

# Aménagement et réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

## Accord-cadre du 4 mai 2000

### Organisations patronales signataires :

L'union des fédérations de transport mandatée par la chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CSNSA) ;  
La fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA) ;  
La fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS),

### Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ;  
La fédération générale CFTC des transports ;  
Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC,

### Article préambule

Les parties signataires ayant analysé la situation particulière de la profession se sont données dans le présent accord-cadre plusieurs objectifs :

#### 1. L'actualisation.

Depuis octobre 1978, aucun texte conventionnel n'a été négocié dans le transport sanitaire alors que les conditions d'exercice de cette profession ont évolué. Il convenait, en conséquence, d'actualiser les dispositions complétant le code du travail en y intégrant non seulement l'évolution des activités et des métiers et de leurs conditions d'exercice mais aussi les objectifs recherchés par les partenaires sociaux.

#### 2. L'harmonisation.

Les entreprises privées de transport sanitaire sont nombreuses, souvent de petite taille ; elles exercent leur activité dans l'ensemble des régions métropolitaines et des départements d'outre-mer. Les pratiques sociales, comme la dénomination même de ces pratiques, sont très diversifiées. Il convenait, en conséquence, que le nouveau cadre conventionnel soit socialement équilibré et économiquement régulateur.

#### 3. L'emploi.

La France, comme d'autres états de l'Europe, connaît un taux élevé de chômage. Les parties signataires ont tenu compte de cette situation lors de la rédaction de l'accord-cadre.

En conséquence, les dispositions concernant non seulement l'aménagement et la réduction du temps de travail mais aussi les permanences devront avoir pour effet de créer en quelques années, à conjoncture économique comparable, plusieurs milliers d'emplois dans la profession.

#### 4. Les conditions de travail et la qualité de vie.

Le service du malade est l'objet prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire. Un tel engagement implique une disponibilité de tous les instants qui nécessite d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sanitaire à toute heure du jour et de la nuit.

Cette spécificité influence très directement les conditions de travail et la qualité de vie des salariés, et les parties signataires ont recherché des dispositions apportant des réponses à ces spécificités.

Ces 4 objectifs ont sous-tendu les dispositions du présent accord-cadre relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire se substituant, à terme, à l'ensemble des dispositions de l'article 22 bis de la CCNA 1 et qui :

- s'inscrit dans le processus général de réduction du temps de travail prévu par les dispositions légales en vigueur ;
- met en œuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la démarche de réduction de ce dernier ;
- initie de nouvelles organisations du travail fondées sur la compétitivité des entreprises et l'innovation ;
- entraîne la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire ;
- définit et met en place un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) ;
- prend en compte le maintien de la compétitivité du secteur marqué par une forte concurrence et les aspirations des salariés, par des changements d'ordre social, législatif et administratif et des objectifs de la loi en matière d'emploi ;
- doit servir de référence pour les négociations d'entreprises tout en y permettant un accès direct ;
- s'accompagne de la mise en œuvre d'un moyen de contrôle horaire par la création d'une feuille de route (journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

- [TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION](#)
- [TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL](#)
- [TITRE III : Mesures d'accompagnement](#)
- [TITRE IV : Rémunérations](#)
- [TITRE V : Dispositions diverses](#)
- [Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire](#)
- [Salaires mensuels professionnels garantis](#)
- [PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE DU 4 MAI 2000 Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire](#)

## TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

### Personnels concernés

#### Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises de transport sanitaire entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

A la date fixée pour son application, les dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes se substitueront purement et simplement à celles des conventions, contrats ou accords régionaux et/ou locaux, à tous accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement à cette date chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses.

Toutefois, le présent accord-cadre ne peut être la cause d'une restriction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Les avantages reconnus par le présent accord-cadre ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; seule est applicable au salarié la disposition globalement la plus favorable du présent accord-cadre ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

## TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL

### Définitions et limites maximales.

#### Article 2 En vigueur étendu

##### a) Temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsqu'ils ne se situent pas à l'intérieur d'une amplitude, sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- 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 congés légaux des salariés.

##### Services de permanence.

Les services de permanence, indispensables pour assurer la continuité du service des entreprises privées de transport sanitaire, sont les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les samedis, dimanches et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures), au cours desquelles le salarié est en permanence prêt à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise y compris pour assurer la régulation.

