



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS
ET DES ACTIVITES AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

TRANSPORT SANITAIRE

**CIRCULAIRE D'APPLICATION COMMENTEE
REDIGEE PAR LA COMMISSION DE SUIVI**

**ACCORD-CADRE DU 4 MAI 2000
ET ACCORD DU 16 JUIN 2016**

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREALABLE | 3 |
| Textes applicables au transport sanitaire..... | 4 |
| Remarques liminaires sur l'entrée en application de l'accord..... | 5 |
| Préambule..... | 7 |
| TITRE LIMINAIRE - NATURE DE L'ACCORD | 9 |
| TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES | 11 |
| Article 1 - Champ d'application..... | 11 |
| Article 2 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité..... | 12 |
| Article 3 - Amplitude..... | 13 |
| Article 4 - Temps de travail effectif..... | 15 |
| Article 5 - Pauses ou coupures..... | 22 |
| Article 6 - Temps d'habillage et de déshabillage..... | 30 |
| Article 7 - Repos quotidien et hebdomadaire..... | 32 |
| Article 8 - Heures supplémentaires..... | 34 |
| Article 8 bis - Aménagement / réduction du temps de travail..... | 35 |
| Article 8 bis 1 - Cycles de travail..... | 35 |
| Article 8 bis 2 - Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail..... | 37 |
| Article 8 bis 3 - Réduction de la durée hebdomadaire de travail..... | 38 |
| Article 8 bis 4 - Octroi de jours de réduction du temps de travail "JRTT"..... | 38 |
| Article 8 bis 5 - Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail..... | 39 |
| Article 8 bis. 6 - Information des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du temps de travail..... | 43 |
| Article 9 - Travail de nuit..... | 43 |
| Article 10 - Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail..... | 49 |
| TITRE II - REMUNERATIONS | 50 |
| Article 11 - Définitions..... | 50 |
| Article 11.2 - Salaire mensuel professionnel garanti - S.M.P.G..... | 51 |
| Article 11.2. 1 - Principe..... | 51 |
| Article 11.2. 2 - Règles de comparaison..... | 51 |
| Article 11.2. 3 - Modalités de mise en œuvre..... | 52 |
| Article 11.2. 4 - Ancienneté..... | 53 |
| Article 11.2. 5 - Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes..... | 53 |
| Article 11.2. 6 - Dimanche et jours fériés travaillés..... | 55 |
| Article 11.2. 7 - Acompte..... | 56 |
| TITRE III - DISPOSITIONS PARTICULIERES | 57 |
| Article 12 - Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire..... | 57 |
| Article 13 - Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire..... | 57 |
| Article 14 - Rappel des dispositions restant en vigueur..... | 57 |
| Article 15 - Commission de suivi de l'accord..... | 59 |
| Article 16 - Mise en conformité du modèle de feuille de route..... | 59 |
| Article 17 - Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination..... | 59 |

PREALABLE

L'article 15 de l'Accord du 16 juin 2016 « Commission de suivi de l'accord » institue, dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation (à laquelle s'est dorénavant substituée la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ou CPPNI), une Commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires dudit Accord ou y adhérentes.

Sur un plan général, la première des missions de la Commission de suivi de l'Accord est « de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ».

C'est dans ce contexte que la présente « circulaire d'application commentée » a été rédigée.

La circulaire porte application commentée de l'ensemble des dispositions de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 et de l'Accord du 16 juin 2016 applicables dans les entreprises de Transport Sanitaire et présentées sous une forme consolidée.

Dans les développements de la présente circulaire, le texte des Accords susvisés figure en caractères normaux, les dispositions relatives à leur application et les commentaires y afférents figurent en grisé sous l'intitulé « Observations de la Commission de suivi ».

L'objectif de la présente circulaire est d'apporter aux entreprises, à leurs salariés ainsi qu'aux corps de contrôle, toute précision sur les conditions d'application des dispositions des Accords, aussi de nombreux commentaires font-ils référence aux dispositions en vigueur du code du travail ou du code des transports et sont enrichis d'exemples pratiques correspondant aux réalités organisationnelles des entreprises.

La circulaire d'application commentée n'a pas vocation à « interpréter » le texte des Accords, cette mission ressortissant de la compétence de la Commission de suivi de l'Accord du 16 juin 2016 elle-même.

La Commission de suivi se réunit sur demande :

- d'une ou des organisations professionnelles patronales ou syndicales représentatives signataires de l'Accord du 16 juin 2016 ou y adhérentes ;
- d'une entreprise ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est saisie d'une difficulté d'interprétation et/ou d'application, la Commission doit, dans les trois mois de sa saisine, rendre un avis écrit et circonstancié.

Textes applicables au transport sanitaire

Observations de la Commission de suivi :

Ont été abrogées :

- les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 « modifié » relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (abrogées par le décret n° 2016-1549 du 17 novembre 2016).
- les dispositions du décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (abrogées par le décret n° 2009-32 du 9 janvier 2009).
- les dispositions du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes (abrogées par le décret n° 2016-1549 du 17 novembre 2016).
- les dispositions du décret n° 2009-32 du 09 janvier 2009 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire (abrogées par le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016).

Restent applicables les dispositions de l'arrêté du 19 décembre 2001 (JORF du 4 janvier 2002) modifié par l'arrêté du 18 août 2009 (JORF du 28 août 2009) concernant l'horaire de service dans le transport sanitaire.

⇒ (Sur ces dispositions voir les observations relatives à l'article 10 de l'Accord dans la présente circulaire)

Ont été intégrées dans le code des transports les dispositions relatives à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire.

Remarques liminaires sur l'entrée en application de l'accord

Observations de la Commission de suivi :

Sur l'entrée en application de l'accord, deux articles de l'Accord doivent faire l'objet de précisions (art. 18 et art. 4 C)).

Article 18

Le paragraphe 1 de l'article 18 de l'Accord fixe son entrée en application au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

En conséquence, aucune application de l'Accord ne pouvait s'opérer avant cette date consécutive à l'extension.

L'arrêté, en date du 19 juillet 2018, portant extension de l'Accord ayant été publié au Journal Officiel du 27 juillet 2018, **l'Accord est entré en application à compter du 1^{er} août 2018.**

L'arrêté du 19 juillet 2018 **exclut de l'extension :**

- le dernier paragraphe de l'article 6 (« Temps d'habillage et de déshabillage »). Ce paragraphe est relatif à l'allocation, par l'employeur, lorsqu'il n'assure pas directement l'entretien de la tenue professionnelle, de l'indemnité dite « d'entretien » au personnel ambulancier afin de compenser les frais professionnels engagés par ce dernier pour procéder à cet entretien.
- l'article 10 (« Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail ») de l'Accord.

Il étend d'autres dispositions de l'Accord « sous réserve ».

La portée de ces exclusions de l'extension et des extensions sous réserve de certaines dispositions de l'Accord sera développée, dans la présente circulaire, dans les commentaires relatifs aux articles concernés.

Article 4

Le paragraphe C) de l'article 4 de l'Accord « Temps de travail effectif/ Conditions et délais de mise en œuvre », pour sa part, précise que la règle générale de calcul du temps de travail effectif (Amplitude - Pauses/Coupures) s'appliquera à l'ensemble des périodes d'activité des personnels ambulanciers (jours, nuits, dimanches et jours fériés) à l'issue d'une période de trois ans après la conclusion de l'Accord, à savoir à compter du 16 juin 2019, sous réserve :

- de l'extension, sans réserve, des articles 4 et 5 de l'Accord,
- de l'adaptation des dispositions réglementaires relatives à la garde départementale.

Les réserves figurant dans l'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 relatives aux articles 4 et 5 de l'Accord portent sur des dispositions du code des transports et du code du travail dont l'application n'est pas de nature à remettre en cause l'équilibre général de l'Accord.

En conséquence, la Commission de suivi considère que ces réserves ne sauraient faire obstacle à la mise en œuvre, au-delà de la date du 16 juin 2019, de la règle « générale » de calcul du temps de travail effectif (Amplitude - Pauses/Coupures) pendant les services de permanence.

En revanche, pour ce qui concerne l'adaptation des dispositions réglementaires relatives à la garde départementale, la Commission de suivi considère que la mise en œuvre de la règle « générale » de calcul susvisée ne pourra être effective que si cette adaptation est pérenne.

Les conditions d'application de ces deux réserves sont développées dans les commentaires relatifs à l'article 4 C).

Dans l'attente de cette adaptation réglementaire, deux règles de calcul du temps de travail effectif sont applicables (art. 4 B-2)) :

- Principe général : Amplitude - Pauses/Coupsures
- Situation particulière des services de permanence : Amplitude X 80%.

Tant que les conditions fixées par l'article 4 C) de l'Accord ne sont pas remplies et que la suppression totale des équivalences n'est pas effective, le calcul du TTE pour les services de permanence peut s'opérer, soit (impérativement par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement) par la formule **Amplitude - Pauses/Coupsures** (art. 4 C) dernier paragraphe), soit par la formule **Amplitude X 80 %** (art. 4 B-2) Tiret 2)

⇒ (Sur l'ensemble des dispositions applicables au temps de travail effectif et, notamment, les conditions d'unicité de sa règle de calcul, voir les observations relatives à l'article 4 de l'Accord dans la présente circulaire).

Dans tous les commentaires de la présente circulaire dans lesquels il est fait référence à des accords d'entreprise ou à des accords d'établissement, il convient d'entendre « accord d'entreprise » ou « accord d'établissement » tel que défini par les dispositions légales en vigueur.

Sont plus particulièrement applicables les articles suivants du code du travail :

- *L. 2232-12 sur les modalités générales de négociation des accords ;*
- *L. 2232-21 et L. 2232-22 sur les modalités de ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés ;*
- *L. 2232-23 et L. 2232-23-1 sur les modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 50 salariés ;*
- *L. 2232-24 à L. 2232-26 sur les modalités de négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus.*

Préambule

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Le service au patient constitue l'objectif prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire, leur vocation même. Bien que constamment confrontées à des situations imprévisibles dans un contexte aléatoire, un tel engagement implique de leur part une disponibilité de tous les instants qui leur impose d'être notamment en capacité de répondre à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale, à toute heure du jour ou de la nuit.

Les études les plus récentes réalisées auprès d'un panel représentatif d'entreprises du transport sanitaire font apparaître un décrochage de leurs performances financières depuis plusieurs années et, ce, en dépit d'une augmentation du volume d'activité.

Même s'il existe une grande hétérogénéité des situations liée à la taille des entreprises, à leur localisation, aux spécificités de leurs activités, le risque de défaillances d'entreprises s'accroît, particulièrement dans celles qui emploient le plus grand nombre de salariés.

Cette situation s'explique principalement par des revalorisations tarifaires globalement insuffisantes, surtout depuis 2008, le déficit de l'Assurance Maladie ayant conduit les Pouvoirs Publics à prendre des mesures drastiques pour endiguer la croissance constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on observe une évolution significative non compensée des coûts salariaux sur les années 2009 / 2012 suite aux modifications conventionnelles intervenues consécutivement à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes dite « arrêt Dellas ».

Parallèlement, on constate qu'une part très significative de la profession est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises employant 2 salariés au plus, cette proportion ayant tendance à augmenter et pouvant avoir des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pratiques et émergent de nouveaux statuts ayant pour conséquence un détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale, notamment au niveau des PME/TPE.

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

- à améliorer la régulation des flux dans le cadre des transports intra hospitaliers,
- à repenser la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du transport sanitaire doit naturellement comporter une dimension sociale afin de répondre aux attentes des salariés, notamment sur la qualité de leur vie au travail.

