis sera de quinze jours.
- Pour une ancienneté de plus de 6 mois, le préavis sera d'un mois.

Article 22 **Rémunération**

(Art. abrogé par Accord du 12 mars 2020, étendu)

1 **Le relevé journalier du compteur :**

Le relevé journalier du compteur s'effectuera chaque jour sur un carnet à souche autocopiant dûment rempli par le chauffeur ou par tous autres moyens informatiques.

Le chauffeur conservera le bordereau journalier original validé par l'employeur.

Sur le bordereau figureront obligatoirement les mentions suivantes

- Le nom du chauffeur,
- La date du jour,
- Le numéro minéralogique de la voiture ou le code interne à l'entreprise, si tel est le cas,
- L'heure de sortie,
- Le relevé des chiffres du compteur dit « de la veille »,
- Le relevé des chiffres du compteur dit "du jour",
- Les différences de ces chiffres permettant d'établir la recette du jour,
- Les suppléments,
- La recette globale.

2 **Jours fériés donnant droit à une indemnité :**

Cinq jours fériés parmi les jours fériés déterminés par la loi, lorsque le chauffeur travaille, donnent droit à une majoration de 15 % du salaire brut.

Les jours fériés déterminés par la loi sont :

1.	1 ^{er} janvier	6.	14 juillet
2.	Lundi de Pâques	7.	15 août
3.	8 mai	8.	1 ^{er} novembre
4.	Jeudi de l'Ascension	9.	11 novembre
5.	Lundi de Pentecôte	10.	Noël

3 **Salaire fixe journalier :**

Le salaire fixe journalier déterminé par arrêté préfectoral est fixé à 62 francs 92 centimes et sera indexé au pourcentage de l'augmentation des tarifs (6,55957 francs : 1 euro).

4 La répartition de la recette :

La répartition de la recette attribuée au conducteur en plus du salaire fixe est calculée suivant les tranches de recettes suivantes :

Tranche de recette	%
De 0 franc à 993 francs	30 %
de 994 francs à 1 306 francs	35 %
de 1 307 francs à 1 566 francs	38 %
au delà de 1 567 francs	40 %

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur la tranche de recette concernée.

Cette grille sera révisée à chaque modification du taux de TVA, les chiffres mentionnés dans la grille ci-dessus incluant un taux de TVA de 5,50 %.

Les paramètres de cette grille seront également indexés à l'évolution des tarifs du taxi parisien fixés par arrêté pré-fectoral.

Le calcul de la rémunération sera établi sur la base de la recette mensuelle moyenne, en tenant compte de la grille d'échelle mobile mentionnée dans le paragraphe ci-dessus.

5 Le versement de la recette :

La totalité de la recette sera versée à la caisse de l'entreprise journalier. En contrepartie, le chauffeur recevra le bordereau journalier validé par l'entreprise prévu à l'article 22, paragraphe 1.

6 Le versement du salaire :

Le versement du salaire se fera par chèque, ou par virement bancaire, établi au nom du chauffeur au plus tôt le 5 du mois suivant le mois de référence et au plus tard le 4^e jour ouvrable suivant le mois de référence.

Dans tous les cas, le délai entre deux rémunérations ne peut excéder trente jours.

À cette occasion, l'employeur remettra au salarié un bulletin de paye. Ce dernier devra mentionner les rubriques obligatoires prévues par le Code du travail.

Il devra mentionner également la recette totale et le nombre de jours travaillés effectués au cours du mois de référence.

Sur la demande du salarié, un acompte pourra être versé au salarié, acompte qui ne pourra excéder la moitié de la rémunération mensuelle.

7 Prime :

Le chauffeur de taxi percevra une prime de 500 francs après 12 mois de travail effectif et continu et une prime de 1 000 francs au delà de 12 mois de travail effectif et continu par période de douze mois échus, s'il respecte les conditions suivantes, à savoir :

— Avoir respecté, pendant la période de référence, la convention collective et plus particulièrement les articles 24 et 29 de la convention,

— (*Tiret exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003*)

Ne pas avoir déclaré de sinistres avec ou sans constat engageant sa responsabilité même partielle,

- (Tiret exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003)

Ne pas avoir été sanctionné pour dégradations volontaires du véhicule confié.

8 1^{er} mai :

La journée du 1^{er} Mai, lorsque le chauffeur travaille donne droit soit (*Terme exclu de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003*) à une indemnité égale au montant du salaire perçu au titre de cette journée, soit à l'octroi d'un jour de repos compensateur (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 octobre 2003, JO 21 octobre 2003*) .

9
Publicité :

En cas de publicité dans et sur le véhicule conduit par le chauffeur, la rémunération est fixée par arrêté préfectoral et interpréfectoral.

IV. Organisation du travail

Article 23
Organisation du travail

(Article annulé et remplacé par l'accord du 5 février 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail)

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 service destiné à cet effet. Ce tableau doit être visible et lisible par l'ensemble du personnel.

Article 24
Obligations réciproques

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 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 production telle que définie à l'article 29 de la présente convention.

2
Le salarié devra :

- A. À 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 deux ans,
- N. Justifier d'une productivité telle que définie à l'article 29.

