

Note Information - 011-2025-FNDT

Vitray en Beauce, le 17 octobre 2025

À l'attention des départements FNDT ;

## **NOTE D'INFORMATION - APPLICATION DES MAJORATIONS DE SALAIRE TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL - ACCORD DE BRANCHE APPLICABLE**

**Objet : Établir ce qui relève des heures supplémentaires ; des heures complémentaires et ou complément d'heure.**

### **I/ L'accord de branche conforme au droit du travail du 05 février 2020 étendu (applicable de plein droit aux parties):**

L'accord de branche vient fixer le cadre des grands items des questions relatives au temps de travail, son organisation et son paiement entre les entreprises de la branche et leurs salariés.

Il peut fixer certaines règles différentes de celles prévues par le code du travail. En partie tout au moins si à l'issue d'un dialogue social, les partenaires sociaux sont en capacité de conclure l'accord de branche, c'est le cas d'espèce que nous examinons ce jour.

Plusieurs interrogations ont lieu quant aux considérants tirés des majorations des heures en sus des contrats de travail.

Plusieurs cas s'appliquent, il convient donc de les examiner séparément.

#### **a) Le salarié à temps plein, soit 151.67 heures mensuelles :**

En matière de majoration des heures supplémentaires, l'accord prévoit trois socles de majorations, ainsi que deux dispositifs de prise en compte de celles-ci.

Extrait de l'accord pour les temps pleins :

#### **« Article 5: Heures supplémentaires**

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

- *De la 36ème à la 39ème heure : 15%*
- *De la 40ème à la 43ème heure : 25%*
- *A partir de la 44ème 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 %. »

Trois seuils de déclenchement des majorations sont donc en vigueur en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées.

La majoration de 25% ne s'applique qu'au-delà de la 39ème heure, entre 36 et 39, majoration de 15%.

Dernier cliquet les heures effectuées de la 44ème heure à la 48ème heure / semaine sont majorées à 50%.

Pour établir les payes nous devons donc avoir trois lignes de décompte s'il y a lieu sur les bulletins de salaire.

Spécificité, l'employeur a la possibilité de remplacer le paiement des heures, par de la récupération majorée.

Exemple : j'ai fait 10h00 supplémentaires, je peux avoir soit :

10h00 x 15%, soit le taux horaire du salaire applicable x par 15% fois le nombre d'heures supplémentaires.

Ou ;

10h00 x 25% en temps, soit 12h30 à récupérer.

Cette deuxième solution a du sens dans le cadre d'une organisation de planning, voire si l'entreprise dispose d'un accord épargne temps, pour mieux gérer les absences.

En conclusion l'accord de branche permet sans accord d'entreprise, de déroger pour les premières heures supplémentaires à la majoration des 25%, celle-ci étant remplacée par une majoration de 15%. 2

#### **b) Le cas des temps partiel :**

Les temps partiels se caractérisent par des dispositions issues de la codification du code du travail ne permettant pas de déroger à l'ordre public.

Cependant les partenaires sociaux avaient une possibilité de compléter le texte lié aux tiers temps pour les temps partiels, permettant ainsi aux entreprises, petites et moyennes, n'ayant pas d'accord spécifique d'entreprise, de pouvoir dépasser le seuil des 10% d'heures complémentaires.

Nous allons examiner les dispositifs prévus par l'accord de branche.

Le texte-extrait :

#### **a) Les compléments d'heures :**

##### **« 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 avenir 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 avenir de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.*

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

Le premier dispositif prévu et explicité porte sur la possibilité de faire des avenants de compléments d'heures. Celles-ci ne sont pas alors considérées comme des heures complémentaires et sont payées au taux normal.

Attention toutefois, cela doit résulter de deux points primordiaux préalables : Un motif et un contrat écrit avec sa durée.

Autre spécificité, le nombre d'avenant annuel qui est de 8, soit supérieur à ce que prévoit la loi, permettant d'apporter de la souplesse en ce domaine. Attention cependant aux durées successives.

#### b) Les heures complémentaires :

##### « 2. Heures complémentaires

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

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

Le et les principes sont posés par le texte conventionnel. Attention toutefois à trois éléments qu'il convient de rappeler :

1/ les 10% d'heures complémentaires ne peuvent avoir pour objet de tendre vers un équivalent temps plein sous peine de requalification du contrat. Cela est particulièrement saillant pour les temps partiels hauts.

Exemple un temps partiel à 130h mensuelles, s'il fait 10% d'heures complémentaires atteint les 143h mensuelles, l'on reste encore dans l'épure, mais s'il fait 140h l'on à alors 140 + 14 soit 154h, soit au-delà de la durée légale du travail : **sanction automatique en requalification du contrat en temps plein avec effet rétroactif.**

2/ le contrat de travail doit expressément mentionner les limites en rapport avec son volume horaire.

3/ un salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires, régime distinct des heures supplémentaires, et cela ne constitue pas une faute ni motif de sanction. Nullité encourue en ce cas.

#### c) Les majorations des heures complémentaires :

*« 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 1/10ème de la durée annuelle prévue au contrat de travail (ou de la durée hebdomadaire), bénéficieront d'une majoration de 10% de leurs taux horaires;*

*-Les salariés étant conduits à effectuer des heures complémentaires au-delà du 1/10ème 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. »*



Deux majorations distinctes donc, la première :

- 10% des heures inscrites au contrat de travail majorées à 10%.
- Heures du tiers temps inscrites au contrat de travail majorées de 25%.

Exemple : salarié à 100h mensuelles, il effectue 30h complémentaires.