Dans ce contexte, tout en tenant compte des spécificités du secteur, les partenaires sociaux confirment leur attachement à la clarification et à la simplification des règles conventionnelles et décident de revenir aux règles de droit commun en matière de calcul du temps de travail effectif.

Concernant ces nouvelles règles de calcul du temps de travail, la portée de la jurisprudence précitée de la Cour de Justice des Communautés Européennes sur la cohérence des équivalences dans leur application au secteur du transport sanitaire a également amené les partenaires sociaux à décider d'en programmer la suppression.

Les partenaires sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord encadre strictement la planification de l'organisation de l'activité et sa communication préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers dans l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale tout en tenant compte notamment de la structure de leur population telle qu'elle apparaît dans le rapport annuel 2015 de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche plus globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent accord et de leur portée sur l'harmonie générale et la structure de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 et, d'autre part, conscients de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux mesures conventionnelles applicables au secteur du transport sanitaire, les partenaires sociaux sont convenus de réformer ledit Accord-cadre par un instrument juridique pris sous la forme d'un accord portant avenant audit Accord-cadre.

Observations de la Commission de suivi :

La Commission de suivi pointe les principes clés du Préambule qui ont guidé la négociation du présent accord.

Extraits du Préambule de l'Accord du 16 juin 2016 :

La vocation même des entreprises de transport sanitaire (le service au patient) implique de leur part une disponibilité de tous les instants et d'être en capacité de répondre à toute heure du jour ou de la nuit à des demandes de transport sanitaire motivées par l'urgence médicale.

Les partenaires sociaux estiment nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Cet accord est porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui comportera également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

TITRE LIMINAIRE – NATURE DE L'ACCORD

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Observations de la Commission de suivi :

Pourquoi un accord normatif ?

En posant le principe de la « normativité » de l'Accord, les parties signataires entendaient afficher leur volonté de rendre ce texte porteur d'obligations et de droits et de lui donner un caractère impératif dans son ensemble, à l'exception de certaines dispositions, limitativement énumérées, auxquelles il est possible de déroger par accord d'entreprise ou par accord d'établissement.

Les articles aux dispositions desquels les parties avaient expressément donné la faculté de déroger étaient les suivants :

- Art. 4 Temps de travail effectif / C) Conditions et délais de mise en œuvre
- Art. 5 Pauses ou coupures / B) Types de pauses
- Art. 5 Pauses ou coupures / C) Régime juridique des pauses ou coupures
- Art. 8 Heures supplémentaires / B) Contingent
- Art. 9 Travail de nuit

Cependant, dorénavant, ce principe de « normativité » posé par l'Accord et rappelé ci-dessus doit s'appliquer dans le respect des dispositions des articles L. 2253-1 et s. du code du travail relatifs à la hiérarchie des normes (Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective).

Pour rappel, l'article L. 2253 -1 du code du travail énumère les thèmes relevant du champ de compétence exclusif de la branche.

Article L.2253-1 du code du travail : La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dans ces thèmes, les dispositions des accords de branche prévalent sur les accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs et postérieurs à l'Accord du 16 juin 2016, sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes.

L'Accord du 16 juin 2016 contient, par ailleurs, des dispositions « supplétives » à savoir qui s'imposent à défaut de mesures fixées dans l'entreprise

Exemple (non exhaustif) : la contrepartie des temps d'habillage et de déshabillage sous forme de temps rémunéré.

⇒ (Sur l'ensemble des dispositions applicables au temps d'habillage et de déshabillage voir les observations relatives à l'article 6 de l'Accord dans la présente circulaire).

La négociation en entreprise prévue par l'Accord du 16 juin 2016 ne peut que s'inscrire dans le respect de la nouvelle hiérarchie des normes, telle qu'elle résulte des dispositions du code du travail. Dorénavant, le code du travail distingue entre les dispositions dites « d'ordre public » auxquelles il ne peut être dérogé, même par accord collectif, les dispositions entrant dans le « champ de la négociation collective » qui fixe le cadre ouvert à la négociation et les dispositions dites « supplétives » qui s'appliquent en l'absence d'accord négocié.

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Article 1 - Champ d'application

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Le présent accord est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

| NAF REV 2 | | NAF REV 1 | |
|------------|---------|------------|-------|
| Ambulances | 86.90 A | Ambulances | 851 J |

Observations de la Commission de suivi :

Certaines dispositions de l'accord du 16 juin 2016 s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnel des entreprises relevant du code NAF 86-90 A.

D'autres dispositions ne s'appliquent qu'au seul personnel ambulancier : art. 2 (§ 5 et 6), art. 3 B) et C), art. 4 B), C) et - pour partie - D), art. 5 A (§ 3 et 5), art 5 B-1 (§ 4), art. 5 B-2), art. 5 C), D) (§ 3 et 4) et E), art. 6, art. 7 A (§ 4), art. 9, et art. 10.

Pour mémoire :

- les emplois de personnel ambulancier 1er ou 2ème degré sont définis et classés dans la nomenclature des emplois annexée à l'Accord-cadre du 04 mai 2000 ; cette nomenclature n'a fait l'objet d'aucune modification.
- les emplois des personnels des entreprises de transport sanitaire ne figurant pas dans la nomenclature susvisée sont définis et classés dans les nomenclatures et groupes des emplois de la CCNTR.

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la remise en cause par les entreprises de leurs propres accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Observations de la Commission de suivi :

Conformément aux dispositions du code du travail (article L. 2253-1, dernier alinéa) l'équivalence entre garanties d'une convention ou d'un accord de branche, d'une part, et garanties d'un accord d'entreprise ou d'établissement, d'autre part, « s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

L'appréciation de la qualité « d'accord ayant le même objet [...] et plus avantageux » (texte de l'Accord) doit s'opérer dans les mêmes conditions, à savoir par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, globalement, ni point par point, ni article par article.

Article 2 – Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le planning précisant l'organisation du travail (périodes de travail / périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié - quel qu'en soit le motif -, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise des repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

Observations de la Commission de suivi :

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur (ou de son représentant) ; elle s'inscrit dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Le principe de l'établissement au moins par mois et de l'affichage du planning 15 jours avant les périodes considérées a été repris de l'ancien article 4 de l'Accord-cadre du 04 mai 2000.

De la même façon, a été reprise la possibilité d'y apporter une modification, de préférence en recourant au volontariat.

Pour permettre aux personnels des entreprises de transport sanitaire de mieux concilier leur vie professionnelle, leur vie personnelle et leur vie sociale (voir ci-dessus, les Extraits du Préambule), le planning doit, dorénavant, préciser les périodes de travail et les périodes de repos.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communique aux personnels ambulanciers au plus tard à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et sans que cela puisse revêtir un caractère systématique ou trop fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Observations de la Commission de suivi :

La disposition relative à la communication de l'heure de prise de service du lendemain au plus tard à 19 heures est nouvelle. Elle répond à la même préoccupation de permettre au personnel ambulancier de concilier au mieux leur vie professionnelle, leur vie personnelle et leur vie sociale.

En conséquence, la possibilité offerte par le dernier alinéa du présent article de modifier l'horaire de prise de service du lendemain (par hypothèse après 19 heures) :

- ne saurait se justifier qu'en cas de nécessité, à savoir si l'employeur (ou son représentant) ne peut recourir à aucune autre solution (ex. non exhaustifs : assistance, rapatriement, annulation de mission, permutation d'horaires entre salariés, notamment pour cause de respect du repos quotidien) ;
- et ne saurait être systématique.

En tout état de cause, il appartient à l'employeur (ou à son représentant) d'informer le personnel ambulancier concerné de toute modification de cette nature dès qu'il en a connaissance.

La mise en œuvre de cette mesure par l'employeur doit s'opérer dans le respect du droit à la déconnexion visé par l'article L. 2242-17 (7°) du code du travail (Loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi Travail ») qui a pour principal objectif « d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

Article 3 - Amplitude

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

A) Définition

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

Observations de la Commission de suivi :

L'amplitude est l'intervalle entre deux repos journaliers ou quotidiens successifs (repos de 11 h consécutives susceptibles d'être réduites à 9 heures - voir l'article 7 A) ou entre un repos journalier ou quotidien et un repos hebdomadaire (repos d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent, sauf dérogation, le repos quotidien de 11 heures - voir l'article 7 B).

Cette définition est conforme à celle de l'article R. 3312-2 du code des transports ; l'article D. 3312-29 du même code, pour sa part, précise que les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail s'inscrivent dans l'amplitude.

⇒ (Sur l'ensemble des dispositions applicables au temps d'habillage et de déshabillage, voir les observations relatives à l'article 6 de l'Accord dans la présente circulaire).

B) Limites

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne sur quatre semaines.

- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Observations de la Commission de suivi :

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 12 h.

Elle peut être portée à **14 h** une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines pour répondre aux nécessités de l'activité (accomplissement de la mission jusqu'à son terme).

Le début de la mission (c'est-à-dire son attribution) provoquant le dépassement de l'amplitude au-delà de 12 heures doit se situer avant l'échéance des 12 heures.

Le dépassement de l'amplitude dans ces conditions ne peut s'envisager que pour une seule mission.

Pour apprécier le contenu des missions du personnel ambulancier il convient de se reporter à la classification et à la nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire (Annexe n° 1 à l'Accord-cadre du 04 mai 2000).

Il est également possible de dépasser les 12 h d'amplitude (toujours jusqu'à 14 heures) 50 fois sur une année civile (rapatriements et activités saisonnières).

Seules les hypothèses visées ci-dessus permettent de dépasser la durée normale d'amplitude de 12 heures.

Lorsque la durée d'amplitude dépasse 12 heures, le repos quotidien immédiatement suivant doit avoir une durée minimale de 11 heures consécutives. Il ne peut être réduit.

L'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 rappelle que, conformément à l'article R. 3312-30 du code des transports, « l'inspecteur du travail et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, sont tenus informés, immédiatement, de toute prolongation de l'amplitude ».

La durée des pauses ou coupures visées à l'article 5 ci-dessous ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

C) Contreparties

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une "indemnité de dépassement d'amplitude journalière" -IDAJ- correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de repos équivalent.

Observations de la Commission de suivi :

Exemple (non exhaustif) :

Pour une amplitude de 14 (12 + 2) heures, le personnel ambulancier bénéficie, en plus de sa rémunération normale correspondant au calcul de son temps de travail effectif sur la période considérée :

- soit d'une IDAJ égale au montant de son taux horaire multiplié par 2 heures (les 2 heures au-delà de 12) ;

- soit de 2 heures (également les 2 heures au-delà de 12) de repos attribués dans des conditions définies dans l'entreprise.

Article 4 - Temps de travail effectif

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

A) Définition

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 assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- La visite médicale d'embauche et les examens obligatoires,
- Les heures de délégation (DP, CE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseillers prud'hommes ...),
- Le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et les congés légaux des salariés.

Observations de la Commission de suivi :

En application de la loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi Travail », la visite médicale d'embauche a été remplacée par la visite d'information et de prévention (art. L. 4624-1 et R. 4624-10 du code du travail).

B) Calcul du temps de travail effectif

B- 1) Principes liminaires

La mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives au calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers s'opère sans que puisse être mis en application le dispositif des astreintes visées aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également, conformément au principe exposé dans le Préambule du présent accord, leur décision de ne plus recourir aux équivalences pour calculer le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Observations de la Commission de suivi :

Les parties signataires, conformément au principe exposé dans le Préambule du présent Accord, confirment leur engagement de ne plus recourir aux astreintes et décident de supprimer, à court terme, le régime des équivalences pour calculer le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Les conditions et délais de mise en œuvre de la règle unique de calcul du temps de travail effectif sont développés ci-après dans le paragraphe C).