Article 25
Congés annuels

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

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} 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 douze 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 1^{er} mars de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

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

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

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} 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 deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque la durée du congé pris en dehors de cette période est au moins égale à six jours et un seul lorsque le congé est compris entre trois et cinq jours. Les jours du congé principal dus en sus de vingt-quatre 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 1^{er} 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 deux mois avant la période ordinaire des vacances.

Article 26 Congés pour événements familiaux

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 trois derniers mois servant de base au calcul de l'indemnité de congé payé.

Article 27 Maternité

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

Article 28 Médecine du travail

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.

Article 29 Productivité

On entend par productivité le rapport moyen 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 24-1-B de ladite convention collective.

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

Article 30 Discipline - Sanctions

Constituent des sanctions, toutes mesures autres que les observations, 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.

Article 31 **Publicité**

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

Article 32 **Départ en retraite à partir de 65 ans**

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

- Un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté.
- Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté.
- Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté.
- Deux mois de salaire après trente 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 obéissent 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 1^{er} 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^o, 2^o, 3^o du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du Code du travail.

Article 33 **Incapacité temporaire de conduite d'un taxi**

Dans le cas où le chauffeur subirait une suspension soit de son permis de conduire, soit de sa carte professionnelle d'un maximum de quinze 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 quinze 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 deux 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.

Article 34 **Incapacité permanente de conduite d'un taxi**

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 réinté-

gration 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.

Article 35 **Absence**

- 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 trois 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.

Article 36 **Départ en retraite à partir de 60 ans**

Tout salarié âgé 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 trois dernières années.

Article 37 **Autres**

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

Article 38 **Publicité et dépôt**

En application de l'article L. 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 salles 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.

SALAIRS

Accord du 12 décembre 2018

[Étendu par arr. 30 juill. 2019, 8 août, applicable à compter du jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

(*Abrogé par Accord du 12 mars 2020, étendu*)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FO-UNCP Taxi.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de négocier dans un premier temps 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 dialogue social constructif et de qualité permettant de faire face à ces nouveaux défis.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de l'article 1 de l'accord national du 22 Février 2018.

Article 2 Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1.525,45 €	10,06 €
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	1.559,00 €	10,28 €

Article 3 Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux Horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- titulaire de la carte professionnelle -	1.613,98 €	10,64 €

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151.67 H mensuelles	Taux Horaire
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1.654,38 €	10.90 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1.694,78 €	11.17 €

Article 4 Mesure particulière

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'établissement des grilles de rémunérations de la CCN 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 constatée la non application de cette disposition.

Article 5 Égalité de traitement entre les salariés

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

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

Article 6 Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 7 Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 8 Adhésion

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

Article 9 Révision - Dénonciation

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Accord du 12 mars 2020

[Étendu par arr. 20 nov. 2020, JO 28 nov., applicable à compter du jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP TAXI.

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de négocier la grille de rémunérations minimales des personnels roulants.

Malgré un secteur confronté à d'importantes mutations économiques et qui évolue dans un contexte de profonde transformation, les parties signataires ont souhaité néanmoins maintenir, au travers cette négociation, un niveau de rémunération attractif.

Article 1

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

Article 2 Champ d'application

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

Article 3 Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1.543,75 €	10,18 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1.577,70 €	10,40 €

Article 4 Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux Horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- titulaire de la carte professionnelle -	1.633,35 €	10,77 €

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux Horaire
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1.674,23 €	11,03 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1.715,12 €	11,31 €

Article 5 **Mesure particulière**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'établissement des grilles de rémunérations de la CCN 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 constatée la non application de cette disposition.

Article 6 **Égalité de traitement entre les salariés**

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

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

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

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

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

Article 8 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 9 **Adhésion**

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

Article 10

Révision - Dénonciation

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Accord du 5 avril 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP Taxi.

Préambule

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

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

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

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

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1.603,12 €	10,56 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1.625,03 €	10,71 €

Article 3 **Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle**

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux Horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- titulaire de la carte professionnelle -	1.682,35 €	11,09 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ee)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1.724,45 €	11,36 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(ee)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1.766,57 €	11,65 €

Article 4 **Mesure particulière - Clause de revoyure**

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

Article 5 **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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

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

Article 6 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 7 **Adhésion**

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

Article 8 **Révision - Dénonciation**

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Accord du 7 décembre 2022

[Étendu par arr. 17 mars 2023, JO 8 avr., applicable à compter du jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI .

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP Taxi.

Article 1 Champ d'application

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

Article 3 Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1.678,95 €	11,07 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	- Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1.695,00 €	11,17 €

Article 4 Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles	Taux Horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	- titulaire de la carte professionnelle -	1.724,37 €	11,37 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1.767,56 €	11,65 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1.810,73 €	11,94 €

Article 5 Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 6 Égalité de traitement entre les salariés

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

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

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

l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 7 **Entrée en vigueur - dépôt - extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 9 **Adhésion**

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

Article 10 **Révision - Dénonciation**

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Accord du 12 décembre 2024

[Étendu par arr. 29 avr. 2025, JO 3 mai, applicable à compter du jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

CSNERT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO.

