

NOTE D'INFORMATION SUR LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONAL DU TAXI/ IDCC 4932Z

I/ Préambule historique :

Au niveau national et jusqu'au 8 avril 2019, il n'existe aucun champ conventionnel du taxi reconnu, à l'exception du champ territorial du taxi parisien, conclut en 2001.

A ce titre, la profession du taxi, n'avait aucune reconnaissance ni visibilité au niveau des instances sociales, administration du travail, formation professionnelle & autres à l'exception notable du seul champ réglementaire entourant l'activité du taxi, d'abord sous l'égide du ministère de l'intérieur, puis sous celui du transport à partir de 2014.

Entre 2001 et septembre 2017, aucune discussion, négociation ou accord n'est intervenu sur la convention parisienne, dénotant au passage un manque constant de dialogue social de ses acteurs.

Le premier changement impactant à terme le champ de l'activité » du taxi, intervient en aout 2008 avec la mise en œuvre des règles de la représentativité salariale, de la recodification du code du travail et de la première refonte majeure de celui-ci, rendant obsolètes toutes dispositions conventionnelles non mises en conformité à l'issue d'aout 2008.

Le deuxième évènement majeur survient du fait de la volonté gouvernementale de restructurer les branches conventionnelles, dans le double objectif d'en réduire le nombre, et donc celui de ses interlocuteurs et de couvrir l'ensemble des salariés au titre d'une convention collective.

La résultante a été la mise en place d'une sous-commission de restructuration des branches avec dans un premier temps la disparition des branches locales et ou n'ayant plus d'activité, ainsi que des conventions collectives territoriales par la loi du 31 décembre 2016. Par définition les taxis parisiens étaient visés par ce dispositif.

Pour différentes raisons, la loi ne s'est pas appliquée pour 5 CCN territoriales parisiennes, dont les taxis. La convention restant de mise à postériori de cette date du 31 décembre 2016.

Etaient aussi visées les branches de moins de 5 000 salariés et celles sans négociation et conclusion d'accord conventionnel depuis plus de 5 ans, cas d'espèce des taxis parisiens, ceux-ci cumulant alors trois motifs de suppression/rattachement d'office.

Le principe en cas de disparition d'une CCN, c'est son rattachement à une autre convention, soit par le biais d'un accord entre les partenaires sociaux validé par la sous-commission de restructuration des branches – dans laquelle siègent les confédérations patronales et salariales sous l'égide de la Direction Générale du Travail ou du Ministre du travail- soit en cas de non accord ou d'opposition, par une décision unilatérale de la DGT.

D'où l'effet direct sur la représentation patronale qui intervient elle en 2017 pour la 1er fois, sauf pour les taxis inclus dans un dispositif particulier et un peu abscons au niveau du code des transports et de la DGITM. Sachant par ailleurs que la 2em pesée qui intervient avec les chiffres de 2019 pour l'année 2020, induit à terme une refonte de la représentativité des branches, liée à la consolidation de celle-ci et pour les taxis à un alignement du droit en matière de représentativité patronale.

2

Quel rapport avec la CCN du TAXI ?

Et bien tout !

L'ensemble de ces faits et processus ont conduit l'UNT à lancer une négociation visant à s'assurer de l'existence d'une CCN Taxi au niveau national, sous peine d'être dirigé vers une convention sans avoir son mot à dire. Avec le risque avéré d'être représenté par des organisations patronales habilitées à signer des accords en lieu et place des professionnels du secteur du taxi.

A ce titre en juillet 2017, est lancée une invitation à la négociation d'une CCN nationale du taxi pour septembre 2017. A partir de cette date différents sujets vont être abordés, l'intitulé de la CCN, son champ d'application, la CCPNI qui est le nouvel organe de gestion et régulation des branches représentant la profession auprès des pouvoirs publics, les classifications, la grille de salaire, le temps de travail et d'autres questions à venir.

