
**Accord collectif du 4 Mai 2021
sur la mise en place de l'activité partielle de longue durée**

Branche TAXIS 4932Z

Préambule

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable permet aux entreprises éligibles de bénéficier d'une allocation partielle et à leur salarié d'une indemnité d'activité partielle.

Ce dispositif spécifique d'activité partielle longue durée est ouvert aux entreprises jusqu'au 30 juin 2022 au regard de l'application du présent accord.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif prévoyant certains engagements de la part de l'entreprise. L'employeur peut soit appliquer un accord de branche étendu via un document d'application transmis à la DIRRECTE pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis pour validation à la DIRRECTE.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la branche TAXIS 4932Z en permettant à toutes les entreprises enregistrées sous le code NAF 4932Z, notamment celles qui ne seraient pas en mesure de négocier un accord d'entreprise de se rattacher aux dispositions du présent accord en établissant un document unilatéral conforme et homologué dans les conditions définies ci-après. Etant précisé toutefois que l'accord de branche reste supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises de transports publics particuliers de personnes enregistrées sous le code activité 4932 Z sont très impactées par la situation économique générée par la crise sanitaire en cours et les perspectives de reprise d'activité à court ou moyen terme sont très incertaines, ce qui justifie la nécessité de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun.

En effet, ces entreprises accusent une baisse importante de leur activité entre 50% et 60%.

En dehors des périodes de confinement, la persistance du télétravail, de l'absence de déplacements inter régions et à l'étranger des chefs d'entreprises, de l'absence de séminaires, de salons professionnels, d'activités culturelles (concerts, théâtres, cinéma,..) ou d'événements sportifs, la fermeture des grands hôtels et l'absence de touristes notamment, pénalisent durablement l'activité et génèrent une baisse de l'ordre de plus 50 % du chiffre d'affaire, notamment dans les grandes agglomérations.

Ce choc économique pourrait s'étendre pour certaines activités sur plusieurs années.

S'il n'y a pas eu de vague de licenciements économiques importantes dans la branche c'est essentiellement dû au recours massif à l'activité partielle. En effet, avec une baisse de chiffre

d'affaires de plus de 50% en moyenne, l'activité partielle a touché près de la moitié des salariés.

Malgré la crise exceptionnelle et inédite que nous traversons, les partenaires sociaux souhaitent réitérer leur volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager leur formation et ainsi en faire une priorité.

Article 1 : Champ d'application

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

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou de rédiger le leur.

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

Les entreprises qui souhaiteront mettre en place au sein de leur structure l'APLD en se fondant sur le présent accord de branche devront établir un document unilatéral devant préciser les informations visées à l'article 5 du présent accord avant de le transmettre pour homologation à l'autorité administrative dans les conditions indiquées à l'article 6.

L'APLD pourra être mise en place dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement, comme un service. Il pourra aussi être mis en place sur l'ensemble d'un établissement comme sur l'ensemble de l'entreprise. Les engagements de l'employeur en termes de maintien dans l'emploi devront alors porter sur le même périmètre que celui concerné par la mise en œuvre de l'APLD (service, établissement ou entreprise).

Elles pourront solliciter le dispositif de l'APLD au plus tôt à partir du premier jour du mois civil au cours duquel la transmission pour homologation aura été faite.

Les entreprises de la branche visées à l'article 1 du présent accord pourront mettre en œuvre ce dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, par période de six mois.

Article 3 – Réduction maximale de l'horaire de travail

Conformément à l'article 4 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, la limite maximale de 40% de la durée légale peut exceptionnellement être dépassée sur décision de l'autorité administrative, sans toutefois que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50% de la durée légale.

En fonction de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement et afin de coller à une réalité quotidienne, les conditions exceptionnelles permettant le dépassement de la limite maximale de 40% sont détaillées dans le document unilatéral.

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

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 4 : Engagement de la branche en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance pour les salariés qui seraient placés dans le dispositif de l'APLD d'être formés afin de maintenir et développer leurs compétences.

Dans ce cadre, tous les moyens existants, tant au niveau du salarié, qu'au niveau de l'entreprise, ou encore via l'utilisation du FNE-Formation, devront être mobilisés.

Sont visées notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et l'employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L.6323-6 du Code du Travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'employeur devra informer le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif Compte Personnel de Formation (CPF), dans les conditions définies en Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche Taxis 4932Z, ou à défaut via un abondement de l'employeur.

Il s'agira notamment de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) suivies par les salariés durant leur période d'activité partielle.