Article 1 **Champ d'application**

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

Article 3 **Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle**

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 h mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1.801,83 €	11,88 €
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	1.817,00 €	11,98 €

Article 4
Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 h mensuelles	Taux Horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	titulaire de la carte professionnelle	1.801,83 €	11,88 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1.817,00 €	11,98 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle - Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1.832,17 €	12,08 €

Article 5
Personnels employés maîtrises et cadre non roulants

Statut	Échelon	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial Marketing Communication	Taux Horaire
Em- ployé/Tech- nicien	I	- Téléopéra- teur / Conseiller	- Employé administratif		Agent tech- nique	Employé commercial	12 € 09
	II	- Téléopéra- teur expéri- menté	- Employé comptable - Gestionnaire factura- tion	Agent d'ex- ploitation	Tecnicien qualifié	Employé Marketing	12 € 15
	III	- Régulateur / Planificateur/ Superviseur	- Référent CPAM - Assistant administratif	Informati- cien qualité	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial	12 € 43
Agent de maîtrise	IV	- Responsable d'équipe	- Comptable - Gestionnaire de paye - Assistant de direction	Informati- cien haute- ment qualifié / Analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle	14 € 17
cadre	V	-	- Contrôleur de gestion - Responsable RH - Responsable Administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle	16 € 17
	VI					Responsable clientèle	18 € 21

Article 6
Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 6 bis **Mesure particulière - Clause de revoyure**

Dès une évolution significative du SMIC les parties conviennent de se revoir afin d'analyser d'une part l'évolution des éléments d'encadrement du transport de malade versus nouvelle convention CNAM et d'autre part la situation économique dévolutives des entreprises de transport particulier de personnes, à ces éléments se rajoute l'arrêté national des tarifs en attente de promulgation. Dans ce cadre l'accord des NAO 2024, les partenaires s'obligent à rouvrir un complément de négociation à partir du 1^{er} avril et devant se conclure au plus tard au 31 mai 2025.

Le Présent avenant est exclusivement rattachée au NAO 2024 et n'aura aucun impact au titre des obligations liés aux NAO 2025 qui s'ouvriront elle au plus tard au début de l'année 2025.

Article 7 **Égalité de traitement entre les salariés**

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

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

— l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 8 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 10 **Adhésion**

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

Article 11 **Révision - Dénonciation**

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Classification

Accord du 7 décembre 2022

[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP.

Préambule

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

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

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

- La qualification ;
- Les tâches exercées ;
- Les années d'expérience dans la profession ;
- L'autonomie.

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

Les emplois «repères» sont organisés par filières :

- Gestion des courses : prise de commande, planification, régulation, ...
- Administratif : facturation, recouvrement, comptabilité, Référent/gestionnaire des dossiers CPAM, Contrôle de gestion, Ressources Humaines, paye, ...
- Informatique : bureautique, canaux de commande, ...
- Technique : entretien véhicules ou matériels, ...
- Commercial/marketing/communication : vente, fidélisation de la clientèle

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

Article 1

Classification des employés et agents de maîtrise

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

- Échelon I : Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.
- Échelon II : Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.
- Échelon III : Mise en œuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adap-

ter aux situations courantes de l'emploi exercé.

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

— Échelon IV : Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation, autonomie et relations avec les autres services.

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

— 1^{er} niveau : niveau de base

— 2^e niveau : l'exercice de l'emploi est étendu :

m soit par l'effet de l'expérience acquise modulé en fonction des diplômes possédés ;

m soit par la polyaptitude mise en œuvre dans l'emploi.

— 3^e niveau : les deux conditions précédentes sont remplies simultanément.

Article 2 **Classification des cadres**

— Échelon V : Cadres débutants.

m 1^{er} niveau : Pas d'expérience dans le poste

m 2^{ème} niveau : 1 an d'expérience dans le poste

m 3^{ème} niveau : 2 ans d'expérience dans le poste

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

m 1^{er} niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 3 ans de pratique

m 2^{ème} niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 6 ans de pratique

m 3^{ème} niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 9 ans de pratique

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

Article 3 **Grille des emplois «repères»**

Filières	Emplois «repères» et définition	Échelon
Gestion des courses	Téléopérateur/téléconseiller : reçoit, enregistre et distribue les commandes des clients ou utilisateurs par téléphone ou via d'autres canaux	I
	Téléopérateur/téléconseiller expérimenté : effectue les mêmes tâches qu'un téléopérateur/téléconseiller mais pour des demandes nécessitant une plus forte technicité	II
	Planificateur/Régulateur/Superviseur : gère la gestion des courses de taxis (de la prise d'appels au suivi), encadre et gère la planification des téléconseillers, ...	III
	Responsable d'équipe : Encadre, gère et motive une équipe de téléconseillers ; il maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs de la gestion des courses ; contrôle et améliore les performances de l'équipe et développe les compétences	IV