Le samedi (entre 6 heures et 22 heures) est considéré comme 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**. Le salarié doit être informé de ce service, conformément aux dispositions de l'article 4 " Répartition hebdomadaire de la durée du travail et

organisation du travail " et plus particulièrement **en respectant le délai d'affichage de 15 jours sauf événement imprévisible.**

A défaut de remplir ces conditions, le samedi ne peut pas être considéré comme un service de permanence.

Ces services de permanence constituent un temps de travail effectif.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci précisé si le salarié doit tenir des permanences pour l'entreprise.

L'amplitude normale d'un service de permanence est limitée à 12 heures **sans pouvoir être inférieure à 10 heures.** Des dépassements d'amplitude durant ces services peuvent avoir lieu dès lors que les dispositions du paragraphe b ci-dessous sont respectées.

Exemples d'organisation de service de permanences d'une durée de 12 heures :

Horaires nuits, début 18 heures jusqu'à 22 heures :

- 18 heures à 6 heures ;
- 19 heures à 7 heures ;
- 20 heures à 8 heures ;
- 21 heures à 9 heures ;
- 22 heures à 10 heures.

Horaires jours samedis, dimanches et jours fériés, début 6 heures jusqu'à 10 heures :

- 6 heures à 18 heures ;
- 7 heures à 19 heures ;
- 8 heures à 20 heures ;
- 9 heures à 21 heures ;
- 10 heures à 22 heures.

#### Limites maximales.

Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par la directive européenne 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003, le code du travail français et les dispositions du présent accord-cadre

**La durée de travail effectif ne peut excéder 48 heures hebdomadaires au cours d'une semaine isolée.** La durée hebdomadaire moyenne de temps de travail effectif calculée par trimestre civil ne peut excéder 44 heures ni en tout état de cause 572 heures au total par trimestre (soit 13 semaines).

**La mise en application des dispositions du présent accord-cadre doit se faire sans mettre en œuvre le dispositif des astreintes** définies par l'article L. 212-4 bis du code du travail, quelle que soit la catégorie de personnel concernée.

#### b) Amplitude.

La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants ne peut excéder 48 heures en moyenne sur un trimestre ou toute autre période plus courte qui pourrait être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise, au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003.

Pour vérifier le respect de la limite maximale fixée au paragraphe ci-dessus, le temps de travail s'apprécie conformément aux définitions données par les dispositions communautaires en vigueur. **En conséquence, cette limite maximale s'apprécie sans application du régime de pondération** prévu au point a du 3. 1 de l'article 3 " Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants " ci-dessous.

**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.**

Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail entrent dans l'amplitude.

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

**L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 15 heures,** en raison du caractère imprévisible de l'activité et afin d'être en mesure de répondre à certaines demandes de missions sanitaires comme d'accomplir la mission jusqu'à son terme (c'est-à-dire lorsque le patient se trouve dans le véhicule), et dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne excepté pour les activités saisonnières comme pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à 75 fois par année civile.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail au-delà des limites fixées par l'article 7, paragraphes 2 et 3 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié. Les dispositions de l'article 9 du décret susvisé sont applicables aux personnels ambulanciers.

**Dans ces situations le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.**

Par ailleurs, l'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu :

- soit au versement d'une " indemnité de dépassement d'amplitude journalière " - IDAJ - correspondant à la durée du dépassement constaté prise en compte pour 75 % de 12 heures à 13 heures puis pour 100 % au-delà, multipliée par le taux horaire du salarié concerné ;

- soit à l'attribution d'un repos équivalent au dépassement constaté dans les mêmes conditions que ci-dessus qui doit être pris par journée entière réputée correspondre à 7 heures ; ce repos ne peut être accolé ni à une période de congés quelle qu'en soit la nature ni, le cas échéant, aux jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Les dispositions de l'article 6, paragraphe 3, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié sont applicables aux situations de dépassement de l'amplitude.

#### c) Travail saisonnier

Est 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.

