Convention collective régionale des taxis parisiens salariés du 11 septembre 2001

IDCC : 2219

Activitées :

- Taxis parisiens : chauffeurs salariés

- DISPOSITIONS GÉNÉRALES
  - I. - Champ d'application
    - Durée
    - Procédure de révision
    - Procédure de dénonciation
    - Date d'effet
  - II. - Liberté d'opinion. - Libre exercice du droit syndical
    - Représentation du personnel
    - Droit syndical
    - Exercice de l'action syndical
    - Information syndicale. - Panneaux syndicaux
    - Local
    - Délégués du personnel
    - Représentant au comité d'entreprise
    - Formation des représentants du personnel au CE et au CHSCT
    - Préparation des élections délégués du personnel et comité d'entreprise
  - III. - Modalités d'embauche et conditions générale du travail
    - Conditions d'embauche
    - Durée du travail
    - Repos
    - Contrat de travail
    - Réglement intérieur
    - Médecine du travail
    - Période d'essai
    - Démission, licenciement et préavis
    - Rémunération
  - IV. - Organisation du travail
    - Organisation du travail
    - Obligations réciproques
    - Congés annuels
    - Congés pour événements familiaux
    - Maternité
    - Médecine du travail
    - Productivité

- Discipline, sanctions
- Publicité
- Départ en retraite à partir de 65 ans
- Incapacité temporaire de conduite d'un taxi
- Incapacité permanente de conduite d'un taxi
- Absence
- Départ en retraite à partir de 60 ans
- Autres
- Publicité de dépôt

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. - Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité relève de la nomenclature d'activité 602 E (TAXIS).

Elle ne s'applique qu'au personnel "conducteur de taxi" à l'exclusion de tout autre.

Des exemplaires signés des parties seront déposés au ministère du travail, au conseil des Prud'hommes, au ministère de l'intérieur, au préfet de police de Paris.

Chaque signataire en sera dépositaire.

La compétence territoriale s'applique aux départements de la région parisienne issus de la loi du 10 juillet 1966 définissant la zone d'activité du taxe parisien, avec possibilité d'extension à l'ensemble du territoire français.

Toutefois, conformément à l'article L.132-11 du code du travail, des accords régionaux ou locaux tenant compte des nécessités ou usages ne pourront remettre en cause la présente convention.

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Procédure de révision

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

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

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

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

Procédure de dénonciation

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

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

Date d'effet

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

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

Le personnel pourra être représenté par :

— des délégués du personnel ;

— des membres du comité d'entreprise ;

— des membres du CHS CT ;

— des délégués syndicaux,

le tout en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Droit syndical

Conformément à la Constitution de la Républicque francçaise , les employeurs et les salariés sont libre de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.

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

concerne, notamment, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Exercice de l'action syndical

Délégué syndical

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

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

Information syndicale. - Panneaux syndicaux

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

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

Local

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

Délégués du personnel

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

1. Attribution. - Fonctions.

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

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

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

2. Nombre d'élus. - DP.

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

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;

- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants.

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

3. Election des délégués du personnel.

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

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

Représentant au comité d'entreprise

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 dnas 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, dnas les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur, d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours, dont le financement est pris en charge par le comité d'entreprise.

Formation des représentants du personnel au CE et au CHSCT

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)

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

Préparation des élections délégués du personnel et comité d'entreprise

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 dnas 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 dnas un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires dont un est affiché dans l'établissement, un autre remis au délégué élu, un troisième conservé par la direction, 2 transmis à l'inspection du travail, et les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

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

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

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

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

III. - Modalités d'embauche et conditions générale du travail

Conditions d'embauche

Le conducteur de taxi devra présenter :

- sa carte professionnelle de conducteur de taxi en cours de validité ;

- les justificatifs de son activité professionnelle des 3 dernières années ;

- un relevé d'accidents des 3 dernières années d'activité de "conducteur de taxi" ;

- un extrait de son casier judiciaire B 3 ;

Fournir :

- soit une pièce d'identité, soit une carte de séjour, soit une carte de résident en cours de validité ;

- soit un justificatif de domicile de moins de 2 mois ou un certificat d'hébergement.

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

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

Durée du travail

La durée journalière du travail efffectif est fixée à 6 h 40 dans une amplitude de mise à disposition du véhicule de 10 heures conformément à la réglementation des taxis parisiens définie par arrêtés préfectoraux et interpréfectoraux.(1)

La durée mensuelle du travail est fixée à 153 heures 1/3.(2)

Les heures de travail effectuées au delà de ce seuil sont considérées comme des heures supplémentaires au sens du code du travail et rémunérées comme telles.(3)

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

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

Repos

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

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

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

Contrat de travail

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

Le contrat de travail devra obligatoirement mentionner les rubriques suivantes :

- fonction ;

- qualification ;

- date ;

- période d'essai ;

- durée du temps de travail et nature du travail ;

- lieu de travail ;

- durée du contrat (CDD, CDI, CDP, CDInter) ;

- rémunération (la rémunération ne peut être inférieure à la rémunération prévue à la convention collective).

Réglement intérieur

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 réglement intérieur sera remis au salarié, soit "en main propre", soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Médecine du travail

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

Période d'essai

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

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

Démission, licenciement et préavis

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 signafication de la rupture par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, sans qu'il soit nécessaire d'en justifier la cause ;

- la rupture du contrat de travail prendra effet à compter de la date de première présentation de la lettre de rupture.