Filières	Emplois «repères» et définition	Échelon
Administratif	Employé administratif : employé chargé, sur instruction, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant (courriers et e-mails)	I
	Employé comptable : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale	II
	Gestionnaire des dossiers et facturation : assure la gestion administrative et la facturation des courses	II
	Référent des dossiers et facturation CPAM : assure la gestion administrative et la facturation des courses clients incluant les courses CPAM (formulaires CERFA, traitement des dossiers de courses de taxis conventionnés, facturation, réclamations, ...)	III
	Assistant administratif : assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service	III
	Comptable : réalise, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables courantes (facturation, encaissement, suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, ...). Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan	IV
	Gestionnaire de paye : établit la paye des salariés, assure la gestion et le suivi de la masse salariale, gère les déclarations sociales (cotisations salariales et patronales, Urssaf, caisses de retraite, prévoyance, ...)	IV
	Assistant de direction : Collaborateur immédiat du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail	IV
	Contrôleur de gestion : assure la mise en place d'indicateurs économiques pertinents, suit leur évolution, analyse les écarts et propose des mesures correctives	V ou +
	Responsable RH : assure le recrutement et le suivi administratif des dossiers du personnel - est le garant du respect des règles de la législation du travail	V ou +
	Responsable Administratif : assure la facturation, le recouvrement, la comptabilité, les dossiers CPAM, RH et paye - Anime une équipe de 5 salariés	V ou +

Article 4 Porté de l'accord

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

Article 5 Égalité professionnelle

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

Article 6 Révision et dénonciation

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification

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

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

Article 7 **Durée - Dépôt - Adhésion**

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

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires ou non, et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat au greffe des conseil des prud'hommes de Paris, en vue de son extension.

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

Annexe 1

Illustrations

Statut	Éch.	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial Marketing Communication
Employé / Technicien	I	- Téléopérateur/ conseiller	- Employé administratif		- Agent technique	- Employé commercial
	II	- Téléopérateur expérimenté	- Employé comptable - Gestionnaire facturation	- Agent d'exploitation	- Technicien qualifié	- Employé marketing
	III	- Régulateur/ Planificateur/ Superviseur	- Référent CPAM - Assistant administratif	- Informaticien qualité	- Technicien hautement qualifié	- Assistant commercial
Agent de maîtrise	IV	- Responsable d'équipe	- Comptable - Gestionnaire de paye - Assistant de Direction	- Informaticien hautement qualifié / analyste programmeur	- Chef d'équipe	- Responsable clientèle
Cadre	V		- Contrôleur de gestion - Responsable RH - Responsable Administratif		- Chef d'atelier	- Gestionnaire clientèle
	VI					- Responsable Clientèle

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation **Accord du 16 mai 2018**

[Étendu par arr. 26 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable le jour suivant de son dépôt, soit le 26 juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP ;

UNIT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FO-UNCP Taxi.

Avenant n° 1, 4 mai 2021, non étendu, applicable à l'issue du délai d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNT ;
FNAT ;
UNIT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGT CFTC ;
FO UNCP Taxi.*

Préambule

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).

Article 1 Champ d'application

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

Article 2 Dispositions communes

Avenant n° 1, 4 mai 2021, non étendu, applicable à l'issue du délai d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNT ;
FNAT ;
UNIT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGT CFTC ;
FO UNCP Taxi.*

Article 2-1 (d'origine) Composition

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. article 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.

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.

Article 2-1 (nouveau) **(Avenant n° 1, 4 mai 2021, non étendu) - Composition**

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. article 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.

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 deux 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 assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;*
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.*

Article 2-2 **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 un 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

1bis rue du Havre

75008 Paris

Article 2-3 **Prise des décisions**

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 deux collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part), à l'exception de la définition de l'ordre du jour et du calen-

drier de réunions qui seront fixés par les représentants du collège salarié et du collège employeur. En cas de désaccord persistant, la décision sur ces deux 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.

Article 2-4 Nature des réunions de la CPPNI

- 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 nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.
- 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 d'un employeur ou d'un 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

1bis rue du Havre

75008 Paris

Article 2-5 Convocation aux réunions

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 dix 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, trois 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.

Article 2-6 Prise en charge des frais

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 une demi-journée le forfait de remboursement est fixé à 100,00 euros par représentant présent dans la limite de deux personnes ;
- quand la commission se réunit une journée entière le forfait de remboursement est fixé à 150,00 euros par représentant présent dans la limite de deux personnes.

Lorsque la commission se réunit sur une 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 deux personnes, notamment en cas de désignation telle que prévue à l'article 2-1 du présent accord, le montant de la prise en charge des frais de déplacement sera plafonné à 300 €.

Article 2-7 **Réunions préparatoires**

Ces réunions paritaires peuvent être précédées de réunions préparatoires qui se feront par conférences téléphoniques, visio-conférences 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.

Article 3 **Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation**

Article 3-1 **Composition de la commission**

La commission paritaire de négociation est composée :

- D'un collège «salariés» comprenant deux 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.

Article 3-2 **Périodicité des réunions de la commission**

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

Article 3-3 **Missions de la commission**

— 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 (termes exclus de l'extension par arr. 26 déc. 2020, JO 6 janv. 2021)*, une fois par an un bilan et avant la fin du 1^{er} 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 socio-professionnelle 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.

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.

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

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

Article 3-4 Transmission des accords d'entreprise

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.

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

1bis 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.