Ce préambule retraçant sommairement l'histoire et les enjeux, permet de situer l'état et le pourquoi de la situation actuelle.

II/ Etat des accords conclus à la date du 4 décembre 2019 :

Lexique :

- a) Accord étendu d'application sans possibilité d'y déroger, sauf cas prévu par la loi et accord d'entreprise/
- b) Accord non étendu, application au seul signataire en droit ou application volontaire de l'entreprise, mais pas opposable à l'entreprise en droit si pas d'application volontaire/
- c) Accord en cours de négociation ; pas de signature, pas d'écriture finalisée, pas d'extension donc pas d'application/

A ce stade sont conclus les accords suivants :

Accord de champ conventionnel & Titre de celui-ci. Cet accord à fait l'objet d'une extension par la Direction Générale du travail en date du 8 avril 2019 et donc d'application.

Question : les salariés d'entreprise du taxi doivent-ils être mis sous ce régime conventionnel ?

Réponse : oui, car à partir du moment où un champ conventionnel existe, il y a obligation pour l'employeur d'y inscrire son ou ses salariés, quand bien même les textes conventionnels ne sont pas tous rédigés/conclus/étendus.

Risque en cas de mauvais référencement conventionnel : rappel à l'ordre et/ ou mise en demeure de l'inspection du travail, requalification de droit en cas de contentieux CPH avec les conséquences qui en découlent sur les constituantes de l'exécution du contrat de travail. **La DGT lors de l'extension du champ de la CCN a pris comme partie d'inclure les taxis parisiens au lieu d'intégrer la convention**

territoriale dans l'extension. Ce qui pose difficulté d'interprétation et d'application, nous y reviendrons.

Accord CPPNI, définissant le rôle et fonctionnement de la convention collective, ses représentants, notamment auprès des pouvoirs publics ; les modalités de saisies et d'interprétation des accords conclus en son sein. Accord non étendu à ce jour.

Conséquence pour les acteurs de la branche ? : Impossibilité de saisie à titre d'interprétation des textes conventionnels donc pas d'avis officiel de la branche sur les difficultés d'application et/ou de compréhension survenant à l'issue de la conclusion d'un accord.

4

Accord classification, définissant les grilles de classification des conducteurs et personnel sédentaire, accord non étendu à ce jour.

Question : Faut-il pour autant s'abstenir de l'appliquer ?

Réponse : Non pour la simple et bonne raison que cette grille permet d'assurer l'effectivité et la corrélation de l'application de la grille des salaires, nous y reviendrons. D'autre part cela assure la lisibilité, entre les parties, de leur classification évitant des tensions inutiles avec l'employeur. Dernier élément, mettre la classification et la bonne classification assure l'entreprise de ne pas avoir de contentieux en ce domaine.

Accord salaire, conclu & étendu le 8 aout 2019, donc d'application immédiate à partir de septembre 2019.

Question : Peut-on se dispenser de l'appliquer ?

Réponse : Non, la grille conventionnelle acquiert la notion d'ordre public et est indérogeable à partir de son extension.

Date d'application ? septembre 2019.

Question : Quelles difficultés d'interprétation et d'application au regard de l'accord salaire de 2001 du taxi parisien ?

En premier lieu, l'accord portant sur la création de la CPPNI n'est pas étendu à ce jour, donc la commission d'interprétation en découlant ne peut en l'état rendre d'avis.

Par ailleurs au vu de la rédaction même de l'accord, celle-ci ne peut être saisi que par un juge et /ou les organisations syndicales représentatives de la branche.

Nonobstant, ces deux prérequis, la question et son cheminement appelle quelque éclaircissement.

A savoir, que si par le biais de l'extension, la CCN a vocation à application nationale, ses ressorts et écriture étant pour partie obsolètes en droit constant, ils ne peuvent servir de socle à application en pur droit, notamment pour ce qui concerne toutes dispositions d'ordre public.