### **Article 3** **En vigueur étendu**

#### **Article 3.1**

##### Principe

##### a) Décompte du temps de travail des personnels **ambulanciers roulants à temps plein**

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte :

**1. Services de permanence : pour 75 % de leurs durées ;**

**2. En dehors des services de permanence : pour 90 % de leurs durées.**

Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

	À LA DATE d'entrée en application de l' avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

**Le régime ci-dessus doit conduire, pour les salariés concernés, à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de leur situation antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord.**

Une comparaison devra donc être opérée, à l'issue de la période de référence retenue dans l'entreprise, entre le temps de travail résultant de l'ancien et du nouveau mode de calcul retenu par l'employeur, **le temps le plus favorable pour le salarié devant être retenu.**

**Les éléments ayant servi au calcul du temps de travail et de la rémunération doivent figurer sur un document annexe au bulletin de paye.**

b) La rémunération des personnels ambulanciers roulants visés au présent article correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée ci-dessus et à l'indemnisation des autres périodes comprises dans l'amplitude

## **Article 3.2**

### Repos compensateur de remplacement

Sur demande écrite du salarié, les entreprises peuvent accorder, en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, un repos équivalent.

Les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits acquis se prennent sous forme de journées entières ou demi-journées, étant entendu que le mode ainsi que les dates de prise de repos sont fixés par l'entreprise en accord avec les personnes concernées.

**Toute journée de repos est réputée équivalente à une durée de 7 heures.**

## **Article 4 (1)** **En vigueur étendu**

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.

### Organisation des services de permanence :

**Le planning précisant l'organisation des services de permanence doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant la permanence.**

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

Tout remplacement entre salariés dans le cadre des services de permanence doit être compatible avec l'organisation générale de ces derniers et avec la prise des repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

Le lieu du service de permanence est déterminé par l'employeur en fonction de l'organisation de l'entreprise.

Le service de permanence peut, en conséquence, être assuré soit :

- au local de l'entreprise ;
- en tout autre endroit fixé par l'employeur et indiqué préalablement dans le planning des permanences.

Lorsque le service de permanence est assuré au domicile du salarié, ce dernier est tenu de demeurer en permanence à son domicile afin d'être en mesure d'intervenir immédiatement pour assurer sa mission. **A cette fin, un véhicule de l'entreprise doit normalement être mis à sa disposition lorsque l'organisation de l'entreprise le nécessite.**

Lorsque le service de permanence est assuré hors du domicile, des pièces **pourvues de lits permettant un repos dans des conditions normales doivent être réservées à cet effet par l'entreprise. Ces pièces dont l'entretien est assuré par l'entreprise, doivent être conformes aux dispositions réglementaires (notamment aux articles R. 232-1 et suivants du code du travail).**

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

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 (2).

*(1) Article étendu sous réserve de l'intervention du décret autorisant l'institution des périodes d'équivalences prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).*

## **Repos quotidien.**

### **Article 5 En vigueur étendu**

#### **Article 5.1**

##### Principe

Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail ou de permanence, sauf dérogation prévue à l'article 5.2 ci-dessous.

#### **Article 5.2**

##### Modalités

Conformément aux dispositions de l'article D. 220-1 du code de travail, **la durée du repos quotidien des personnels ambulanciers roulants peut être ramenée de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives dans la limite maximale d'une fois par semaine calendaire**, excepté durant les périodes de fortes activités liées aux variations saisonnières de l'activité et pour les rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à deux fois par semaine.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement définit les conditions dans lesquelles les repos non pris sont reportés.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, et hors les périodes de janvier à avril et de juillet à septembre, l'employeur accorde les reliquats des repos non pris par journée ou par demi-journée à la demande du salarié, dans les 2 mois qui suivent.

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 salariés perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1.

## Article 6 En vigueur étendu

### Article 6.0

#### Cycles de travail

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 moyennes 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.

**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**.

**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.**

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.

**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.**

### Article 6.1

#### Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

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 6.2

### Réduction de la durée hebdomadaire de travail

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 6.3

### Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

#### 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 paragraphe a ci-dessus est fixé pro rata 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 6.4

### Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

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.**

#### 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, 1 600 heures sur une année complète.**

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 c1 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 conservernt, 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.

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.

## **Article 6.5**

### Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise ou d'établissement,  
ou

- par accès direct en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui anticipent en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 :

- à réduire la durée initiale du travail d'au moins 10 % pour la porter au plus à 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au plus ;
- et à créer ou à préserver des emplois correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, peuvent bénéficier de l'aide incitative à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

## Modalités de contrôle et de suivi.

### Article 7 En vigueur étendu

a) Moyen de contrôle.