2. Pendant l'exécution du contrat de travail

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

- pendant la période d'essai, se reporter à l'alinéa 1, paragraphe 2 ;

- pour une ancienneté comprise entre 1 ou 2 mois et 6 mois (suivant la période d'essai), le préavis sera de 15 jours ;

- pour une ancienneté de plus de 6 mois, le préavis sera de 1 mois.

Rémunération

1. Le relevé journalier du compteur

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

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

Sur le bordereau figureront obligatoirement les mentions suivantes :

- nom du chauffeur ;

- date du jour ;

- numéro minéralogique de la voiture ou le code interne à l'entreprise,

si tel est le cas :

- l'heure de sortie ;

- le relevé des chiffres du compteur dit «de la veille» ;

- le relevé des chiffres du compteur dit «du jour» ;

- les différences de ces chiffres permettant d'établir la recette du jour ;

- les suppléments ;

- la recette globale.

2. Jours fériés donnant droit à une indemnité

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

Les jours fériés déterminés par la loi sont :

1. 1er janvier ;

2. lundi de Pâques ;

3. 8 Mai ;

4. jeudi de l'Ascension ;

5. lundi de Pentecôte ;

6. 14 Juillet ;

7. 15 Août ;

8. 1er Novembre ;

9. 11 Novembre ;

10. Noël.

3. Salaire fixe journalier (1)

Le salaire fixe journalier déterminé par arrêté préfectoral est fixé à 62,95 F et sera indexé au pourcentage de l'augmentation des tarifs. (6,55957 F = 1 euro)

4. La répartition de la recette (2)

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

Tranche de recette

- de 0 franc à 993 francs .....30 % ;

- de 994 francs à 1 306 francs .....35 % ;

- de 1 307 francs à 1566 francs .....38 % ;

- au-delà de 1567 francs .....40 %.

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

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

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

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

5. Le versement de la recette

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

6. Le versement du salaire

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

Dans tous les cas, le délai entre deux rémunérations ne peut excéder 30 jours.

A cette occasion, l'employeur remettra au salarié un bulletin de paie. Ce dernier devra mentionner

les rubriques obligatoires prévues par le code du travail.

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

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

7. Prime

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

- avoir respecté, pendant la période de référence, la convention collective et plus particulièrement les articles 24 et 29 de la convention ;

- *ne pas avoir déclaré de sinistres avec ou sans constat engageant sa responsabilité même partielle ;* (3)

- *ne pas avoir été sanctionné pour dégradations volontaires du véhicule confié.*(4)

8. 1er Mai

La journée du 1er Mai, lorsque le chauffeur travaille, donne droit *soit* (5) à une indemnité égale au montant du salaire perçu au titre de cette journée, *soit à l'octroi d'un jour de repos compensateur* (6).

9. Publicité

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

(1) et (2) Points étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Arrêté du 9 octobre 2003, art.1er)

(2) et (3) Tirets exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.122-42 du code du travail (Arrêté du 9 octobre 2006, art.1er)

(4) et (5) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L.222-7 du code du travail (Arrêté du 9 ocotbre 2006, art.1er)

IV. - Organisation du travail

Organisation du travail

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

Obligations réciproques

1. L'employeur devra :

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

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

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

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

2. Le salarié devra :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J. Ne jamais établir de fausse déclaration de sinistre ;

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

L. Contrôler les moyens de paiement de la clientèle ;

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

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

Congés annuels

Conformément à la législation en vigueur, les chauffeurs salariés bénéficient d'un congé annuel payé de 21 jours et demi ouvrable 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 en cours de laquelle doit être pris le congé.

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

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

Congés pour événements familiaux

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 justitication, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour les cas suivants :

- mariage d'un enfant : 1 jour supplémentaire ;

- décès du père ou mère : 1 jour supplémentaire.

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

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

Maternité

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

Médecine du travail

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

Productivité

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

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

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

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

Discipline, sanctions

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

- l'avertissement ;

- le blâme ;

- la mise à pied ;

- le licenciement pour cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde.

Publicité

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

Départ en retraite à partir de 65 ans

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

332 du code de la sécurité sociale) a droit à une indemnité de départ en retraite fixée par l'entreprise et en fonction de son ancienneté dans l'entreprise égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

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

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

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

Incapacité temporaire de conduite d'un taxi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Incapacité permanente de conduite d'un taxi

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

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

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

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

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

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

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

Absence

Absence régulière :

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

1. Congé annuel ;

2. Congé exceptionnel ou cas de force majeure dûment constaté. Dans ce dernier cas, l'employeur devra être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 3 jours. L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'obligation en cas d'absence de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale ;

3. Maladie dûment justifiée par un certificat médical. Dans ce cas, le salarié doit prévenir son supérieur hiérarchique sans délai par tout moyen à sa convenance et faire parvenir les justificatifs au plus tard dans un délai de 3 jours, le cachet de la poste faisant foi ou la remise en « main propre » contre décharge à l'entreprise.

Absence irrégulière :

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

Départ en retraite à partir de 60 ans

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

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

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

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

Autres

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

Publicité de dépôt

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.