

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2219

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 20 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000021125058

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000021125058

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:28

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•

Avenant : Adhésion par lettre du 24 mai 2018 de l'UNIT à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention co

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 2.7	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 2.1	•
Article	•

Avenant : Accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social

Article	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 1er	•

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001

ART.

1er

La présente convention collective et accords qui y sont annexés règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est une activité de taxis répertoriées sous la nomenclature code 49.32Z et soumises au code des transports, notamment :

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

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

ART.

1er

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART.

2

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

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

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

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

ART.

3

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

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

ART.

4

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

ART.

5

Le personnel pourra être représenté par :

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

le tout en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

ART.

6

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.

**ART.
7** Délégué syndical

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

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

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

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

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

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

1. Attribution.-Fonctions

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

Pour son activité, le délégué du personnel dispose du crédit d'heures par mois payées par l'employeur tel que prévu par la loi.

Le ou les délégués du personnel, sur leur demande, pourront se faire assister d'un responsable de l'organisation syndicale aux réunions avec l'employeur. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation patronale.

2. Nombre d'élus.-DP

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

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

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

3. Election des délégués du personnel

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

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

1. Attribution

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

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

L'employeur, comme le représentant du personnel au comité d'entreprise, pourra se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ou syndicale.

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

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

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

3. Fonctionnement du comité

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

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

4. Activités sociales et culturelles

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

5. Formation économique

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

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

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

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

La demande de stage de formation doit être présentée 2 mois avant le début de celui-ci (durée maximale de 5 jours). (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au deuxième alinéa de l'article R.236-17 du code du travail. (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er)

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

Cet accord porte notamment sur :

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

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

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

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

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

En cas de contestations sur l'éligibilité ou la régularité de l'élection, le délai est de 15 jours suivant l'élection.

Ces contestations sont simultanément adressées à l'autre partie en vue de la recherche d'une solution amiable.

Le conducteur de taxi devra présenter :

- sa carte professionnelle de conducteur de taxi en cours de validité ;
- les justificatifs de son activité professionnelle des 3 dernières années ;
- un relevé d'accidents des 3 dernières années d'activité de " conducteur de taxi " ;
- un extrait de son casier judiciaire B 3 ;

Fournir :

- soit une pièce d'identité, soit une carte de séjour, soit une carte de résident en cours de validité ;
- soit un justificatif de domicile de moins de 2 mois ou un certificat d'hébergement.

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

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

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

ART.
16

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

ART.
17

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

Le contrat de travail devra obligatoirement mentionner les rubriques suivantes :

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

ART.
18

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

ART.
19

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

ART.
20

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

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

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

ART.
21

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

1. Pendant la période d'essai

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

2. Pendant l'exécution du contrat de travail

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

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

ART.
23

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

1. L'employeur devra :

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

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

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

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

2. Le salarié devra :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J. Ne jamais établir de fausse déclaration de sinistre ;

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

L. Contrôler les moyens de paiement de la clientèle ;

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

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

ART.
25

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
26

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

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

-mariage d'un enfant : 1 jour supplémentaire ;

-décès du père ou de la mère : 1 jour supplémentaire.

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

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

ART.
27

En cas de maternité du chauffeur, il sera fait application de l'[article L. 122-26 et suivant du code du travail](#).

ART.
28

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

ART.
29

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

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

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

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

**ART.
30**

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

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

**ART.
31**

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

**ART.
32**

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

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

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'[article L. 122-9 du code du travail](#). Les indemnités de départ mentionnées au présent alinéa 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 Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

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

**ART.
33**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
34**

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
35**

Absence régulière :

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

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

Absence irrégulière :

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

**ART.
36**

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

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

**ART.
37**

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

En application de l'[article R. 135-1 du code du travail](#), un avis indiquant :

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

doit être indiqué dans les locaux de l'entreprise, bureau d'embauche et/ ou salle de recettes.

Un exemplaire de la convention collective doit être tenu à la disposition du personnel.

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 20 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales

ART.
1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et sera applicable à partir du 1er juin 2025.