Remarque importante sur les conditions de recours au régime des équivalences

En application des dispositions du code du travail (art. L. 3121-14 et L. 3121-15), seul un accord de branche (ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat) peut mettre en place un régime d'équivalence.

L'article L. 3121-14 du code du travail ne visant que l'accord de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut instituer un régime d'équivalence. Un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut, pas plus, maintenir un régime d'équivalence pour les périodes autres que les permanences.

En revanche, en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux modalités de calcul d'un régime d'équivalence institué par un accord de branche si ledit accord d'entreprise ou d'établissement assure aux personnels concernés des garanties au moins équivalentes. En conséquence, un accord d'entreprise ou d'établissement antérieur (ou postérieur) à l'Accord du 16 juin 2016 peut maintenir ou mettre en place un régime d'équivalences plus favorable pour les périodes de permanences (en pratique, par l'application d'un taux supérieur à 80 %), et exclusivement pour les permanences, avec une durée d'application limitée à celle du maintien des équivalences tel que fixé par l'Accord de branche (à savoir jusqu'à ce que soient remplies les conditions de leur suppression effective totale telles que fixées par l'article 4 § C de l'Accord).

Dès lors que seront remplies les conditions fixées par l'article 4 C) de l'Accord (voir ci-après), et que la suppression des équivalences sera effective et totale, il ne sera plus possible d'appliquer un régime d'équivalence pour décompter le temps de travail dans les entreprises exerçant les activités du transport sanitaire. Etant donné que la détermination d'un régime d'équivalence relève exclusivement de la branche, lorsque l'accord de branche le supprime il n'est plus possible de négocier dans les entreprises une durée équivalente de travail.

Quelle que soit la date de suppression effective totale des équivalences, les accords d'entreprise prévoyant une durée équivalente toujours en vigueur à ladite date, devront faire l'objet d'une renégociation.

Il est rappelé, par ailleurs, que les dispositions antérieures relatives aux équivalences instituées par l'Accord-cadre du 04 mai 2000 ont été abrogées par l'Accord du 16 juin 2016, et que celles instituées par le décret 2001-679 du 30 juillet 2001 et par le décret n° 2009-32 du 09 janvier 2009 ont, pour leur part, été abrogées par le décret n° 2009-32 du 09 janvier 2009 et par le décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016)

Dans le cadre de la codification du code des transports, la durée de l'équivalence définie par l'article 3 du Décret n°2009-32 a été codifiée dans son article D. 3312-31.

Au regard des nouvelles règles du code du travail relatives à la mise en place des régimes d'équivalence, l'article D. 3312-31 du code des transports n'a plus de portée.

Les parties signataires de l'Accord du 16 juin 2016 prendront dans les meilleurs délais les initiatives qui s'imposent afin d'en obtenir l'abrogation.

Toutefois, conscients de l'incidence de cette avancée sociale majeure sur l'organisation de l'activité des entreprises et de la nécessité d'une adaptation de la réglementation relative à la garde départementale, les partenaires sociaux conviennent de procéder à cette suppression définitive et plénière, conformément aux dispositions du paragraphe C) ci-dessous.

Dans l'attente de cette suppression, pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d'une amplitude d'une durée minimale de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18h et 10h), les dimanches (entre 6h et 22h) et jours fériés (entre 6h et 22h),
- le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Observations de la Commission de suivi :

⇒ Attention : pour être qualifié de « permanence » le samedi doit respecter les critères ci-dessus.

En conséquence, le samedi « jour » peut correspondre à deux situations :

- soit l'organisation du travail du samedi réunit les critères fixés par l'Accord (durée et planification) et la période de travail correspondante constitue alors une permanence décomptée comme temps de travail effectif dans les conditions fixées par son article 4 B-2 (« Situation particulière des services de permanence »), à savoir « Amplitude X 80 % » (sauf si accord d'entreprise ou d'établissement mettant en place le décompte du temps de travail effectif du « Principe général ») ;
- soit l'organisation du travail du samedi ne réunit pas les critères de la permanence et la période de travail correspondante est alors décomptée comme temps de travail effectif dans les conditions prévues pour les autres périodes de travail par ce même article 4 B-2) (« Principe général »), à savoir « Amplitude - Pauses/Coupures » (plafonnées à 1 h 30 ou, si accord d'entreprise ou d'établissement, à 2 h.).

Sur demande de l'employeur (ou de son représentant), un salarié peut donc accomplir des périodes de travail le samedi suivant l'un ou l'autre des deux régimes, en fonction des besoins, sous réserve des règles ci-dessus.

L'organisation du travail doit respecter les règles relatives à la durée maximale du travail et à l'attribution des repos quotidiens et hebdomadaires.

Une fois programmée comme service de permanence, une période de travail du samedi se traduisant, dans les faits, par une durée d'amplitude inférieure à 10 heures ne peut pas être rétroactivement qualifiée différemment.

En cas d'annulation d'un service de permanence du samedi, la période considérée n'entre pas dans le temps de travail effectif.

L'annulation d'un service de permanence du samedi sur initiative de l'employeur (ou de son représentant) peut se traduire, sur la semaine considérée, par une durée de travail effectif du personnel ambulancier concerné inférieure à 35 heures.

Dans cette hypothèse, il convient de distinguer deux situations en fonction des modalités de décompte du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

1 - Si, dans l'entreprise, le temps de travail est décompté à la semaine, le temps de travail effectif à retenir pour la semaine au cours de laquelle la permanence du samedi a été annulée (qui, par hypothèse, n'a pas atteint 35 heures) est de 35 heures ; en effet, en cas de décompte du temps de travail à la semaine, l'employeur doit garantir au personnel ambulancier travaillant à temps plein une durée minimale de travail effectif de 35 heures.

2 - Si, dans l'entreprise, le temps de travail est décompté en application d'un mode de calcul du temps de travail effectif en moyenne sur une période supérieure à la semaine (quatorzaine, cycle ou autre), le temps de travail effectif doit être calculé conformément à ce mode de calcul (en moyenne sur la quatorzaine, sur le cycle ou sur la période autre considérée), la durée de travail effectif (par hypothèse inférieure à 35 heures) de la semaine au cours de laquelle la permanence du samedi a été annulée pouvant être compensée par les heures supplémentaires de l'autre semaine ou des autres semaines de la période de décompte applicable dans l'entreprise.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnels ambulanciers sont à la disposition permanente de l'entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers pendant les périodes de permanences font l'objet d'un régime d'équivalences, tel que prévu par les dispositions réglementaires en vigueur spécifiques au secteur.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnels ambulanciers sont définies en fonction des périodes de travail qu'ils sont amenés à accomplir.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnels employés à temps partiel.

B- 2) Règles de calcul

→ Principe général

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude diminuée des temps de pauses ou de coupures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous.

→ Situation particulière des services de permanence

Pendant les services de permanence, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée.

Observations de la Commission de suivi :

Services de permanence : changement du coefficient d'équivalence

A compter du 1er août 2018, le coefficient d'équivalence pour les services de permanence est fixé à 80 % de la durée de l'amplitude.

Rappelons qu'en application des dispositions du paragraphe C) de l'article 4 du présent Accord tant que les conditions qu'il fixe ne seront pas remplies justifiant ainsi la suppression effective totale des équivalences, les entreprises disposent de deux modalités de calcul du temps de travail effectif des services de permanence :

- soit par application de la formule « Amplitude X 80% »,
- soit, impérativement par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, par application de la formule Amplitude - Pauses/Coupsures.

Hors services de permanence

Il n'existe plus de coefficient. Une heure égale une heure, prise en compte pour 100% de sa durée.

Cette règle de calcul, fixée par l'Accord de branche du 16 juin 2016, revêt un caractère obligatoire et il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement (voir ci-dessus « Remarque importante sur les conditions de recours au régime des équivalences »).

Pour calculer le temps de travail effectif, on soustrait de l'amplitude les temps de pause/coupsure (légale, repas ou autre) dans la limite maximale d'1 h.30 par période journalière (ou de 2 heures par accord d'entreprise ou d'établissement).

⇒ (Sur l'ensemble des dispositions applicables aux pauses/coupsures, voir ci-après (article 5) les observations de la Commission de suivi).

C) Conditions et délais de mise en œuvre

La dualité des règles de calcul visée dans le paragraphe B) ci-dessus cessera de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord.

A compter de cette échéance, seule subsistera la règle du « Principe général » de calcul du temps de travail effectif sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupsures dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous, sous réserve que :

- l'extension sans réserves des dispositions des articles 4 et 5 du présent accord soit intervenue dans ce délai,
- les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

Pendant cette période de 3 ans, les entreprises pourront convenir d'appliquer le régime de calcul du temps de travail effectif pour les périodes de permanences sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou coupsures par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Observations de la Commission de suivi :

La règle de calcul du temps de travail effectif pendant les services de permanence par application du régime des équivalences cessera de s'appliquer au plus tard le 16 juin 2019, sous réserve de la réalisation des deux conditions suivantes :

- l'extension sans réserve des articles 4 et 5 de l'Accord ;
- l'adaptation, de façon pérenne, des dispositions réglementaires relatives à la garde départementale.

La règle de calcul du temps de travail effectif des services de permanence sera alors le régime général.

Les règles relatives à l'organisation des services de permanence cesseront également de s'appliquer à cette même date (répartition, durée). Toutes les périodes de travail seront traitées à l'identique.

Cette échéance ne peut être anticipée que par accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

⇒ RAPPEL (cf. Remarques liminaires sur l'entrée en application de l'Accord)

Les réserves figurant dans l'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 relatives aux articles 4 et 5 de l'Accord portent sur des dispositions du code des transports et du code du travail dont l'application n'est pas de nature à remettre en cause l'équilibre général de l'Accord.

En conséquence, la Commission de suivi considère que, pour ce qui les concerne, ces réserves ne sauraient faire obstacle à la mise en œuvre, au-delà de la date du 16 juin 2019, de la règle « générale » de calcul du temps de travail effectif (Amplitude - Pauses/Coupsures) pendant les services de permanence.

En revanche, pour ce qui concerne l'adaptation des dispositions réglementaires relatives à la garde départementale, la Commission de suivi considère que la mise en œuvre de la règle « générale » de calcul susvisée ne pourra être effective que si cette adaptation est pérenne.

D) Limites maximales et minimales

1) Limites maximales et minimales quotidiennes

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

Observations de la Commission de suivi :

La durée minimale quotidienne de travail effectif est maintenant fixée à 4 h 30 pour les salariés à temps plein.

Dans cette hypothèse d'un temps de travail effectif de 4 h 30, considérant que la durée de pause/coupsure maximale sur une période journalière est fixée à 1 h 30 ou 2 h. en fonction des périodes de travail (voir article 5), l'amplitude maximale ne peut être supérieure à 6 h ou 6 h 30.

La durée maximale quotidienne de travail effectif ne peut pas être portée à 12 heures de façon permanente et chaque jour.

En effet, il convient de tenir compte des dispositions réglementaires applicables en la matière, à savoir l'article D. 3312-6 du code des transports, qui précise que la durée maximale du travail effectif peut être portée à 12 heures une fois par semaine, pour le personnel roulant et qu'elle peut être portée à 12 heures une seconde fois par semaine dans la limite de six fois par période de 12 semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins.

2) Limites maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Observations de la Commission de suivi :

La durée hebdomadaire de travail effectif est de 48 heures (art. L. 3121-20 du code du travail) et de 46 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (cette disposition est conforme à celles de l'article D. 3312-32 du code des transports).

Naturellement, ces plafonds s'apprécient conformément aux règles de calcul applicables à la situation ou à la période de travail (Amplitude - Pauses/Coupures ou Amplitude X 80 %).