Ce qui est le cas de l'accord de rémunération de 2001, qui par ses principes & dispositions, ne peut être pris en l'état comme base de modèle de rémunération contractuelle, puisque le seuil du salaire minimum est inférieur au smic. Quand bien même celui-ci pourrait être complété par une part sur la recette, celle-ci étant par définition variable et sans référence aucune au minimum du salaire lié à la durée légale du travail applicable, il ne peut être opposable et /ou servir de base de calcul.

5

Parmi, les éléments pouvant être mis en exergue, le fait que ce dispositif puisse s'assimiler à une prime au rendement, qui en l'état du droit du travail & des transports est strictement prohibé, puisque pouvant conduire à ne pas respecter les dispositions en matière de sécurité routière et/ ou de durée du travail.

Nonobstant ce préliminaire, dans l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens et celui du 12 décembre 2018 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants, les partenaires sociaux n'ont pas tenu à étendre la répartition de la recette au reste du territoire. **Lors des négociations, ils s'y sont même opposés formellement.**

Si l'article 22 de la convention collective nationale des taxis – 49.32 Z consultable sur le site legifrance reprend toujours l'ancien article 22 de la convention collective régionale des taxis parisiens, ce dernier est inapplicable en l'état en dehors de Paris et ses dispositions devront être revues. Par ailleurs en droit constant, l'accord de rémunération de 2018 ne comporte pas cette clause et se substitue au précédent.

L'article 22 de la convention collective régionale des taxis parisiens sur la rémunération prévoyait un salaire fixe journalier « déterminé par arrêté préfectoral » et une répartition de la recette dont les paramètres sont « indexés sur l'évolution des tarifs du taxi parisien fixés par arrêté préfectoral ».

Il s'agissait de l'application de l'article 1^{er} de la loi du 13 mars 1937 sur l'organisation de l'industrie du taxi, aujourd'hui repris à l'article L 3121-7 du code des transports.

En application de cet article, le préfet peut prendre un arrêté fixant les modalités de répartition de la recette inscrite au compteur entre le propriétaire et le conducteur de la

voiture lorsque, dans une commune ou une région déterminée, un accord est intervenu entre les organisations syndicales et patronales.

A défaut d'accord, le préfet peut également réglementer cette répartition après consultation des organisations professionnelles, des conseils municipaux et généraux intéressés.

Le décret n° 72-997 du 2 novembre 1972, pris en application de cette loi, précise que lorsque la région prévue à l'article 1er de la loi du 13 Mars 1937 s'étend sur plusieurs départements, un arrêté du ministère de l'intérieur fixe les limites de la région considérée et désigne le préfet chargé d'exercer, après consultation des autres préfets territorialement compétents, les attributions énumérées audit article.

Pour Paris et certaines communes des départements limitrophes formant la zone d'activité des taxis parisiens, le Préfet de police a été désigné pour exercer les attributions énumérées à l'article 1er de la loi du 13 mars 1937 (arrêté du 10 novembre 1972 sur l'organisation du taxi dans la région parisienne).

Pour les taxis parisiens, un arrêté du Préfet de police fixait donc chaque année la répartition de la recette entre l'employeur et son salarié. Le dernier arrêté en date (arrêté n° 2019-00051 du 16 janvier 2019) prévoit ainsi un salaire de base du 14,33 euros par jour et 30% de la recette.

Cette disposition issue de la loi de 1937 n'a pas été adoptée en dehors de Paris et elle est donc inapplicable aux autres taxis.

L'arrêté préfectoral visé à cet article 22 pour déterminer le fixe journalier et la répartition de la recette n'a été adopté que par le préfet de police de Paris, lequel n'est compétent que pour la zone d'activité des taxis parisiens. En dehors de ce territoire, il n'existe aucun arrêté préfectoral permettant d'appliquer cette mesure.

Dernière hypothèse soulevé par certains, l'application de cette disposition en sus du salaire minimum conventionnel issue de l'accord de 2018 étendu le 8 aout 2019.