ART.
2

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation	1 837,86 €	12,11 €
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	1 853,34 €	12,21 €

ART.
3

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Titulaire de la carte professionnelle	1 837,86 €	12,11 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1 853,34 €	12,21 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession – Capacités professionnelles spécifiques	1 868,81 €	12,32 €

ART.
4

Statut	Échelon	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial marketing communication	Taux horaire
Employé/technicien	I	Téléopérateur/conseiller	Employé administratif		Agent technique	Employé commercial	12,33 €
	II	Téléopérateur expérimenté	Employé comptable Gestionnaire facturation	Agent d'exploitation	Technicien qualifié	Employé marketing	12,39 €
	III	Régulateur/planificateur/superviseur	Référent CPAM Assistant administratif	Informaticien qualité	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial	12,68 €
Agent de maîtrise	IV	Responsable d'équipe	Comptable Gestionnaire de paie Assistant de direction	Informaticien hautement qualifié / analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle	14,45 €
Cadre	V		Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle	16,49 €
	VI					Responsable clientèle	18,57 €

ART.
5

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](#).

ART.
6

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](#).

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

ART.
8

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

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.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 24 mai 2018.

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

Monsieur le directeur du travail,

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

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

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

SECTION 4

Avenant : Accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

ART.

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 1 mois.

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

ART.

2.3

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

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

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

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

ART.

2.4

- réunions plénières de négociations ;
- réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention/ pénibilité ;
- *réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci, à savoir en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, en vue de préparer le rapport annuel d'activité qui doit être versé dans la base de données nationale mentionnée à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail \(1\)](#);*
- suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche ;
- réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- réunions destinées à l'établissement du rapport annuel prévu à l'[article L. 2232-9 alinéa 3 du code du travail](#) ;
- réunions dans sa mission d'interprétation sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif à la demande de 1 employeur ou de 1 salarié présenté par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentatives ; à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

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

(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

ART.
2.5

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

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

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

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

ART.
2.6

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

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

- quand la commission se réunit sur 1 demi-journée le forfait de remboursement est fixé à 100 € par représentant présent dans la limite de 2 personnes ;
- quand la commission se réunit 1 journée entière le forfait de remboursement est fixé à 150 € par représentant présent dans la limite de 2 personnes.

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

Lorsque le nombre de participants du collège salarié excédera 2 personnes, notamment en cas de désignation telle que prévue à l'article 2.1 du présent accord, le montant de la prise en charge des frais de déplacement sera plafonné à 300 €. [\(1\)](#).

(1) Le dernier alinéa de l'article 2.6 est étendu sous réserve du respect de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

ART.
2.7

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

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

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

ART.
3

ART.
3.1

La commission paritaire de négociation est composée :

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

ART.
3.2

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

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

– Établir le rapport annuel à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

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

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté ...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'incapacités déclarées par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE et l'observatoire des métiers).

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

ART.
3.4

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
4

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.

ART.
4.1

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

ART.
4.2

– 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](#).

ART.
4.3

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

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

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

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

ART.
4.4

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

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

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

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

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

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

ART.
5

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

ART.
6

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](#).

ART.
7

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.

ART.
8

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

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

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

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

(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

ART.
9

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

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

(Arrêté du 26 décembre 2020 - art. 1)

ART. 10 Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 2.1 La CPPNI comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. art. 3.1 du présent accord).

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

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

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

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

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

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

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

La présidence paritaire a pour rôle de :

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

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

ART. 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).

Avenant : Accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

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,

ART. 2

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

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

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixées par l'accord du 12 décembre 2001 modifié par l'avenant du 24 mars 2016 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national sein de la branche.

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

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

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

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

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

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

ART. 3

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

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

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

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

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

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

ART.
4

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

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

ART.
5

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

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

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

ART.
5.1

Est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives *au niveau national et (1)*, au niveau de la branche signataires du présent accord, et de la convention collective nationale ;
- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés reconnus représentatifs *au niveau national et (1)*, au niveau de la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

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

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

ART.
5.2

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

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord. Pour cela chaque organisation syndicale signataire et chaque organisation patronale signataire devront adresser au plus tard au 1er trimestre son bilan d'actions de l'année – 1.