Article 5 - Pauses ou coupures

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

A) Définition

Sans préjudice des dispositions particulières prévues dans le cadre des services de permanence sous régime du coefficient d'équivalences et sans préjudice des conditions visées ci-dessous dans lesquelles elle peut être interrompue, la pause ou coupure constitue un arrêt de travail ou une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

Observations de la Commission de suivi :

Comme rappelé précédemment (voir Observations ci-dessus sur l'article 2), l'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur (ou de son représentant) ; elle s'inscrit dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Il lui appartient donc, à ce titre, de fixer les heures de début et de fin des pauses/coupures et il est essentiel qu'il respecte le principe de la fixation préalable de ces heures et de leur communication au personnel ambulancier concerné. La qualification des temps de pause/coupure ne peut s'opérer « a posteriori ».

Pendant cette période de pause ou coupure les personnels peuvent vaquer librement à des occupations personnelles ; ils sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels.

Toutefois, au cours de cette période de pause ou de coupure et sans remise en cause du caractère exceptionnel des interruptions dont les pauses ou coupures peuvent faire l'objet conformément aux principes figurant dans le paragraphe E) ci-dessous, les personnels ambulanciers doivent pouvoir être joints par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant.

Observations de la Commission de suivi :

Les moyens de communication (téléphone, PDA ou autre dispositif) mis à la disposition des personnels ambulanciers doivent, naturellement, être connectés afin que l'employeur (ou son représentant) puisse prendre contact avec eux si, pour des motifs de sécurité et de santé publique (et eux seuls), il se trouve contraint d'interrompre la pause/coupure.

Au regard de la vocation même des entreprises de Transport Sanitaire (voir ci-dessus : **Extraits du Préambule de l'Accord du 16 juin 2016**), cette mesure est indispensable à la bonne exécution de leur mission par les personnels ambulanciers.

Dans le cadre de l'application du présent article, le contexte dans lequel il est demandé aux personnels ambulanciers de laisser leurs moyens de communication connectés n'est pas en contradiction avec l'objectif du législateur dans la création du nouveau droit à la déconnexion visé par l'article L. 2242-17 (7°) du code du travail ces deux dispositifs s'inscrivant dans des registres juridiques d'une nature totalement différente.

Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pause(s) ou coupure(s).

La pause ou coupure peut être prise en tout lieu où le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission.

Observations de la Commission de suivi :

Il est précisé dans la définition de la pause/coupure (voir ci-dessus) qu'il appartient à l'employeur (ou à son représentant) de fixer les heures de début et de fin des pauses/coupures. En pratique, en prenant cette décision, il est également amené à en fixer le lieu. Il appartient, effectivement, à l'employeur (ou à son représentant) de fixer le lieu des pauses/coupures.

L'Accord du 16 juin 2016 ne prévoit pas que la pause/coupure doit être systématiquement prise dans les locaux de l'entreprise.

La Commission recommande que, sauf impossibilité de fait, la pause/coupure soit fixée dans des conditions permettant au personnel ambulancier d'accéder à des toilettes.

La pause/coupure peut être octroyée :

- aux deux ambulanciers, en même temps, lorsqu'aucune mission ne leur a été attribuée,
- aux deux ambulanciers, également en même temps, lorsque la surveillance du malade ne s'impose pas du fait qu'il est pris en charge par la structure de soins ;
- à un seul des deux ambulanciers lorsque la surveillance du malade s'impose.

B) Types de pauses

A l'intérieur d'une même période journalière de travail, peuvent être identifiés différents types de pauses ou coupures :

- 1) La « pause légale » (définie à l'article L. 3121-33 du code du travail « Temps de pause »)

Observations de la Commission de suivi :

L'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 étend les dispositions de ce paragraphe « sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail ».

Cette réserve, purement formelle, est justifiée par le remplacement de l'article L. 3121-33 du code du travail par l'article L. 3121-16 (Loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi Travail »).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le personnel peut être en pause à tout moment pendant son amplitude de travail en raison des spécificités inhérentes à la nature de l'activité des entreprises de transport sanitaire.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective. En conséquence, le droit à la pause est ouvert lorsque le personnel a accompli 6 heures de travail effectif ; le droit n'est pas ouvert lorsque la période de 6 heures a été atteinte pause ou coupure comprise.

Sur décision de l'employeur cette pause de 20 minutes peut être accordée à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Observations de la Commission de suivi :

Après 6 heures consécutives de travail effectif, le droit du salarié à une pause/coupure minimale de 20 minutes (« pause légale ») est ouvert.

Ces 20 minutes doivent être consécutives (article L. 3121-16 du code du travail).

La pause « légale » de 20 minutes » peut être accordée alors même que n'ont pas été effectuées les 6 heures de travail effectif.

Le décompte de toute nouvelle période de 6 heures consécutives de travail effectif ne redémarre qu'à l'issue de chaque pause/coupure.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1321-10 du Code des transports, la période de pause au sens du présent accord peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

Observations de la Commission de suivi :

Pour les personnels ambulanciers si la pause/coupure « légale » n'a pas pu être accordée conformément aux règles rappelées ci-dessus, l'employeur (ou son représentant) peut, en application des dispositions du code des transports, la décaler ou la reporter, sous la forme d'un « repos compensateur équivalent », jusqu'à la fin de la période journalière suivante, au plus tard.

La pause/coupure « légale » de la période journalière « J » peut ainsi être décalée ou reportée au plus tard jusqu'à la fin de la période journalière « J + 1 » ; il n'est pas possible de la reporter à J+2.

En revanche le fait d'avoir décalé la pause/coupure « légale » de J à J+1 n'interdit pas de décaler la pause de J+1 à J+2 et ainsi de suite.

Dans l'esprit des parties signataires, le report ou le décalage de la pause de 20 minutes consécutives ne doit pas prendre un caractère systématique.

Exemples (non exhaustifs) :

1 - Un ambulancier prend son service à 5 h un mardi ; le droit à la pause/coupure « légale » lui est normalement ouvert le mardi au plus tard à 11 heures ; si les impératifs d'exploitation de l'entreprise ne lui permettent pas d'octroyer ladite pause/coupure dans ces conditions, l'employeur (ou son représentant) a la possibilité de lui accorder un « repos compensateur équivalent » à la pause/coupure non prise avant la fin de la période journalière considérée, c'est à dire le mardi, ou avant la fin de la période journalière suivante, c'est-à-dire le mercredi.

Au regard de la rédaction de l'Accord, la pause/coupure « repas » de 30 minutes attribuée au personnel ambulancier au cours de la période journalière du mardi (par exemple entre 12 h et 12 h. 30) peut être retenue au titre de ce « repos compensateur équivalent ».

Si la pause/coupure du mardi n'a pas été attribuée au cours de cette période journalière, elle pourra être attribuée au cours de la période journalière suivante, c'est-à-dire le mercredi.

Si, au cours de la période journalière du mercredi, la pause/coupure « légale » du mardi est attribuée pendant la pause/coupure « repas » du mercredi, la pause/coupure « légale » du mercredi reste naturellement due.

Pour que le personnel ambulancier concerné soit pleinement rempli dans ses droits, il convient, par exemple, de lui attribuer (le mercredi) une pause/coupure d'au moins 50' (à savoir 30' au titre de la pause/coupure « repas » du mercredi intégrant la pause/coupure « légale » du mardi « reportée » et 20' de pause/coupure « légale » du mercredi.

Si la pause/coupure n'est pas accordée à l'ambulancier le mardi (J), son amplitude constitue intégralement du temps de travail effectif.

Le « repos compensateur équivalent » à la pause/coupure de « J » (mardi) devra alors être accordé obligatoirement à l'ambulancier le mercredi (J+1). Cette période de repos compensateur n'entrera pas dans le temps de travail effectif du mercredi « J + 1 » : en effet, le report à « J+1 », sous la forme d'un repos compensateur, de la pause/coupure de « J » (par hypothèse, non accordée) n'en change pas la nature.

2 - Un ambulancier prend son service à 5 h un mardi ; le droit à la pause/coupure « légale » lui est normalement ouvert le mardi au plus tard à 11 heures ; à 11 heures, l'employeur (ou son représentant) informe l'ambulancier qu'il est en pause/coupure « repas » jusqu'à 11 heures 30.

A 11 heures 25, l'employeur (ou son représentant) se met en relation avec l'ambulancier et l'informe que, suite à un appel du « Centre 15 » reçu dans l'entreprise, il interrompt la pause/coupure « repas » et lui confie la mission.

L'interruption de cette pause/coupure « repas » ayant conduit à la ramener à moins de 30 minutes (25 dans l'exemple), ce temps écoulé (25 minutes) est qualifié « temps de travail effectif ».

Cependant, ayant eu une durée d'au moins 20 minutes, et bien que qualifiée « temps de travail effectif », cette période de 25 minutes est prise en compte au titre de la pause/coupure « légale ». Etant qualifiée « temps de travail effectif » ladite période est naturellement rémunérée.

Si l'interruption de la pause/coupure était intervenue à 11 heures 15 au lieu de 11 heures 25, la pause/coupure « légale » n'aurait pas été considérée « accordée » et l'employeur (ou son représentant) se serait trouvé dans la même situation que dans l'exemple 1 pour accorder le « repos compensateur équivalent ».

La pause légale peut coïncider avec la pause ou coupure repas.

Observations de la Commission de suivi :

Le repos compensateur équivalent attribué du fait que la pause/coupure « légale » n'a pu être accordée peut également coïncider avec la pause/coupure « repas ».

2) La « pause ou coupure repas »

En cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises soit entre 11 heures et 14 heures 30 soit entre 18 heures 30 et 22 heures et afin de permettre aux personnels ambulanciers de prendre leur repas dans des conditions normales, l'une de ces pauses ou coupures est qualifiée de « pause ou coupure repas » et doit obligatoirement :

- être d'au moins 30 minutes,
- s'inscrire en totalité à l'intérieur des créneaux horaires fixés ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes.

Observations de la commission de suivi :

Les parties signataires ont décidé d'instaurer une pause/coupure « repas » d'une durée minimale de 30 minutes dont les conditions d'attribution permettent au personnel ambulancier de se restaurer.

Exemple (non exhaustif) : le salarié prend son service à 7 heures ; l'employeur (ou son représentant) lui accorde la pause/coupure « repas » à 12 heures 30, pour une durée de 45 minutes. Cette pause/coupure « repas » est conforme aux règles fixées par l'Accord relatives à la pause/coupure « repas » en tant que telle ; ladite pause/coupure « repas » a, par ailleurs, en l'espèce, valeur de pause « légale ».

Aucune modification n'a été apportée aux dispositions du Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974 par l'Accord du 16 juin 2016.

3) La pause ou coupure d'une autre nature

Est ainsi qualifiée, toute période répondant à la définition du paragraphe A ci-dessus.

C) Régime juridique des pauses ou coupures

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessous.

Observations de la Commission de suivi :

Compte tenu de la portée de la qualification des temps de pause/coupure sur le calcul du temps de travail effectif des périodes autres que les services de permanence (T.T.E. = Amplitude - Pauses/Coupures), il est impératif de procéder à leur identification et à leur enregistrement.

Quelles que soient les modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail adoptées dans l'entreprise, les temps qui en sont constitutifs (plus particulièrement l'amplitude et les temps de pause/coupure) doivent impérativement faire l'objet d'une validation contradictoire (voir art. 10 de l'Accord).

Les temps de pause ou de coupure des personnels ambulanciers sont exclus du temps de travail effectif :

- lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu, ou, lorsqu'il s'agit de la pause ou coupure « repas », à 30 minutes en continu,
- lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1 heure 30 du lundi au samedi « jour » / 2 heures les dimanches, nuits et jours fériés.

Observations de la Commission de suivi :

Seul le temps qui excède 1 heure 30 (ou 2 heures) est à inclure dans le temps de travail effectif lorsque le temps de pause/coupure dépasse 1 heure 30 (ou 2 heures).