Pour ce faire, les salariés pourront définir leurs besoins en formation à l'occasion d'un entretien avec leur employeur ou leur responsable hiérarchique.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent à l'OPCO EP d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Article 5 : Engagements de l'employeur en matière d'emploi

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent en principe sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Conformément à l'article 1 IV du décret n° 2026- 926 du 28 juillet 2020, les partenaires sociaux conviennent qu'il est toutefois possible de prévoir un périmètre d'engagement sur l'emploi plus restreint, comme l'indique l'article 2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, le document unilatéral détermine, outre la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi, le périmètre des emplois concernés.

En application du présent accord, ces engagements portent a minima sur l'emploi des salariés ayant été concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée et pour toute la durée du recours effectif à ce dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent d'offrir une souplesse aux entreprises dans leurs engagements en matière d'emploi afin de tenir compte de la grande disparité de situations dans la branche, toutefois ils rappellent que la finalité première de ce dispositif est de préserver l'emploi et que cette dernière doit guider les choix de l'entreprise.

Ainsi, sur le périmètre des emplois concernés et pour une durée au moins égale à la durée de recours effectif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, l'employeur s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour une des causes énoncées à l'article L.1233- 3 du code du travail sur le périmètre qui aura été indiqué dans le document unilatéral

Article 6 : Indemnisation des salariés

Les parties signataires rappellent que les salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cette indemnité correspond, à la date du présent accord, selon les dispositions en vigueur à 70% de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

La rémunération minimale plancher est à 8,11 € nette (SMIC) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur étudie, avec le CSE lorsqu'il existe, la possibilité d'une indemnisation plus favorable des salariés concernés et particulièrement des salaires inférieurs à 1.5 SMIC.

Par ailleurs, l'employeur étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir des droits à congés payés.

Article 7 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance à fixer dans le document unilatéral.

L'employeur fournit, au minimum, tous les trois mois au CSE, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs contrats de travail ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif
- les activités concernées
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Article 8 : Contenu du document unilatéral devant être établi par l'employeur

Le document unilatéral devant être homologué par l'administration devra *a minima* contenir les éléments suivant :

- la référence au présent accord de branche ;
- un préambule contenant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné par la mise en place de l'APLD ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale sachant que cette dernière est limitée à 40 % et s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral, sachant que cette information a lieu au moins tous les deux mois.
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés conventionnels acquis avant la mise en œuvre du dispositif.

Article 9 : la procédure d'homologation du document unilatéral

Une fois le document unilatéral élaboré, l'employeur doit l'adresser par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Les demandes sont accompagnées du document de l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

Une demande unique portant sur plusieurs établissements peut être transmise.

De son côté l'administration contrôlera outre la présence des mentions obligatoires, la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe et la présence des engagements en matière d'emploi.

L'administration est tenue de notifier sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande. Son silence vaut homologation.

La décision vaut autorisation de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois renouvelables.

A l'issue de chaque période de six mois, en cas de renouvellement, l'autorisation est à nouveau accordée pour six mois dès lors qu'avant l'échéance l'employeur a bien transmis :

- un bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information du CSE quand il existe ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné ;

La DIRECCTE vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise et renouvelle la période d'activité partielle de longue durée en rendant une nouvelle décision d'homologation.

Article 10 : Entreprises de moins de 50 salariés

En application des dispositions du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Article 11 : Egalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Il est d'ailleurs rappelé que cette stricte égalité professionnelle doit aussi s'appliquer en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de

déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

L'entreprise s'efforcera de mettre tout en œuvre pour organiser le travail et l'activité partielle de longue durée de manière juste, équilibrée et équitable entre les salariés.

Par ailleurs, à compétences équivalentes entre les salariés, le recours à la sous-traitance, à l'intérim ou aux heures supplémentaires ne devra jamais être privilégié.

Article 12 : Modalités de suivi de l'accord

Les parties signataires feront un point d'application du présent accord une fois par an sur la base des informations communiquées par les entreprises à l'autorité administrative tous les 6 mois.

Ces informations devront donc également être transmises au secrétariat de la branche :
CNAMS – 1Bis rue du havre – 75008 PARIS

Les partenaires sociaux de la branche pourront aussi être amenés à se réunir en fonction des modifications législatives ou réglementaires qui nécessiteraient une modification du présent accord.

Article 13 : Durée et entrée en vigueur

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

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L.2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 14 : Dépôt et extension

Conformément aux directives du Ministère du travail la procédure de dépôt des accords de branche. Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises (version word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé.

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 4 Mai 2021.

Les organisations patronales :

-Union Nationale des Taxis (UNT)

-Fédération Nationale des Artisans Taxis (FNAT)

-Fédération Nationale des Taxis Indépendant – FNTI

-Fédération Nationale des Taxis (FNDT)

-Fédération Française des Taxis de Province (FFTP)

-Union Nationale des Industries du Taxi (UNIT)

Pour les organisations syndicales

-FGT-CFTC

FO-UNCP TAXI