Les 10 premières heures seront majorées à 10%, les vingt suivantes le seront à 25%.

Attention toutefois à ne pas trop jouer avec les maxima. En effet tiers temps veut dire en pourcentage 0.33.

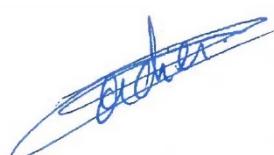
Il convient donc de prendre une mesure de précaution en limitant au maximum la durée à 30% pour ne pas avoir de soucis de gestion d'exploitation, cela arrive très vite, si tant est que la ou les personnes s'occupant du planning et de sa gestion soient bien en phase avec le respect des maxima.

Prendre une marge négative apparaît dès lors comme plus raisonnable, sachant par ailleurs que le dépassement de ces contingents entraîne aussi une requalification automatique en temps plein.

Voici les éléments d'éclairage sur ces deux dispositifs particuliers auxquels vous êtes confrontés quotidiennement.

Dernier élément le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 220 heures à ce stade, sauf accord d'entreprise.

Le Bureau de la FNDT  
La Présidente de la FNDT  
Madame Emmanuelle CORDIER



**Accord du 20 Juin 2025 relatif aux Rémunérations Minimales des personnels de la convention collective nationale des Taxis-4932Z-  
IDCC 2219**

Entre :

-L'**Union nationale des Taxis (UNT)** représentée par son Président Rachid BOUDJEMA dont le siège social est situé 139 rue des Pyrénées - 75020 PARIS, agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ;

-La **Fédération Nationale des Artisans Taxis (FNAT)** représentée par son Président Bernard CREBASSA dont le siège est situé 219, rue de la Croix Nivert 75015 Paris, agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicats patronaux départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ;

-La **Fédération Nationale des Taxis Indépendants – FNTI** représentée par son Président Monsieur Ahmed SENBEL, dont le siège est sis 139 rue Baraban – 69003 LYON, agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicaux patronaux départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliées ;

-La **Fédération Nationale du Taxi (FNNDT)** représentée par sa présidente Madame Emmanuelle CORDIER dont le siège est 38 rue de chartres 28360 Vitray en Beauce , agissant tant en son nom propre qu'au nom de tous les syndicaux patronaux départementaux, régionaux ou locaux et organisations qui lui sont affiliés ;

-La **Chambre Syndicale Nationale des Entreprises de Remise et de Tourisme dit CSNERT** représentée par son Président Serge PAYEN dont le siège social est situé 1 bis rue du Havre 75008 PARIS

Et :

-La **FNST-CGT**, dont le siège est situé 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Monsieur Karim ASNOUN ;

-**Fédération Nationale du transport et de la logistique FO-UNCP**, dont le siège est situé 40 rue du professeur Gosset 75018 PARIS, représentée par Monsieur Khalid OUGZIF– Secrétaire Général Adjoint ;

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION :**

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

## **ARTICLE 3 – PERSONNELS ROULANTS NON TITULAIRES DE LA CARTE PROFESSIONNELLE :**

<b><u>ECHELON 1</u></b>	<b>Qualifications</b>	<b>Salaire minimal pour 151,67 H mensuelles</b>	<b>Taux horaire</b>
<u>Niveau 1</u> Conducteur(trice) Débutant(te)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1.837,86 €	12,11 €
<u>Niveau 2</u> Conducteur(trice) Confirmé(ee)	-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 €

#### ARTICLE 4 – PERSONNELS ROULANTS TITULAIRES DE LA CARTE PROFESSIONNELLE :

Echelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67H mensuelles	Taux Horaire
<u>Niveau 1</u> Conducteur(trice) Débutant(te)	titulaire de la carte professionnelle	1.837,86 €	12,11 €
<u>Niveau 2</u> Conducteur(trice) Confirmé(ee)	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession –	1.853,34 €	12,21 €
<u>Niveau 3</u> <u>Conducteur(trice)</u> <u>Confirmé(ee)</u>	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession –Capacités professionnelles spécifiques	1.868,81 €	12,32 €

**ARTICLE 5 – PERSONNELS EMPLOYES MAITRISES ET CADRE NON ROULANTS:**

Statut	Echelon	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	Tecnicien 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	-	- Controleur de gestion - Responsable RH - Responsable Administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle	16 € 49
	VI					Responsable clientèle	18 € 57

## **ARTICLE 6 – MODALITÉS D’APPLICATION DE L’ACCORD SELON L’EFFECTIF DE L’ENTREPRISE :**

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

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

## **ARTICLE 7 - ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS :**

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

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

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

## **ARTICLE 8 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPOT – EXTENSION :**

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.

## **ARTICLE 10 : ADHÉSION :**

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

## **ARTICLE 11 : RÉVISION – DÉNONCIATION :**

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

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

**Paris le 20 Juin 2024**

Pour les organisations patronales :

**-Union Nationale des Taxis (UNT)**

Rachid BOUDJEMA – Président

**-Fédération Nationale des Artisans Taxis (FNAT)**

Bernard CREBASSA– Président

**-Fédération Nationale des Taxis Indépendant – FNTI**

Jean-Claude GUENERVE- Vice-Président

**-Fédération Nationale des Taxis (FNĐT)**

Emmanuelle CORDIER - Présidente

**- La Chambre Syndicale Nationale des Entreprises de Remise et de Tourisme dit CSNERT**

Serge PAYEN – Président

Pour les organisations syndicales

**-FNST-CGT**

Karim ASNOUN – Secrétaire

**-Fédération Nationale du Transport et de la logistique FO-UNCP**

Khalid OUGZIF– Secrétaire Général Adjoint