Exemple (non exhaustif) : un ambulancier a été en pause/coupure à trois reprises au cours d'une période journalière (dans une entreprise où il n'y a pas d'accord d'entreprise) : de 12 heures à 12 heures 45, de 15 heures à 15 heures 30 et de 16 heures 30 à 17 heures 10, soit un total de 115' (1 heure et 55').

Seules les 25' au-delà d'1 heure 30 seront prises en compte au titre du temps de travail effectif.

Si la pause ou coupure « repas » visée ci-dessus (tiret 1) a une durée inférieure à 30 minutes mais égale ou supérieure à 20 minutes en continu, elle peut, tout en restant qualifiée « temps de travail effectif », être prise en compte au titre de la pause « légale » visée au § B-1 ci-dessus.

Observations de la Commission de suivi :

⇒ Voir exemple ci-dessous (paragraphe E).

Le plafond d'1 heure 30 visé ci-dessus (tiret 2) peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement.

Le plafond ci-dessus constitue une limite maximale qui ne saurait être nécessairement considérée comme une norme.

Observations de la Commission de suivi :

Seules les pauses/coupures respectant ces durées minimales ou maximales peuvent être qualifiées « pauses/coupures » au sens du présent Accord avec les conséquences de cette qualification sur le calcul du temps de travail effectif.

Les interruptions d'activité dont la durée minimale ne permet pas de les qualifier « pauses/coupures » au sens du présent article n'interrompent pas le décompte du temps de travail effectif et restent qualifiées temps de travail effectif. Les temps correspondant à ces interruptions restent qualifiés « temps de travail effectif » ne sont pas pris en compte pour apprécier la limite maximale de pause/coupure au cours de la période journalière considérée.

Considérant que l'une des finalités de l'Accord est d'améliorer la productivité des entreprises du transport sanitaire tout en préservant les conditions de travail de leurs personnels, le plafond de pause/coupure d'1 h. 30 (ou 2 heures) au cours d'une même période journalière ne doit en aucun cas être considéré comme une norme à atteindre « coûte que coûte ».

D) Modalités d'attribution des pauses

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur.

Il lui appartient d'organiser précisément la prise des pauses et des coupures par tout moyen humain, électronique ou informatique.

Lorsque l'employeur n'est pas en capacité d'entrer directement en contact avec le personnel ambulancier faute d'être présent ou de moyen technique adapté (plus particulièrement en cas de travail de nuit) il lui appartient de déterminer par avance ses temps de pauses ou de coupures.

Il appartient également à l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses ou coupures qui ont pu être interrompues dans le respect des dispositions du présent accord sont reportées.

E) Cas exceptionnel d'interruption de la pause ou coupure

→ Principe

Seuls des motifs de sécurité et de santé publique imposant l'intervention immédiate des personnels ambulanciers peuvent justifier l'interruption des pauses ou coupures.

→ Portée

En conséquence, la pause ou coupure ne peut être interrompue qu'en cas de demande d'intervention dans le cadre de l'urgence pré hospitalière dont le caractère est à la fois imprévisible et irrépressible.

Observations de la Commission de suivi :

Seul un appel « Centre 15 » permet de justifier l'interruption de la pause/coupure, à savoir un appel en lien avec l'urgence pré-hospitalière (en amont d'une hospitalisation) nécessitant l'intervention urgente d'un équipage ambulancier.

Ces demandes d'interventions peuvent intervenir à la demande expresse du Samu-Centre 15 ou par tous moyens mis en place localement (ATSU, coordinateur, plateforme dématérialisée, ...).

La pause/coupure n'est, en effet, pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié durant cette période, notamment, pour des motifs de sécurité ou de santé publique.

Ce principe s'applique indépendamment de la durée de la pause/coupure.

→ Requalification en temps de travail effectif

Si, du fait de son interruption, la durée de la pause ou de la coupure est ramenée à moins de 20 minutes, le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la pause ou coupure « repas » est ramenée à moins de 30 minutes.

Observations de la Commission de suivi :

La pause/coupure légale dont la durée est inférieure à 20 minutes (par ex., 5', 10' ou 15') reste qualifiée « temps de travail effectif » pour la totalité de sa durée réelle constatée, quelle qu'elle soit (5', 10', 15', dans l'exemple).

Exemple (non exhaustif) : le salarié est en pause/coupure « légale » à compter de 15 heures ; l'employeur (ou son représentant) interrompt ladite pause/coupure à 15 heures 15. Cette pause/coupure ayant été interrompue avant d'avoir atteint la durée minimale légale de 20' restera qualifiée « temps de travail effectif » pour sa durée effective (en l'espèce 15').

Il en est de même de la pause/coupure « repas » si elle a une durée inférieure à 30 minutes.

Exemple (non exhaustif) : l'employeur (ou son représentant) accorde au salarié une pause/coupure « repas » de 45 minutes à compter de 12 heures 30. L'employeur y met fin pour un motif de sécurité et de santé publique (appel « Centre 15 ») à 12 heures 55.

L'interruption de cette pause/coupure « repas » ayant conduit à la ramener à moins de 30 minutes (25 dans l'exemple), ce temps écoulé (25 minutes) est qualifié « temps de travail effectif ».

Cependant, ayant eu une durée d'au moins 20 minutes, et bien que qualifiée « temps de travail effectif », cette période est prise en compte au titre de la pause/coupure « légale ». Etant qualifiée « temps de travail effectif » cette période de 25 minutes est naturellement rémunérée.

Si, en dépit de son interruption, la pause/coupure « repas » avait bien eu une durée d'au moins 30 minutes (35 minutes, par exemple) elle n'aurait pas été qualifiée « temps de travail effectif ».

Si le cumul des temps de pause/coupure (toutes pauses/coupures confondues : légale, repas ou autres) dépasse :

- 1 h. 30 (ou 2 heures, par accord d'entreprise ou d'établissement), du lundi au samedi « jour »
- ou 2 heures, les dimanches, nuits et jours fériés,

au cours d'une période journalière, les temps de pause/coupure au-delà de ce plafond sont requalifiés en temps de travail effectif (voir, ci-dessus, commentaire article 5 C)).

L'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 étend les dispositions de ce paragraphe relatif à la requalification en temps de travail effectif « sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail et de l'article L. 1321-10 du code des transports ».

L'Accord du 16 juin 2016 est précisément l'accord de branche étendu qui organise la dérogation prévue à l'article L. 1321-10 du code des transports, à savoir le report de la pause légale de 20 minutes non prise au plus tard au jour suivant, avant la fin de service.

L.3121-16 du code du travail : Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

L. 1321-10 du code des transports : La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 3121-17 du code du travail peut prévoir le remplacement de la période de pause par une période équivalente de repos compensateur attribuée, au plus tard, avant la fin de la journée suivante.

Article 6 - Temps d'habillage et de déshabillage

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.

A défaut de contreparties définies dans l'entreprise, ces temps sont fixés à 5 minutes pour les opérations d'habillage et à 5 minutes pour les opérations de déshabillage.

Le taux horaire retenu pour calculer cette contrepartie est égal à la moyenne des taux horaires conventionnels en vigueur applicables aux personnels ambulanciers A et B.

Ce taux horaire moyen est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels desdits personnels.

Le versement de cette contrepartie est identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paye.

Observations de la Commission de suivi :

Le temps d'habillage et de déshabillage entre dans l'amplitude (article D. 3312-29 du code des transports) mais, sauf convention ou accord collectif, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif (art. L. 3121-7 du code du travail).

Dans le respect du même code (art. L. 3121-3), lorsque l'employeur (ou son représentant) impose au personnel ambulancier de se vêtir dans l'entreprise ou sur le lieu de travail des contreparties doivent être attribuées au personnel concerné.

En application du présent article, la contrepartie est attribuée sous la forme d'un temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif. Ce temps à rémunérer correspondant au temps d'habillage et au temps de déshabillage est librement fixé par l'employeur (ou son représentant).

Toutefois, le présent article contient une mesure supplétive par laquelle, à défaut de norme fixée par l'employeur (ou son représentant) il convient de retenir 5 mn pour l'habillage et 5 mn pour le déshabillage.

Bien que cela ne soit pas expressément formulé par le texte, on peut raisonnablement considérer que cette durée de 2 fois 5 mn « par défaut » peut être augmentée par décision dans l'entreprise.

La contrepartie se calcule en multipliant le taux horaire conventionnel moyen des emplois de personnels ambulanciers A et B (10, 43145 € au 1^{er} janvier 2020) par le temps à rémunérer.

Exemple (non exhaustif) :

La contrepartie attribuée à un personnel ambulancier ayant travaillé 22 périodes journalières au cours d'un mois est égale, pour le mois considéré, à :

$$\frac{22 \times 10'}{60'} = 3,6666 \text{ h} \times 10,43145 \text{ €} = 38,24865 \text{ €}$$

Précisions sur les éléments de calcul :

Taux horaire de l'emploi A : 10, 15 € (SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2020 qu'il convient de substituer au barème conventionnel de 10, 0943 €).

Taux horaire de l'emploi B : 10, 7129 (au 1^{er} août 2019) €

$$\frac{10,15 \text{ €} + 10,7129 \text{ €}}{2} = 10,43145 \text{ €}$$

10' / 60' x Taux horaire : permet de calculer (à partir du taux horaire moyen) le salaire correspondant à 2 fois 5' par période journalière.

Le présent article précisant que le versement de la contrepartie est identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paye du personnel ambulancier concerné, un versement mensuel de ladite contrepartie est recommandé.

Il est également recommandé de la faire figurer sur le bulletin de paye sous la forme : « X ... heures x taux horaire conventionnel moyen », comme dans l'exemple ci-dessus.

Compte tenu de la nature de la somme versée, elle est soumise à cotisations sociales au même titre que le salaire.

En application des dispositions de l'article 22bis de la CCNA1 de la CCNTR il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Observations de la Commission de suivi :

L'art. 22 bis de la CCNA 1 de la CNTR comporte diverses dispositions applicables aux Services d'ambulances qui n'ont été abrogées ni par l'Accord-cadre du 04 mai 2000 ni par l'Accord du 16 juin 2016 ; elles restent applicables.

Lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit allouer une indemnité dite « d'entretien » qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise.

Observations de la Commission de suivi :

Ce dernier paragraphe de l'article 6 a été exclu de l'extension par l'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 et ne peut donc s'appliquer aux entreprises.

En conséquence, la réglementation interdisant le lavage des vêtements de travail des personnels ambulanciers à leur domicile, il incombe à l'entreprise de l'organiser.

Article 7 – Repos quotidien et hebdomadaire

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

A) Repos quotidien

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives 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 leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Observations de la Commission de suivi :

La possibilité retenue par l'Accord de réduire le repos quotidien de 11 heures à 9 heures résulte des dispositions des articles L. 3131-2 du code du travail et R. 3312-30 du code des transports ; les modalités de prise des reliquats sont également fixées par l'article R. 3312-30 du code des transports.

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

Observations de la Commission de suivi :

Les hypothèses de réduction du temps de repos quotidien sont logiquement à rapprocher de celles retenues pour autoriser les dépassements de l'amplitude.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié ; dans ces situations les personnels ambulanciers perçoivent l'indemnité de

repos journalier prévue par le Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1 de la CCNTR.

B) Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Observations de la Commission de suivi :

Ce nouvel alinéa reprend différentes dispositions issues du code du travail (art. L. 3132-2 et s.) et du code des transports (art. R. 3312-5).

Les durées de repos qu'il vise correspondent à un nombre d'heures consécutives.

Il ne peut pas être dérogé à la durée minimale de 24 heures consécutives. Les hypothèses de dérogations à la durée minimale du repos ne concernent que la durée de 35 heures.