**Une feuille de route doit être établie** ; elle doit comprendre notamment les horaires de début et de fin de l'amplitude, les lieux et horaires de prise de repas, les exécutions de tâches complémentaires ou d'activités annexes, une partie réservée aux observations (à défaut d'autre moyen) et, sauf impossibilité de fait, l'heure de prise de service du lendemain et le véhicule attribué pour la première mission, indiqués par l'entreprise. Les personnels doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route, qui participent aux décomptes du temps de travail et de la rémunération. Ces feuilles de route sont communiquées au salarié sans frais et en bon ordre.

Les délégués du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du salarié concerné.

Les partenaires sociaux demanderont qu'un arrêté ministériel rende obligatoire la feuille de route dans toutes les entreprises, sur la base d'un modèle type établi en commun au plus tard le 31 mai 2000.

La feuille de route doit être conforme au texte de l'arrêté ministériel et **prend une forme autocopiante ; en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopié.**

Par ailleurs, l'entreprise peut mettre en œuvre un moyen de contrôle de la durée de l'amplitude, tel que pointeuse ou chrono tachygraphe, etc.

b) Commission de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements **dotés de délégués syndicaux**, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir l'institution d'une commission de suivi de l'accord, composée des signataires de celui-ci et des représentants élus du personnel.

La composition de cette commission et la fréquence de ses réunions sont déterminées dans des conditions définies par l'accord.

La commission de suivi doit se réunir tous les 3 mois pendant les 2 premières années d'application de la réduction du temps de travail prévue par le présent accord.

A compter de la 3<sup>e</sup> année, elle pourra se réunir une fois par semestre.

A l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accord et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives :

- à l'effectivité de la réduction du temps de travail ;
- aux modalités de l'organisation du temps de travail ;
- au contrôle du respect des durées de travail et des repos obligatoires ;
- à l'attribution effective de jours de réduction du temps de travail quand la réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;
- au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;
- à la création, la conservation ou la nature des emplois (contrats à durée déterminée, temps partiel, contrats de qualification).

c) Bilan de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux.

Dans les entreprises ou établissements **dépourvus de délégués syndicaux**, au cours des 3 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du

personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail qui peut être établi par année civile.

d) Information des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du temps de travail

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 paie.**

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

**Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations.**

#### **Article 8** **En vigueur étendu**

Dispositions supprimées par avenant n° 3 du 16 janvier 2008.

**Dispositions relatives à l'emploi.**

#### **Article 9** **En vigueur étendu**

La mise en œuvre de l'accord-cadre doit concourir au développement de l'emploi et favoriser, par la recherche de nouvelles organisations de travail et la réduction du temps de travail, une politique dynamique en matière d'emploi visant plus particulièrement le passage prioritaire des salariés à temps partiel en temps complet, la lutte contre le travail précaire, la formation professionnelle et l'évolution des carrières.

TITRE III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

**Contingent d'heures supplémentaires.**

#### **Article 10** **En vigueur étendu**

##### **Article 10.1**

##### Contingent hors modulation du temps de travail

En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation tel que prévu par l'article 6 est fixé comme suit :

	À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

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, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise.

## **Article 10.2**

### 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 10.3**

### Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, **les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.**

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

## TITRE IV : Rémunérations

### **Définitions.**

#### **Article 11** **En vigueur étendu**

### **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 15.5 ci-dessous).

### Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG.

## Article 12 En vigueur étendu

### Article 12.1

#### 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.

### Article 12.2

#### 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. art. 3 ci-dessus) ;
- l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée, 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 paie - 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 paie -, 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.

### Article 12.3

#### 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 et 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.

#### **Article 12.4**

##### 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 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Personnels employés, techniciens ou agents de maîtrise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Personnels cadres :

- 5 % après 5 années d'ancienneté dans la catégorie ;
- 10 % après 10 années d'ancienneté dans la catégorie ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dans la catégorie.

#### **Article 12.5**

##### Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

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.

### **Article 12.6**

#### Dimanche et jours fériés travaillés

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.

### **Article 12.7**

#### Acompte

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.

### **Classification et nomenclature des emplois et des tâches.**

### **Article 13** **En vigueur étendu**

Voir annexe I.



**Conditions de prise des repas.**

**Article 14**  
**En vigueur étendu**

L'organisation des plannings doit, sauf impossibilité de fait, permettre aux personnels ambulanciers roulants de prendre leurs repas **dans des conditions normales.**

**Travail à temps partiel.**

**Article 15**  
**En vigueur étendu**

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de l'ouverture, au cours de l'année 2000, d'une négociation sur la durée et l'organisation du travail des personnels exerçant leur activité à temps partiel.