ART.
6

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.

ART.
7

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

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

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

ART.
8

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

ART.
9

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

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

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

ART.
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.

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

ART.
1er

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

Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprises. [\(1\)](#)

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

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

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

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

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

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

ART.

3

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

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

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

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

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

ART.

4

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.

ART.

4.1

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.

Pause

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

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail](#), dès que le temps de travail quotidien du salarié atteint 5 h 30, le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 25 minutes. Cette pause de 25 minutes peut être accordée à l'issue des 5 h 30 ou avant que ce temps ne soit écoulé. Il est précisé que cette pause légale ne peut coïncider avec la pause repas. [\(1\)](#)

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

Pause repas

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

Coupures

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

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

Temps d'attente

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

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

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

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

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

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

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

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

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures à laquelle s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures. [\(1\)](#)

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

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

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

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

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

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

- entreprise de 20 salariés au plus : le repos sera de 100 % en sus du paiement majoré de l'heure ;
 - entreprise de plus de 20 salariés : le repos sera de 125 % en sus du paiement majoré de l'heure ;
- la prise de ce repos se fera au choix du salarié et à défaut de l'employeur.

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

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

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

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

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

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

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, pendant une période de 12 mois consécutive. [\(1\)](#)

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel roulant ou non travailleur de nuit peut excéder 8 heures de travail, et ce dans la limite maximum de 9 heures. [\(2\)](#)

En contrepartie, l'ensemble du personnel concerné bénéficie de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, accolées au repos quotidien immédiatement suivant. [\(2\)](#)

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

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, le personnel bénéficie des contreparties suivantes [\(3\)](#) :

- pour le personnel dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit son affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration de chaque heure travaillée de 10 % [\(3\)](#)

Sur demande du personnel, une partie de cette compensation peut être transformée en repos crédité sur un compte temps, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire la compensation financière à moins de 5 % [\(4\)](#).

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

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

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

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

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

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 4.2 du présent accord. [\(5\)](#)

*(1) Le 5e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve que le terme « amplitude » s'entende comme « de travail de nuit ».
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

*(2) À défaut de précision sur la portée du terme « en contrepartie » employé en matière de repos compensateur et en l'absence d'autres stipulations portant sur l'attribution des contreparties en repos, les 6e et 7e alinéas de l'article 6 sont étendus sous réserve d'être complétés par un accord d'entreprise comportant l'ensemble des dispositions légales obligatoires, notamment la contrepartie sous forme de repos compensateur prévue à l'article L. 3122-15 du code du travail, ou la sollicitation d'une autorisation de l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L. 3122-21 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

*(3) Le 9e et le 10e alinéas de l'article 6 sont étendus sous réserve que la majoration de 10 % de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures s'applique à tout salarié considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

*(4) Le 11e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve, pour la mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, d'être complété par un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail et prévoyant, notamment, les contreparties en repos compensateur.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

*(5) Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il prévoit des stipulations moins favorables pour les travailleurs de nuit que celles détaillées à l'article 4.2 de l'accord pour les travailleurs de jour, instaurant une inégalité de traitement entre les salariés.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

*(6) Compte tenu de l'exclusion de son dernier alinéa, l'article 6 est étendu sous réserve, en cas de mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, d'être complété par un accord d'entreprise conforme à l'article L. 3122-15 du code du travail et prévoyant l'organisation des temps de pause.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

ART.
7

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

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

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

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

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

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

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

ART.
8

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrat de travail

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

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

Formation

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

Heures et compléments d'heures

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

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

1. Complément d'heures par avenant

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

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

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

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

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

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

2. Heures complémentaires

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

d'heures. [\(1\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

Passage du temps complet au temps partiel

- **Priorité d'accès des salariés à temps complet**

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

- **Passage à temps partiel demandé par le salarié**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.
10

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](#).

ART.
11

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.

ART.
12

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

ART.
13

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

ART.

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

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

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

Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprises. [\(1\)](#)

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

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

ART.

3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

ART.

4

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

ART.

5

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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).