Les hypothèses de dérogations sont limitativement énumérées par le code du travail.

Article R. 3312-5 (§ 3) du code du travail : Dans l'hypothèse où la répartition de la durée hebdomadaire du travail entraîne un repos d'une durée n'excédant pas deux jours, celui-ci doit être donné sans interruption. Toutefois, il peut être dérogé au caractère ininterrompu du repos pour le personnel roulant lorsque les nécessités de l'exploitation le justifient et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Pour ces mêmes personnels roulants, le repos hebdomadaire peut débuter à une heure quelconque de la journée.

Exemples (non exhaustifs) :

1) L'activité d'un personnel ambulancier prend fin le vendredi à 19 heures ; à l'issue de son repos hebdomadaire de 35 heures pris au titre de la semaine écoulée, il pourrait, par pur calcul mathématique, reprendre son activité le dimanche, à partir de 6 heures.

2) L'activité d'un personnel ambulancier prend fin le samedi à 22 heures ; à l'issue de son repos hebdomadaire de 35 heures pris au titre de la semaine écoulée, il pourrait, par pur calcul mathématique, reprendre son activité le lundi, à partir de 9 heures.

Au cours d'un mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières.

Observations de la Commission de suivi :

La fixation d'autres règles de prise des repos hebdomadaires (sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié) ne permet pas de déroger à la durée de 48 heures consécutives.

En revanche, plus particulièrement pour les activités saisonnières, il peut être dérogé à la règle des 2 repos hebdomadaires de 48 heures au cours du mois.

Article 8 - Heures supplémentaires

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

A) Paiement majoré

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Observations de la Commission de suivi :

Les parties signataires de l'Accord sont convenues de rémunérer les heures supplémentaires à 125 % (majoration de 25 %) pour les huit premières heures hebdomadaires (de la 36^{ème} à la 43^{ème} comprises) ; elles sont majorées de 50 % au-delà.

Par cette disposition, les parties signataires ont marqué leur volonté de fixer le taux de majoration des heures supplémentaires à un niveau supérieur au taux minimal du code du travail.

Les heures dont les règles de majoration sont fixées par le présent article sont les heures « supplémentaires » au sens juridique du terme, à savoir dont la qualification est fonction du mode de décompte du temps de travail applicable dans l'entreprise : décompte à la semaine, à la quatorzaine, dans le cadre d'un cycle ou d'un dispositif de modulation (voir, ci-après, article 8 bis « Aménagement / réduction du temps de travail »).

Cette disposition de l'Accord a été étendue par l'arrêté du 19 juillet 2018 « sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail... ».

B) Contingent

En accompagnement des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4 B) du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires - hors dispositif de modulation du temps de travail - est fixé à 480 heures.

Observations de la Commission de suivi :

Le contingent annuel est attribué par année civile.

Les dispositions de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 relatives au « Contingent en cas de modulation du temps de travail » n'ont pas été abrogées par l'Accord du 16 juin 2016 ; elles restent applicables en l'état.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative

de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Observations de la Commission de suivi :

Les termes « ... dans les conditions fixées ci-dessous. » ont été repris d'une version antérieure de l'Accord.

Au regard de la législation et de la réglementation dorénavant applicables, il convient d'appliquer les principes suivants :

- les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un **repos compensateur de remplacement** (articles L. 3121-28 et L. 3121-37 du code du travail) ;
- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une **contrepartie obligatoire sous forme de repos** (article L. 3121-30 et D. 3121-17 à D. 3121-20 du code du travail).

Les autres conditions et les modalités d'attribution de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

Les éventuelles contreparties obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 8 bis - Aménagement / réduction du temps de travail

(Dispositions issues de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 modifié)

Article 8 bis 1 - Cycles de travail

(Ancien art. 6.0 Accord-cadre 04 mai 2000 modifié)

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyenne de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Observations de la Commission de suivi :

L'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'Accord-cadre du 04 mai 2000 a encadré un nouveau dispositif d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire : le cycle.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

Observations de la Commission de suivi :

Le cycle est un multiple de la semaine, au sein duquel la durée du travail est répartie de telle sorte que les semaines comportant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures soient compensées par des semaines comportant une durée hebdomadaire de travail inférieure.

Durée maximale du cycle :

- dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux :
 - en cas d'accord d'entreprise : durée fixée par l'accord (pas de durée minimale ni maximale du cycle, sous réserve qu'il y ait plusieurs cycles sur l'année).
 - à défaut d'accord d'entreprise : 8 semaines
- dans les entreprises non dotées de délégué syndical (accès direct) : 12 semaines

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

Observations de la Commission de suivi :

Les heures pratiquées au-delà de 42 heures hebdomadaires donnent lieu à paiement majoré immédiat (lors de la paye du mois au cours duquel lesdites heures ont été effectuées) sans attendre la fin du cycle.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

Observations de la Commission de suivi :

Détermination des heures supplémentaires :

Les heures effectuées dans le cadre du cycle sont des heures normales dans les limites suivantes :

- Les heures effectuées au-delà de 42 heures par semaine sont majorées aux taux des heures supplémentaires fixés par l'article 8-A) de l'Accord du 16 juin 2016 ;

- Si la moyenne des heures effectuées sur la durée du cycle dépasse 35 heures par semaine, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires, dont le paiement doit être majoré selon les taux en vigueur fixés par l'Accord, sauf si elles ont déjà été majorées au titre du point précédent.

Ainsi, des heures effectuées au-delà de 42 heures seront majorées de 25 % mais ne constitueront pas automatiquement des heures supplémentaires. Il faut, en effet, pour que les heures soient qualifiées « d'heures supplémentaires », que la moyenne des heures sur la durée du cycle dépasse la moyenne de 35 heures par semaine. En revanche les majorations de salaire appliquées resteront dues.

Le paiement de ces heures se fera mensuellement.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

Observations de la Commission de suivi :

Le calcul du temps de travail dans le cadre du cycle ne doit pas être confondu avec le décompte « à la quatorzaine » dont les principes sont fixés par l'article D. 3312-7 du code des transports.

Article 8 bis 2 - Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

(Ancien art.6.1 Accord-cadre 04 mai 2000 modifié)

Les dispositions du présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport sanitaire.

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés.

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail,
- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail,
- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

Article 8 bis 3 - Réduction de la durée hebdomadaire de travail

(Ancien art. 6.2 Accord-cadre du 04 mai 2000 modifié)

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Article 8 bis 4 - Octroi de jours de réduction du temps de travail "JRTT"

(Ancien art. 6.3 Accord-cadre du 04 mai 2000 modifié)

a) Principe

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en œuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du Sa) ci-dessus, est fixé prorata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elles donnent lieu au repos compensateur dans les conditions légales et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la Loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

c) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence,

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

Article 8 bis 5 - Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

(Ancien art. 6.4 Accord-cadre 04 mai 2000 modifié)

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n°3 du 16 janvier 2008 à l'Accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets.

Observations de la Commission de suivi :

Sans remettre en cause les systèmes de modulation en vigueur dans les entreprises, l'avenant n°3 du 16 janvier 2008 à l'Accord -cadre du 04 mai 2000 a clarifié les possibilités de recours à la modulation, à compter de sa date d'entrée en application, à savoir le 11 janvier 2009.

La modulation reste donc possible uniquement :

- dans les entreprises l'ayant régulièrement mise en œuvre avant l'extension de l'avenant 3, les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant n°3 continuant à produire leurs effets ;
- par « accord d'entreprise » ou « accord d'établissement » tel que défini par les dispositions légales en vigueur.

Sont plus particulièrement applicables les articles suivants du code du travail :

- *L. 2232-12 sur les modalités générales de négociation des accords ;*

- *L. 2232-21 et L. 2232-22 sur les modalités de ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés ;*
- *L. 2232-23 et L. 2232-23-1 sur les modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 50 salariés ;*
- *L. 2232-24 à L. 2232-26 sur les modalités de négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus.*

a) Principe et périodes de référence

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1600 heures sur une année complète.

Observations de la Commission de suivi :

Il convient de retenir **1607 heures** annuelles (loi 2004-626 du 30 juin 2004).

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

b) Limites hebdomadaires

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

c) Heures supplémentaires

1/ Pendant la période de modulation

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212. 5 du Code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu, ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2/ En fin de période de modulation

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenue sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de modulation, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit pour chaque période de modulation, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

e) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c) -1, ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en

raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures,
- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures,
- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

Observations de la Commission de suivi :

Le système de la **modulation** est complexe. Il met en place des périodes de basse et de haute activité qui doivent à la fin de l'année s'équilibrer pour parvenir à la durée légale de **1607 heures** annuelles (loi 2004-626 du 30 juin 2004).

Le nombre d'heures par semaine peut aller jusqu'à 42 heures sans majoration pour heures supplémentaires, à condition que la moyenne soit de 35 heures hebdomadaires.

Les 42 heures constituent le plafond maximum de modulation.

Les **heures supplémentaires** sont décomptées à la fin de la période de référence retenue dans l'entreprise.

Les heures effectuées dans le cadre de la modulation sont des heures normales dans les limites suivantes :

- les heures effectuées au-delà de 42 heures par semaine sont majorées aux taux des heures supplémentaires fixés par l'article 8-A de l'Accord du 16 juin 2016 ;
- si la moyenne d'heures effectuées dépasse 35 heures par semaine, les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires, dont le paiement est majoré selon le taux en vigueur fixé par l'Accord, sauf si elles ont déjà été majorées au titre du point précédent.

Ainsi, des heures effectuées au-delà de 42 heures seront majorées de 25 % mais pourront ne pas être qualifiées d'heures supplémentaires si la moyenne des heures ne dépasse pas la moyenne de 35 heures par semaine.

⇒ **Pour rappel** : en cas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 130 heures annuelles.

En cas d'organisation du travail par modulation, l'employeur doit veiller au respect des durées maximales de travail par jour ou par semaine, et vérifier que les temps de pauses/coupures sont respectés notamment en cas de travail de nuit.

Tous ces éléments doivent figurer dans la feuille de route. Le salarié doit donc reporter sur son document les informations le concernant.

g) Chômage partiel

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation, les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Observations de la Commission de suivi :

Les dispositions applicables à ce dispositif sont celles des articles L.5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail relatifs aux **activités partielles**.

⇒ Voir également la Circ. DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle

h) « Contingent en cas de modulation du temps de travail »

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

Article 8 bis. 6 - Information des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du temps de travail

(Ancien art. 7 d) Accord-cadre du 04 mai 2000 modifié)

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement/réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paye.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés.

Article 9 - Travail de nuit

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Observations de la Commission de suivi :

Réserve générale : l'arrêté du 19 juillet 2018 étend l'article 9 de l'Accord, « sous réserve que des accords d'entreprise définissent les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et les mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne

avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ». (4° et du 5° de l'article L. 3122-15 du code du travail).

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps du travail des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Observations de la Commission de suivi :

Afin de mettre l'Accord-cadre du 4 mai 2000 en conformité avec la réglementation, les partenaires sociaux du transport sanitaire avaient tenu à préciser, dans l'avenant 3 du 16 janvier 2008, les conditions dans lesquelles il est possible de recourir au travail de nuit. Ces dispositions ont été reprises quasi-intégralement dans l'Accord du 16 juin 2016.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures / 5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Observations de la Commission de suivi :

Définition du travail de nuit : Tout travail effectué entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Par dérogation, en application des dispositions de l'article L. 1321-7 du code des transports, il est possible de fixer par accord d'entreprise ou d'établissement toute autre période de 7 heures consécutives dans la tranche 21 h / 7 h, à la condition d'englober la tranche 24 heures / 5 heures qui doit obligatoirement être retenue comme période de nuit.