Article 4 Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation

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.

Article 4-1 Composition de la commission

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

Article 4-2 Missions de la commission

- 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.

Article 4-3 Fonctionnement de la commission

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 deux 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.

Article 4-4 Saisine de la commission

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 d'un 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.

Article 5 Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics

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 un représentant désigné par le collège salarié et au moins un représentant désigné par le collège patronal.

Article 6 Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 7 Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

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.

Article 8 Adhésion

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.

Article 9 Valeur normative de l'accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 26 déc. 2020, JO 6 janv. 2021)

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 supé-

rieures.

Article 10 **Révision - Dénonciation**

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 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.

Formation professionnelle

Accord du 15 juin 2022

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP TAXI.

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent rendre efficents et opérationnels les dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance
- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi ;
- accompagner et stimuler les entreprises pour répondre à ces enjeux

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement personnel et collectif. Les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 1er **Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle**

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du Code du Travail).
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail)
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail)
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail)

— gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail)

Sur ce dernier point (conformément aux dispositions nouvelles de l'article 40 - LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021) la branche prend en compte les enjeux de la transition écologique dans la négociation périodique de branche et d'entreprise sur la GEPP afin d'anticiper les conséquences de cette mutation pour transformer les métiers et faire évoluer les compétences des salariés.

Enfin pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'une CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) et d'une SPP au sein de l'OPCO (section paritaire professionnelle) qui rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 2 **L'opérateur de compétence**

Les partenaires sociaux réitèrent par le présent accord le rattachement de la branche taxis 4932Z à l'OPCO EP (cf. accord du 12 décembre 2018).

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
- Établir une GPEC de branche
- Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Élaborer les certifications professionnelles de branche
- Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche
- Assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises de la branche, notamment les plus petites, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle
- Promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une Section Paritaire Professionnelle (SPP) au sein de l'OPCO EP ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP dans le respect de l'accord de branche et des décisions de la CPNEFP :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;
- supervise l'affectation des fonds confiés par l'opérateur de compétences par France Compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

Article 3 **Financement de la formation professionnelle**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale

- Pour les entreprises de 11 salariés ou plus : 1 % de la masse salariale

Cette contribution est dédiée au financement :

- De l'alternance ;
- Du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- Du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- De la formation des demandeurs d'emploi ;
- Du compte personnel de formation.

Titre I

Développer les compétences des salariés

Dans le cadre de ses prérogatives, la branche est acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En effet, pour apporter un niveau de service élevé aux clients, les entreprises de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Article 4

Le plan de développement des compétences (PDC)

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences ;

Le plan de développement des compétences vise à :

- Adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- Permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- Développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation concourant au développement des compétences sont :

- Les actions de formations permettant d'atteindre un objectif professionnel;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les actions de formation par alternance

Certaines actions de formation inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps du travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail.

Titre II

La Certification Professionnelle

En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés de progresser professionnellement.

Créé par la branche et délivrée par elle le CQP atteste de la maîtrise des compétences liés à un métier.

Article 5

Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

Ils sont établis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Cette commission détermine à l'occasion de la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. Ces certificats sont transmis à France compétences et à la Caisse des dépôts et consignations.

Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 ou dans le répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 dans les conditions prévues au même article L. 6113-6.

La certification professionnelle qu'elle soit enregistrée au sein du Répertoire Nationale des Certifications (RNCP) ou répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, de la validation des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Depuis le 1^{er} janvier 2019 (loi du 5 septembre 2018) l'enregistrement au RNCP des CQP permet au titulaire de ces derniers d'obtenir un niveau de

qualification.

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés,
- aux demandeurs d'emploi.

Le CQP peut se préparer par la voie de la formation soit dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) soit dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Si le CQP est enregistré au RNCP, le salarié ou le demandeur d'emploi justifiant d'au moins un an d'expérience en rapport avec ledit CPQ, peut acquérir le CQP via la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Seule la CPNEFP est compétente pour décider de créer un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) au regard d'un dossier d'opportunité permettant d'apprecier la pertinence de cette création.

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

Les certificats de qualification professionnels (CQP) sont créés pour une durée indéterminée sauf modification ou suppression par la CPNEFP.

La validation et la délivrance du CQP sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une organisation syndicale de salariés est salarié d'une entreprise de la branche, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence rémunérée pour participer au jury.

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats, ayant validé leur parcours, un certificat signé par le Président et le Vice-président de la CPNEFP mentionnant :

- le nom et prénom du candidat
- les dates et lieu de naissance
- l'intitulé du CQP
- la date d'obtention du CQP
- le niveau de qualification professionnelle correspondant à la grille des classifications de la convention collective.

Titre III

Les Droits Individuels en matière de Formation Professionnelle

Article 6

Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est un compteur individuel utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de compétences professionnelles et de connaissances ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3^o de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de pratique du permis de conduire ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;

— les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, dès lors que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur pourra consentir à un aménagement du temps de travail (formation tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés,) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

Article 7 **Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle**

Dès lors que le salarié justifie des conditions d'ancienneté (2 ans consécutifs ou non dont 1 an dans la même entreprise) et du respect des procédures prévues par le code du travail, il peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par l'OPCO.