L'élégance de celle-ci ne saurait résister à l'analyse, pour les raisons précédemment évoquées :

1/ basé sur un arrêté préfectoral parisien, donc droit administratif, purement et simplement applicable sur le ressort géographique de celui-ci.

2/ L'objet initial de ce dispositif visé à masquer une disposition n'assurant l'effectivité de l'ordre public en matière de rémunération, salaire horaire et journalier inférieur au smic de l'époque.

3/ l'accord de 2018 grille de salaire champ national ne comporte aucune clause de ce type, ni même de référence à ce calcul permettant d'étayer l'application de ce calcul sur le chiffre d'affaire. Celui-ci venant en substitution du premier, il n'y a plus de calcul de prime sur le chiffre d'affaire.

En conclusion et succinctement ; ce n'est ni l'esprit, ni l'écriture, ni le droit qui permettent de soutenir cette hypothèse, sauf à soutenir la reprise de la première partie de l'accord, à savoir un seuil de salaire minimum au smic.

III/ Etat des négociations en cours :

- Accord temps de travail en cour de finalisation. Pour l'essentiel la rédaction est faite y compris sur le temps partiel. Conclusion pour la fin d'année ou début 2020, extension prévisible pour mi 2021.
- Accord dialogue social de la branche en cours de finalisation. Conclusion pour la fin d'année ou début 2020, extension prévisible pour mi 2021.
- Accord Négociation Annuelle Obligatoire 2019 ; ouverture de la négociation 11 décembre 2019, pour une conclusion 1er trimestre 2020.
- Accord formation professionnel & création de la CPNE (Commission paritaire national de l'emploi : branche). Ouverture en décembre.
- Accord protection sociale (Santé + Prévoyance), ouverture des négociations en décembre ou janvier.
- Accord portant sur la conclusion du contrat de travail/fin de contrat de travail (EX période d'essai, modalité de fin de contrat, absences, congés payés & autres éléments) : Ouverture des discussions fin 1er trimestre et/ ou début 2em trimestre.

IV/ Modalités de la négociation paritaire :

- a) En premier lieu, toute négociation paritaire suppose d'être deux autour de la table et d'être deux à signer un accord. Il y a donc obligatoirement une notion de juste milieu entre les parties patronales et salariales pour obtenir la signature des accords de branche.

D'autre part un accord conventionnel repose sur des bases de droit qui sont intangibles et auxquelles on ne peut déroger sous peine de refus d'extension des accords.

En droit, vous ne pouvez négocier et signer d'accord contrevenant aux dispositions légales.

Il reste que les ordonnances Macron, ont ouvert le champ de l'adaptation aux branches & aux accords d'entreprise des éléments portant en particulier sur, le temps de travail, les majorations d'heures supplémentaires, les modifications de rémunérations contractuelles.

- b) En second lieu, on doit prendre en considération les délais de mise en place de la convention collective.

A ce sujet, l'ensemble de la CCN devant être écrite ou réécrite, son élaboration demandera du temps.

Si l'on établit un parallèle avec les CCN, l'on s'aperçoit que partant d'un champ vierge de négociation et d'écriture depuis 2001, la CCN du Taxi avance rapidement.

Certes, le temps de la négociation nationale n'est pas le temps des entreprises, mais nous devons faire face à des délais incompressibles qui pour partie ne nous appartiennent pas, à savoir :

Les délais d'extension des accords, qui sont du ressort de la Direction Général du Travail et toutes les branches sont confrontées à ces délais, qui sont en moyenne de 1 année et demi par accord.

Si l'on compte entre 6 mois et une année pour la négociation d'un accord (en fonction du sujet), auquel l'on rajoute 1 année et demi, l'on s'aperçoit donc qu'il faut à minima 2 années à 2 années et demie entre le moment où l'on entame la négociation et son extension.

En conclusion :

Cette note a vocation à être actualisé en fonction des évolutions à venir, du types d'accords conclus, des extensions et des interprétations.