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

- soit accompli au moins 2 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, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

Observations de la Commission de suivi :

Définition du travailleur de nuit :

Est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel au minimum 3 heures d'amplitude de son temps de travail dans la tranche déterminée pour le travail de nuit ;

- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude pendant la tranche déterminée pour le travail de nuit.

Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé par convention ou accord de branche étendu (article L. 3122-16 du code du travail). En l'absence de stipulation conventionnelle, ce nombre minimal est fixé à 270 heures par le code du travail (article L. 3122-23).

Au regard de l'organisation de l'activité des entreprises de transport sanitaire et des conditions dans lesquelles elles sont amenées à recourir au travail de nuit, la règle des 270 heures d'amplitude de travail en période de nuit est la seule applicable.

Les règles fixées pour le travail de nuit, et notamment les contreparties, ne s'appliquent qu'à une double condition cumulative :

- le travail doit être effectué dans la période déterminée comme étant de nuit,
- le salarié doit être considéré comme travaillant régulièrement de nuit (d'où sa qualification de « travailleur de nuit ») du fait d'un nombre d'heures déterminé (soit régulières, soit sur l'année).

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

Observations de la Commission de suivi :

Durée maximale du travail de nuit :

La durée normale du travail pour un travailleur de nuit est fixée à 8 heures de temps de travail effectif.

La durée minimale des services de permanence (10 h d'amplitude) et l'organisation régulière de services de permanence de nuit (amplitude de 12 h) peuvent entraîner des dépassements de cette durée de 8 h.

La durée du travail d'un travailleur de nuit peut donc excéder 8 h en moyenne par période de 24 heures sur 3 mois sous réserve qu'en compensation des repos équivalents au dépassement soient accordés aux intéressés.

Lorsque la durée quotidienne de travail effectif effectuée par un travailleur de nuit excède 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de trois mois, le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal aux heures effectuées au-delà de cette limite de 8 heures de TTE.

En application des dispositions l'article L. 3122-7 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne doit pas dépasser 40 heures en moyenne de temps de travail effectif (TTE) sur douze semaines consécutives, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18 du code du travail.

Article L. 3122-18 du code du travail : Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives.

Calcul de la durée moyenne de travail des travailleurs de nuit :

La durée moyenne ne se calcule pas uniquement sur les services de permanence de nuit mais sur toutes les périodes de travail comprises dans les 3 mois.

Attention : en cas d'absence rémunérée (congs payés ou formation) le calcul de la durée moyenne se fait en valorisant les périodes d'absence sur la base de la durée « normale » du travail (7 heures) et en divisant le nombre d'heures obtenu par le nombre de périodes de travail comprises dans les 3 mois, en valorisant chaque période d'absence pour 1.

Dans l'hypothèse où la durée effective du travail excède 8 heures en moyenne, il convient de vérifier si le salarié concerné a bénéficié des repos équivalents accolés à ses repos quotidiens ou hebdomadaires et dans le cas contraire de lui attribuer ces repos sur la période de référence retenue par l'entreprise.

Les repos issus du dépassement de la durée de 8 heures en moyenne sont à donner en plus des repos journaliers ou hebdomadaires d'une durée au moins équivalente au minimum prévu par la loi.

En contrepartie, les personnels ambulanciers concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fonction des impératifs de l'exploitation.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels ambulanciers bénéficient des contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le personnel ambulancier concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du personnel ambulancier et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

Observations de la Commission de suivi :

Contreparties :

Les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 % à compter de la date d'application de l'Accord du 16 juin 2016, à savoir à compter du 1^{er} août 2018 (contre 5 % précédemment).

Pour les salariés dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit expressément leur affectation exclusive à des services de nuit, ce droit à repos est porté à 15 %.

Les contreparties doivent être prises avant la fin de la période de référence retenue dans l'entreprise et peuvent être :

- soit prises selon les modalités fixées par le code du travail pour les repos compensateurs,
- soit accolées au repos journalier ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Le principe est une contrepartie en temps de repos. Par dérogation, sur demande du salarié, une partie de la compensation en repos peut être transformée en compensation pécuniaire.

Les partenaires sociaux ont souhaité privilégier la compensation pécuniaire qui peut représenter jusqu'à 95 % des 10 % ou 15 % accordés en contrepartie. Seul le reliquat est attribué en temps de repos.

Toutefois, cette transformation ne peut avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

En pratique, cette compensation pécuniaire qui correspond à un certain nombre d'heures doit être calculée et versée sur la base du taux horaire effectif de base du personnel ambulancier concerné.

Elle fait l'objet d'un versement identifié sur une ligne spécifique du bulletin de paye.

Exemple (non exhaustif) : pour un salarié non affecté expressément à des services de nuit et ayant effectué 300 heures de travail de nuit au cours d'une année N :

La condition liée aux 270 heures minimales est remplie. Il aura donc droit à contrepartie de 10 % des 300 heures soit 30 heures.

Ces 30 heures donnent obligatoirement droit à un repos de 5 % soit 1 heure 30.

Les 95 % restant de la contrepartie pourront être pris en compensation pécuniaire ou en repos, si le salarié en fait la demande.

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le personnel ambulancier permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Observations de la Commission de suivi :

L'arrêté du 19 juillet 2018 étend cette disposition « sous réserve du respect de l'article L. 3122-8 du code du travail qui fait de la contrepartie au travail de nuit un principe d'ordre public, dont le respect est assuré par un repos compensateur et, le cas échéant, par une compensation salariale, organisés de manière à ne pas faire dépendre le bénéfice de ces contreparties, qui sont de droit, à la demande du salarié ».

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.

Observations de la Commission de suivi :

L'arrêté du 19 juillet 2018 étend cette disposition « sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires du code des transports et du code du travail relatives au travail de nuit applicables au transport routier ».

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 comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

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

Observations de la Commission de suivi :

Suivi et contrôle :

L'employeur doit mettre en place une information mensuelle des heures de travail de nuit effectuées.

L'employeur doit apporter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit, afin de faciliter la conciliation de leur activité professionnelle et de leurs obligations familiales et sociales.

Le travail de nuit ne doit freiner ni la rémunération, ni la formation ou les possibilités d'évolution de carrière ou de qualification d'un salarié.

Le travail de nuit est accessible à tous sans discrimination fondée sur le sexe.

Seul le travail de nuit des mineurs est interdit par le code du travail.

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 5 ci-dessus.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant dans les conditions prévues à l'article 5 B) 1).

S'il est constaté qu'un personnel ambulancier n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Observations de la Commission de suivi :

Sur la « pause légale », voir ci-dessus les observations de la Commission de suivi relatives à l'article 5 B) 1) de l'Accord.

Article 10 – Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés par tous moyens (feuille de route, pointeuse ...).

Les moyens d'enregistrement doivent permettre le contrôle et le décompte des informations suivantes :

- Heure de prise de service
- Heure de fin de service
- Heures de pause ou coupure (heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure)
- Lieu des pauses ou coupures (entreprise, extérieur, domicile)

Lorsque les temps de travail sont enregistrés par un autre moyen que la feuille de route, ces temps doivent être validés contradictoirement.

Observations de la Commission de suivi :

L'arrêté d'extension du 19 juillet 2018 exclut de l'extension les dispositions de cet article « en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles R. 3312-33 du code des transports et de l'article 1er et du deuxième alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2001 relatif à l'horaire de service dans le transport sanitaire, publié au journal officiel du 4 janvier 2002 ».

L'article 10 de l'Accord est donc réputé non écrit.

Les dispositions applicables en matière d'enregistrement et de contrôle du temps de travail sont, au jour de la diffusion de la présente circulaire, celles des articles susvisés du code des transports et de l'arrêté du 19 décembre 2001 modifié par l'arrêté du 18 août 2009.

Toutefois, en application des dispositions de l'article 16 (« Mise en conformité du modèle de feuille de route ») et du paragraphe 2 de l'article 18 (« Entrée en application ») de l'Accord, les parties signataires ont pris les initiatives qui s'imposent afin d'aménager le modèle de feuille de route et le mettre en conformité avec les dispositions de l'Accord. Dès la signature de l'accord portant modification du modèle de feuille de route, les parties signataires prendront l'attache des services du ministère du travail et du ministère chargé des transports afin d'en faire sécuriser juridiquement le contenu par un nouvel arrêté ministériel pris en lieu et place de l'arrêté susvisé du 19 décembre 2001 modifié.

TITRE II – REMUNERATIONS

Article 11 – Définitions

(Dispositions issues de l'Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié)

Salaire de base

Pour un emploi à temps plein, le salaire de base correspond au taux horaire multiplié par la durée légale hebdomadaire ramenée au mois, soit 151,67, arrondie à 152 heures, ou par la durée fixée dans le contrat de travail si elle est différente de la durée légale.

Rémunération du temps de travail effectif

La rémunération du travail effectif est le résultat de la multiplication du taux horaire par le temps de travail effectif (tel que déterminé et décompté dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou le contrat de travail).

La rémunération du travail effectif correspond au salaire de base augmenté de la rémunération des heures au-delà de la durée légale (ou de la durée fixée au contrat).

Rémunération effective

La rémunération effective est constituée, au minimum, de la rémunération du temps de travail effectif augmentée provisoirement, pour les entreprises concernées, de l'indemnité différentielle mise en place dans le cadre de la réduction du temps de travail et définie à l'article 8 b) du présent accord.

Éléments complémentaires de rémunération

Constituent notamment des éléments complémentaires de rémunération :

- l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IDAJ- (visée à l'article 2 b),
- la rémunération des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes (visée à l'article 12. 5. ci-dessous).

Observations de la Commission de suivi :

Les dispositions relatives à l'IDAJ (art. 2 b) ci-dessus de la numérotation de l'Accord-cadre du 04 mai 2000) figurent dans l'article 3 c) de l'Accord du 16 juin 2016.

Le salaire de base est calculé sur la base du taux horaire multiplié par 152 h pour un temps plein.

A ce salaire de base, il convient d'ajouter, le cas échéant :

- les heures supplémentaires,
- les indemnités de dépassement d'amplitude journalière (IDAJ)
- les activités annexes, l'ancienneté,
- les primes et indemnités diverses (par exemple : travail des dimanche(s) ou jour(s) férié(s), temps d'habillage et de déshabillage).

Pour les montants, voir les différents avenants portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les activités du Transport Sanitaire.

Article 11.2 - Salaire mensuel professionnel garanti - S.M.P.G.

(Dispositions issues de l'Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié)

Article 11.2. 1 - Principe

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres des entreprises de transport sanitaire dont les montants sont fixés par les barèmes annexés au présent accord.

Observations de la Commission de suivi :

L'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004 a profondément modifié les dispositions salariales prévues dans l'Accord-cadre du 4 mai 2000.

En effet, l'article 2 de l'accord du 16 février 2004 dispose qu'« il est garanti, à l'embauche, aux personnels ouvriers ambulanciers des entreprises entrant dans son champ d'application, un taux horaire conventionnel. »

Toutefois, le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) garde son intérêt puisque certaines primes (ancienneté notamment) se calculent sur la base du SMPG. Le SMPG est alors majoré d'un pourcentage.

Le SMPG se calcule en multipliant le taux horaire par 152 h, équivalent au salaire minimum pour un temps plein ou par l'horaire conventionnel de l'entreprise ou l'horaire prévu au contrat de travail d'un salarié.

Article 11.2. 2 - Règles de comparaison

Pour comparer le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) seuls sont pris en compte :

- le salaire de base (cf. article 3 ci-dessus),
- l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée.

Observations de la Commission de suivi :

La référence à « l'article 3 » n'est plus opérante ; dorénavant, le « salaire de base » est défini dans l'article 11 « Définitions » ci-dessus.