Article 8 **Le bilan de compétences**

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles.

Si le bilan de compétences se déroule pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. Le salarié peut utiliser tout ou partie de son CPF (compte personnel de formation).

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il doit faire l'objet d'une convention écrite tripartite : salarié, employeur et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établit par l'organisme prestataire dont le salarié est le seul destinataire, il ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Article 9 **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La VAE doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'obtenir en totalité ou en partie une certification (diplôme, titre ou CQP) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus du salarié de débuter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Article 10 **Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle accompagne toute personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour :

- Pôle emploi
- Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- Mission locale
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap)

-
- Opérateurs régionaux sélectionnées par France Compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnel)

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

Titre IV **Assurer l'Égalité d'accès à la formation**

Article 11 **L'entretien professionnel**

Les partenaires sociaux rappellent conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, à l'activation du CPF, au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même Code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié. Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions en termes d'abondement correctifs sont prévues dans les conditions légales, s'il ne peut être démontré que le salarié a bénéficié des éléments susnommés.

Article 12 **Les personnes en situation de handicap**

Les partenaires sociaux demeurent conscients que les salariés peuvent être exposés à certains risques professionnels, pouvant être cumulatifs.

Fort de ce constat, la Commission Paritaire pour l'Emploi et la Formation Professionnelle se fixe pour objectif de construire une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap. Les partenaires sociaux ont cependant conscience, que pour construire cette politique, il conviendra, en amont, de disposer d'études statistiques ou d'indicateurs pertinents et de parvenir à structurer un dialogue social avec l'ensemble des acteurs concernés par cette problématique.

Demeurant néanmoins soucieux d'agir, dès à présent, les parties signataires s'engagent dans le présent accord, à mettre en œuvre des actions de prévention et d'information à destination de l'ensemble des salariés sur les risques inhérents à la profession. De ce fait, les partenaires soucieux affirment s'engager à :

- Proposer des actions d'information sur la prévention des risques physiques ou biologiques, l'hygiène de vie, le travail en horaires atypiques et la gestion des situations difficiles.
- Favoriser le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Faciliter le recrutement et l'intégration pérenne des personnes handicapées.
- Encourager l'évolution professionnelle et préserver l'employabilité.

Ainsi, ces actions constitueront le socle autour duquel s'appuiera la politique handicap de la branche, adaptée aux différentes situations de travail existant dans la profession.

Article 13 **Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux émettent la volonté commune de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

À ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination. Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par les rapports de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle permettront de construire une politique de branche sur le domaine.

Titre V **L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur du transport public particulier de personnes ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits «sensibles» sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à observer territorialement les enjeux.

Article 14 **Le comité de pilotage paritaire**

Les partenaires sociaux se dotent par le présent accord d'un comité de pilotage paritaire de l'observatoire. Ce comité de pilotage paritaire est rattaché à la CPNEFP de la branche, et chargé :

- de définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations ;
- de commander les travaux à l'observatoire et assure le suivi des études ;
- de valider les éléments liés à la communication des travaux produits ;
- produire des recommandations afin de mettre en place des axes de développement ;
- d'anticiper sur l'avenir des métiers de la profession.

Titre VI **L'accès à l'emploi**

Article 15 **Le contrat d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage peut être une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

Article 16 **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un dispositif reposant sur la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Article 17 **Le Dispositif Pro A**

La promotion ou reconversion par alternance, dite «Pro-A», permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La Pro-A doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie par un accord de branche étendu, dont l'extension est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ce dispositif peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- En contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du Code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Article 18 **Le tutorat et maître d'apprentissage**

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du Code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la Pro-A ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle;

— de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou Pro-A.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation/contrat d'apprentissage/Pro-A, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCO EP.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

À défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Article 19 La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers des transports publics particuliers de personnes et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POE ou POEIC).

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ; un contrat d'apprentissage ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l'OPCO de branche pour :

- réaliser, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises et des territoires ;
- l'accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Titre VII Les moyens au service de la branche

Article 20

L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés - L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

La CPNEFP demande à la section paritaire professionnelle de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre VIII **Dispositions finales**

Article 21 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles du présent accord.

Article 22 **Suivi de l'accord**

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles les questions d'interprétation liées à cet accord. Par ailleurs, la CPPNI se réunira pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Article 23 **Champs d'application - Durée - Formalités et Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 24 **Désignation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents au présent accord. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffé des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Désignation de l'Opérateur de Compétences (OPCO) **Accord du 12 décembre 2018**

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

FO-UNCP Taxi.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche Taxis - 4932 Z prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des taxis-4932Z.

Article 2 ***Choix de l'OPCO***

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO), l'OPCO secteur 10 tel que défini par le rapport Marx-Bagorski et conformément à l'accord interprofessionnel du 23 novembre 2018 créant l'OPCO PEPSS sous réserve de son agrément au 1^{er} Avril 2019.

Article 3 ***Durée, date d'application, dépôt et extension***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

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

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

Article 4 ***Adhésion***

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

Article 5 ***Révision - Dénonciation***

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail, en respectant un préavis de trois mois.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle **Accord du 12 mars 2020**

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable le jour suivant son dépôt, soit le 18 mai 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP ;

UNIT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

FO-UNCP Taxi.

Préambule

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 4932Z.

Article 1 ***Champ d'application***

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

Article 2

Missions et attributions

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 C.A 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 4932Z, 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 4932Z ;
- elle négocie et fixe le montant des prises en charge des formations de la branche taxis 4932Z 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 ;
- (*Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept.*) 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 ;

Article 3

Relations entre La CPNEFP et l'OPCO de branche

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.

Article 4 **Composition et fonctionnement de la CPNE**

La CPNE est constitué 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 deux premières années le binôme tourne. Le Président devient Vice-Président et vice-versa.

C'est au bout des quatre 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 décision 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 figurent 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 peut 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 peuvent 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.

Article 5 **Prise en charge des administrateurs**

La prise en charge se fera dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2-6 à 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)

Article 6 **Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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

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

Article 7 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

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.

Article 8 Adhésion

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.

Article 9 Révision - Dénonciation

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.

Dialogue social

Accord du 11 décembre 2019

[Étendu par arr. 26 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FO-UNCP TAXI.

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable passer les délais légaux relatifs au droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

NDT ;

CSNERT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP Taxi.

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,

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable passer les délais légaux relatifs au droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

NDT ;

CSNERT.

Syndicat(s) de salariés :

FO-UNCP Taxi.

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

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

Article 2

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

Les entreprises visées à l'article 1 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 égitaire.

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 %

Article 3

Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

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 1 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'entreprises 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 1 du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 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 1 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.

Article 4

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

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1 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.

Article 5

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

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-4932 Z) 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.

Article 5-1

Composition de l'Association pour le Paritarisme ADST (Association Dialogue Social Taxis-4932Z)

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 (termes exclus de l'extension par arr. 26 déc. 2020, JO 6 janv. 2021)* et 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 (termes exclus de l'extension par arr. 26 déc. 2020, JO 6 janv. 2021)* et au niveau de la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

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

Article 5-2

Missions de l'ADST :

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 organisations syndicales signataires et chaque organisations patronales signataires devront adresser au plus tard au 1^{er} trimestre son bilan d'actions de l'année – 1.

Article 6 **Suivi et révision de l'accord**

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.

Article 7 **Perte et acquisition de représentativité**

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des Taxis-4932Z 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-dessus.

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-4932Z 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.

Article 8 **Entrée en vigueur du présent accord**

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

Article 9 **Extension**

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.

Article 10

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.

Accord du 22 octobre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

CSNERT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO-UNCP Taxi.

Préambule

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 le présent accord qui annule et remplace l'accord du 11 Décembre 2019.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises exerçant sur le territoire Français, y compris dans les DROM, une activité classée dans la nomenclature NAF sous le code 4932 Z.

Article 2

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

Entreprises de moins de 11 salariés

Les entreprises visées à l'article 1 du présent accord ayant moins de 11 salariés 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 sur le 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 au sein de la branche signataires du présent accord et de la présente convention collective.*

Entreprises de plus de 11 salariés

Les entreprises visées à l'article 1 du présent accord ayant plus de 11 salariés 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.

N'étant pas concernées par l'accord du 12 décembre 2001 la collecte des entreprises de plus de 11 salariés est répartie en intégralité au niveau de la branche entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche, signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

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 de répartir cette dernière de manière égalitaire entre les organisations syndicales salariales reconnues représentatives dans la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.*

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

Les organisations patronales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale, décident pour le cycle d'audience en cours, de répartir cette dernière de la manière suivante :

- pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 :*

- FNAT : 25 % ;*
- FNTI : 25 % ;*
- UNT : 25 % ;*
- FNDT : 25 % ;*

- Pour la période du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au terme de la représentativité en cours :*

- FNAT : 20 % ;*
- FNTI : 20 % ;*
- UNT : 20 % ;*
- FNDT : 20 % ;*
- CSNERT-FLA : 20 %.*

Toutefois, il est précisé qu'à défaut de signature d'une organisation professionnelle citée ci-dessus, le pourcentage qui lui est alloué sera réparti de manière équitable entre les organisations professionnelles signataires.

Article 3 ***Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre***

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 1 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'entreprises 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.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 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 1 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.

Article 4

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

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1 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.

Article 5

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

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 versé 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 ainsi que la collecte des entreprises de plus de 11 salariés sont versées conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'Association ADST (Association Dialogue Social Taxis-4932 Z) 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 et signataires du présent accord, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5-1

Composition de l'Association pour le Paritarisme ADST (Association Dialogue Social Taxis-4932Z)

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 au niveau de la branche signataires du présent accord, et de la convention collective nationale
- Au titre des employeurs : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national dans la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADST auprès de la CNAMS qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADST

Article 5-2 Missions de l'ADST

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 organisations syndicales signataires et chaque organisations patronales signataires devront adresser au plus tard au 1^{er} trimestre son bilan d'actions de l'année – I.*

Article 6 Suivi et révision de l'accord

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 le développement du dialogue social.