À l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que de tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ou de gratification.

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté -figurant sur une ligne distincte du bulletin de paye- a été créée à l'initiative de l'employeur, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire

effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti correspondant à la tranche d'ancienneté du salarié concerné.

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique -figurant sur une ligne distincte du bulletin de paye-, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à comparer au SMPG ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et ainsi que celles visées aux articles 2 b) et 3.1 a) du présent accord-cadre.

Observations de la Commission de suivi :

Ci-dessus, la référence à l'article 2 b) (Accord-cadre du 04 mai 2000) doit être remplacée par une référence à l'article 3 c) de l'Accord du 16 juin 2016.

La référence à l'article 3.1 a) de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 n'a plus de portée.

Article 11.2. 3 - Modalités de mise en œuvre

A la date d'entrée en application du présent accord-cadre, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue, conformément aux modalités ci-dessous :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CCNA 1,
- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CCNA 2 et 4 de la CCNA 3,
- aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6 de la CCNA 4.

Pour assurer la mise en œuvre des dispositions du présent article, les parties signataires conviennent de laisser aux entreprises les délais qui s'imposent aux adaptations nécessaires de leurs structures de rémunérations.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement relatif aux structures de rémunération est en vigueur, la mise en œuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en œuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises, sans pouvoir conduire à dépasser l'échéance fixée à l'article 18 ci-dessous.

Observations de la Commission de suivi :

Les dispositions de l'article 18 de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 « Entrée en application de l'accord » n'ont plus de portée à ce jour.

Article 11.2. 4 - Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à majoration du salaire mensuel professionnel garanti dans les conditions suivantes :

a) Personnels ouvriers

- 2 % après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 % après cinq années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 % après dix années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 8 % après quinze années d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Personnels employés, techniciens ou agents de maîtrise,

- 3 % après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 % après six années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 9 % après neuf années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 12 % après douze années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 15 % après quinze années d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Personnels cadres

- 5 % après cinq années d'ancienneté dans la catégorie,
- 10 % après dix années d'ancienneté dans la catégorie,
- 15 % après quinze années d'ancienneté dans la catégorie.

Article 11.2. 5 - Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

Observation de la Commission de suivi :

Les « activités annexes » visées dans le présent article sont celles de l'entreprise (voir l'Annexe n° 1 de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 portant sur : « Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire »).

Ces « activités annexes » de l'entreprise sont à distinguer de son activité principale. Lorsque l'activité de l'entreprise est « mixte », son activité principale est celle qui génère le chiffre d'affaires le plus important ou celle exercée par le plus grand nombre de ses effectifs.

Lorsqu'en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail ou un avenant à celui-ci le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies au paragraphe a) ci-dessous, qui peuvent nécessiter la possession d'attestation et/ou de diplôme ou le suivi de formations spécifiques, les montants du SMPG du mois considéré sont majorés conformément aux dispositions du paragraphe b) ci-dessous.

a) Liste des tâches complémentaires

Personnel ambulancier

TYPE 1

- conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places
- transport de corps avant mise en bière
- transport, livraison, installation et entretien du matériel médical

TYPE 2

- funéraire, tâches d'exécution (porteurs,...)
- taxi (titulaire du Certificat de Capacité de Taxi ou attestation équivalente)

TYPE 3

- régulation telle que définie dans la nomenclature des tâches
- autre activité funéraire (activité spécialisée)
- mécanique, réparation automobile.

Personnel employé

TYPE 1

- missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat et prévues par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

TYPE 2

- régulation, telle que définie dans la nomenclature des tâches

b) Taux des majorations

Personnel ambulancier

| | |
|--------|------|
| TYPE 1 | 2 % |
| TYPE 2 | 5 % |
| TYPE 3 | 10 % |

Personnel employé

| | |
|--------|------|
| TYPE 1 | 3 % |
| TYPE 2 | 10 % |

Tout salarié amené à exécuter les tâches complémentaires ou liées aux activités annexes dans les conditions ci-dessus doit percevoir un salaire effectif au moins égal au SMPG majoré des taux ci-dessus.

La prise en compte dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes peut se traduire par une majoration du taux horaire du personnel concerné ou par l'attribution à celui-ci d'une prime spécifique.

Les majorations du salaire mensuel professionnel garanti fixées ci-dessus ne se cumulent pas, seule la majoration correspondant au type de tâche le plus élevé est due en cas d'exercice de plusieurs tâches.

Observations de la Commission de suivi :

La prise en compte des tâches complémentaires et des activités annexes, qui peut se traduire par une majoration du SMPG du salarié, permet de reconnaître le travail supplémentaire et la pluridisciplinarité pouvant être demandés à certains ambulanciers.

Les pourcentages de majoration ne se cumulent pas, seule la tâche la plus rémunératrice est à prendre en compte.

Cette indemnité est due dans le mois considéré et quel que soit le nombre de missions effectuées.

Seuls sont concernés les salariés dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit la possibilité d'effectuer des tâches complémentaires et/ou des activités annexes. De plus, certaines tâches nécessitent la possession d'attestation et/ou diplôme ou suivi de formations spécifiques.

Article 11.2. 6 - Dimanche et jours fériés travaillés

(Dispositions issues de l'Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié)

Les indemnités de "Dimanche et jours fériés travaillés", telles que visées respectivement dans les articles 7 ter et 7 quater de la CCNA-1 et dans les conditions qu'ils fixent, sont versées forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée.

Leur montant figure sous les barèmes de taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers et est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels précités.

Observations de la Commission de suivi :

L'indemnité est due à toute personne travaillant un dimanche ou un jour férié, de jour comme de nuit.

Par dérogation à l'article 7- quater de la CCNA-1, cette indemnité est due, sur un montant unique, quelle que soit la durée du travail effectuée.

Le montant de ces indemnités est revalorisé régulièrement ; il figure, dans les avenants portant revalorisation des rémunérations conventionnelles, sous les tableaux de taux horaires.

Article 11.2. 7 - Acompte

(Dispositions issues de l'Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié)

Les salariés des entreprises de transport sanitaires peuvent bénéficier, à leur demande, du versement d'un acompte mensuel, à une date convenue qui ne saurait être antérieure au 15 du mois, d'un montant au plus égal au salaire net auquel aurait droit le demandeur à la date du versement dudit acompte.

Observations de la Commission de suivi :

Cet article 11.2.7 est la reprise intégrale du texte de l'article 12-7 de l'Accord-cadre du 04 mai 2000.

Le salarié peut demander le versement d'un acompte sans que l'employeur puisse le refuser (conformément aux dispositions de l'article L.3242-1 al. 3 du code du travail). En revanche, la demande de versement d'un acompte relève de la seule initiative du salarié qui ne peut se voir imposer un paiement fractionné de son salaire mensuel

TITRE III - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 12 - Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Dès la signature des accords portant modernisation du modèle de protection sociale du Transport et de la Logistique les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les besoins spécifiques aux activités du transport sanitaire en matière de protection sociale.

Article 13 - Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

En complément des travaux conclus dans la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux engageront une réflexion sur les conditions et modalités du renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Dans cette perspective et en cohérence avec les orientations retenues dans la branche, les partenaires sociaux procéderont à une analyse approfondie du contenu des métiers du transport sanitaire afin de construire et développer des modules de formation (initiale et/ou continue) apportant aux personnels des entreprises la meilleure maîtrise de leurs métiers, leur assurant l'entretien de leurs connaissances et leur garantissant une réelle adaptation aux évolutions de leurs postes de travail.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'intéresseront également à la conception de modules de formation facilitant l'évolution des personnels vers d'autres familles et/ou filières professionnelles exigeant des compétences, connaissances, savoir-être et savoir-faire spécifiques et engageront une réflexion sur la problématique des équivalences des certifications, titres ou diplômes dans les activités du transport sanitaire.

Article 14 - Rappel des dispositions restant en vigueur

(Dispositions issues de l'Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié)

Observations de la Commission de suivi :

Le texte de l'Accord commenté par la présente circulaire est une version « consolidée » des dispositions de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 et de l'Accord du 16 juin 2016.

En complément des dispositions de l'Accord du 16 juin 2016, figurent, dans ce texte « consolidé » les dispositions de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 restées en vigueur en application de l'article 14 de l'Accord du 16 juin 2016 « Dispositions abrogées de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 ».

⇒ **Pour mémoire :**

Article 14 - Dispositions abrogées de l'Accord-cadre du 4 mai 2000

Les dispositions ci-après de l'Accord-cadre du 04 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont abrogées.

En conséquence, elles ne sont plus applicables à compter de l'entrée en application des dispositions du présent accord dans les entreprises dans les conditions qu'il fixe en son article 18 :

Art. 2 - Définitions et limites maximales

Art. 3 - Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants

Art.4 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

Art. 5 - Repos quotidien

Art. 7 - Modalité de contrôle et de suivi (uniquement art. 7 a) à 7 c))

Art. 8 - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (disposition déjà abrogée).

Art. 9 - Dispositions relatives à l'emploi

Art. 10-1 Contingent hors modulation du temps de travail

Art. 15 - Travail à temps partiel

Art. 16 - Double équipage

Art.18 - Travail de nuit

Art. 19 - Temps de repos et de pause

Art. 20 - Commission de suivi du présent accord

Conformément aux principes fixés par le préambule du présent accord-cadre, les dispositions qu'il prévoit, complétées le cas échéant par les dispositions légales et réglementaires, se substituent aux dispositions des paragraphes 5, 6, 7, 8 et 9 de l'article 22 bis "Services d'ambulances - Dispositions diverses -" de la CCNA 1 de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les dispositions suivantes de l'article 22 bis restent en vigueur :

- Paragraphe 1 : Présentation,
- Paragraphe 2 : Rapport avec la clientèle,
- Paragraphe 3 : Documents de bord,
- Paragraphe 4 : Maintien en ordre de marche du véhicule,
- Paragraphe 10 : Voyage à l'étranger,
- Paragraphe 11 : Frais de déplacement.

Article 15 – Commission de suivi de l'accord

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Il est institué, dans le cadre de la Commission Nationale d'Interprétation et de Conciliation, une Commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes.

La Commission nationale de suivi de l'accord a pour mission sur un plan général de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions.

Elle a également pour mission de faire le bilan de cette application.

Plus particulièrement, la Commission nationale de suivi appréciera l'adéquation entre, d'une part, le nombre de pauses et coupures au cours d'une période journalières et les durées maximales cumulées des temps de pauses et coupures des personnels ambulanciers fixées par le présent accord, d'autre part, les nouvelles organisations adoptées par les entreprises consécutivement à son entrée en application.

Ce bilan sera opéré à partir d'une enquête menée auprès des entreprises dont les modalités seront fixées par les partenaires sociaux.

La Commission nationale de suivi est également chargée de suivre l'évolution des dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale visées à l'article 4) B du présent accord.

La Commission nationale de suivi se réunit une fois par semestre sous l'égide de la Présidence de la Commission Mixte Paritaire. Sa première réunion se tiendra six mois après l'extension du présent accord.

Elle peut également se réunir :

- sur demande d'une ou des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes,
- sur demande d'une entreprise ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est saisie d'une éventuelle difficulté d'interprétation et d'application des dispositions du présent accord, elle doit rendre un avis écrit et circonstancié sous l'égide de la Présidence de la Commission Mixte Paritaire.

Article 16 – Mise en conformité du modèle de feuille de route

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Dès l'extension du présent accord et dans le cadre de la commission de suivi, les partenaires sociaux procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de feuille de route hebdomadaire modifié annexé à l'Accord-cadre du 4 mai 2000 afin de le mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 17 – Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination

(Dispositions issues de l'Accord du 16 juin 2016)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.