Article 7 Perte et acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des Taxis-4932Z d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent accord 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-4932Z 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 accord.

Article 7 Entrée en vigueur du présent accord

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

Article 8 Extension

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.

Article 9

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.

Aménagement du temps de travail

Accord du 5 février 2020

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFCT ;
FO-UNCP TAXI.

Préambule

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

Article 1 Durée du Travail

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

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

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

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

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

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

Article 3 Amplitude

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

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

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

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 4-2 du présent accord ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude telle que fixée ci-dessus.

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

Article 4 Temps de travail effectif

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

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

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

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

Article 4-1 **Définition du temps de travail effectif des personnels roulants**

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

Le temps de travail effectif du personnel roulant est donc calculé sur la base de l'amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles fixées à l'article 4-2 du présent accord.

Article 4-2 **Pauses, coupures et temps d'attente**

La Pause

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

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

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

Pause repas

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

Coupures

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

Lorsque l'amplitude de la journée de travail est prolongée jusqu'à 13 heures, une interruption d'au moins 2 h 30 continues ou deux interruptions d'au moins 1 h 30 continues chacune doivent être respectées. Au-delà de 13 h 00, une interruption d'au moins 3 h 00 continues ou deux interruptions d'au moins 2 h 00 continues chacune doivent être respectées. Au cours de ces interruptions, le salarié n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps. Le lieu d'interruption doit comporter les commodités d'usage, de restaurations et de repos.

Temps d'attente

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

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

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

Article 4-3 **Repos quotidien et hebdomadaire**

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

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

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

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

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

Article 5 Heures supplémentaires

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

- De la 36^{ème} à la 39^{ème} heure : 15 %
- De la 40^{ème} à la 43^{ème} heure : 25 %
- À partir de la 44^{ème} heure : 50 %

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

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

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

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

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

Article 6 Travail de nuit

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

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

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

- soit accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, pendant une période de 12 mois consécutive.

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

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

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

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

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

Sur demande du personnel, une partie de cette compensation peut être transformée en repos crédité sur un compte temps, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire la compensation financière à moins de 5 %.

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et/ou des repos, ces derniers devant figurer sur un compte temps annexé au bulletin de salaire.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

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

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.
(Al. exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.) Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 4-2 du présent accord.

Article 7 **Périodes d'astreinte**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 **Conditions spécifiques au personnel à temps partiel**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrat de travail

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

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

Formation

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

Heures et compléments d'heures

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

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

1

Complément d'heures par avenant

Instauré par la loi sur la sécurisation de l'emploi, les compléments d'heures par avenant sont ainsi possibles.

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

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

La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Il sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail, dès lors que leur fonction sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

L'employeur propose au salarié, par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en mains propre contre décharge, la possibilité de conclure un avenant de complément d'heures. Le refus de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2

Heures complémentaires

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

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

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

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

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

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

— Les salariés étant conduits à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10^{ème} de la durée annuelle prévue au contrat de travail (ou de la durée hebdomadaire), bénéficieront d'une majoration de 10 % de leurs taux horaires ;

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

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

Passage du temps complet au temps partiel

Priorité d'accès des salariés à temps complet

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

Passage à temps partiel demandé par le salarié

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

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

Passage à temps partiel demandé par l'employeur

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

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

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

Passage du temps partiel au temps complet

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

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

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

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

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

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

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

Article 11 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions réglementaires.

Article 12 **Adhésion**

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

Article 13 **Révision - Dénonciation**

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

Dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD)

Accord du 4 mai 2021

[Étendu par arr. 9 août 2021, JO 10 août, applicable à compter de l'issue du délai d'opposition jusqu'au
30 juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP ;
UNIT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;
FO UNCP Taxi.

Préambule

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 DREETS pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis pour validation à la DREETS.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la branche Taxis 4932Z en permettant à toutes les entreprises enregistrées sous le code NAF 4932Z, 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 homologue 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 4932 Z 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'évènements 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.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises répertoriées sous le code NAF 4932Z et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des taxis 4932Z.

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.

Article 2 **Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)**

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 I 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 six mois.

Article 3 **Réduction maximale de l'horaire de travail**

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 d'un an, pour des salariés à temps complet (35 h), l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 h.

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.

Article 4

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle

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 co-construits 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 4932Z, 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.

Article 5

Engagements de l'employeur en matière d'emploi

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 1 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.

Article 6

Indemnisation des salariés

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° 2026-926 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.

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.

Article 7

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

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.

Article 8

Contenu du document unilatéral devant être établi par l'employeur

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

- la référence au présent accord de branche ;
- 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 deux mois ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés conventionnels acquis avant la mise en œuvre du dispositif.

Article 9

La procédure d'homologation du document unilatéral

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 six mois renouvelables.

À l'issue de chaque période de six mois, en cas de renouvellement, l'autorisation est à nouveau accordée pour six 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 DREETS 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.

Article 10 Entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 11 Égalité professionnelle

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.

Article 12 Modalités de suivi de l'accord

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 - I 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.

Article 13 Durée et entrée en vigueur

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 10 août) 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.

Article 14 Dépôt et extension

Conformément aux directives du Ministère du travail relatives à 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.