Dans l'attente de la conclusion de cet accord spécifique, dont les dispositions feront l'objet d'un avenant au présent accord-cadre, l'organisation, **les décomptes du temps de travail et la rémunération des personnels exerçant leur activité à temps partiel se font sur la base du temps réel de présence au service de l'entreprise** conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Double équipage.**

**Article 16**  
**En vigueur étendu**

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de la **prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite** par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire.

**Dispositions abrogées.**

**Article 17**  
**En vigueur étendu**

**Rappel des dispositions restant en vigueur**

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.

## Travail de nuit

### Article 18 En vigueur étendu

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 des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

**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.

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

- soit accomplit **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 accomplit au cours de l'année **au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne** telle que définie ci-dessus.

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.**

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions prévues à l'article L. 213-11 du code du travail et conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels 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 5 %.**

Sur demande du salarié, 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 salarié 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 salarié et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

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

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. 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.

**Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail aura atteint 6 heures, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.**

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 avant la fin de leur permanence de nuit.

S'il est constaté qu'un salarié 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.

## **Temps de repos et de pause**

### **Article 19 En vigueur étendu**

Les personnels ambulanciers bénéficient d'un temps de pause quotidien dans les conditions de l'article L. 220-2\* du code du travail.

La période de pause peut être remplacée par un repos d'une durée équivalente avant la fin de la journée suivante dans les conditions de l'article L. 220-3 du code du travail.

*\*Article L3121-33 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.**  
*Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.*

## **Commission de suivi du présent accord**

### **Article 20 En vigueur étendu**

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions.

## **Publicité et dépôt.**

### **Article 21 En vigueur étendu**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

# **Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire**

## **ANNEXE I En vigueur étendu**

Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect des directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

### **Personnel ouvrier Ambulancier**

L'ambulancier effectue le transport de malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant le transport.

L'emploi comporte des opérations telles que :

- la conduite des véhicules sanitaires ;
- le relevage, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personne(s) à mobilité réduite ;
- la facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (et notamment facture ou annexe, prescription médicale ou " bons économats "), qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport ;
- le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise ;
- les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel ;
- la vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition ;
- la vérification de la présence dans le véhicule, des documents et équipement réglementaires et/ou spécifiques ;
- la vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant au responsable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels ;
- la rédaction de la feuille de route ;
- l'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules ...) ;
- d'autre part, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat, la régulation, ou le chef d'entreprise, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier doit signaler **par écrit à l'employeur ou au régulateur**, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constaté sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

Il doit, avoir un comportement adapté aux besoins de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier et des règles de déontologie de la profession.

Il doit en toute circonstance, **prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées** et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier fait partie d'une équipe médicale, il exécute toutes les tâches qui lui sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doit se conformer à ses directives sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(ère) ou du médecin.

L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambulancier peut être amené, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire, telles que les transports d'enfants, les missions d'assistance ou d'assurance, les missions de " patrouilleurs " ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte 2 niveaux :

Emploi référence A : ambulancier, 1er degré :

- fin de scolarité obligatoire, niveau 6 ou 5 bis de l'éducation nationale.

Emploi référence B : ambulancier, 2e degré :

- fin de scolarité obligatoire niveau 5 bis de l'éducation nationale, titulaire du certificat de capacité (CCA) ou équivalent.

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises, notamment).

### **Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises**

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ").

Conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places.

Matériel médical : transport, livraison, installation et entretien.

Taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi).

Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs).

Autres activités funéraires.

Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

### **PERSONNEL EMPLOYÉ**

Les emplois de la catégorie " employé " des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexée à la convention collective nationale annexe n° 2 " Dispositions particulières aux employés " de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

### **Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises**

Missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ").

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

### **AGENT DE MAÎTRISE**

Les emplois de la catégorie " techniciens et agents de maîtrise " des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexés à la convention collective n° 3 " Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise " de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

### **Responsable d'exploitation**

L'emploi comporte des opérations telles que :

- prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de missions afin de satisfaire à l'intégralité des demandes ;
- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;
- établir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux " services à la demande ", proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- établir les plannings des astreintes et/ou des services de garde - ou permanence ;
- contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle ;
- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparations, visites obligatoires ...) ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ") ;
- appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les " procédures qualité " si elles existent) ;

- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière ;
- préparer les éléments de paie ;
- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise ;
- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde - ou permanence - les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique.

L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

### **Salaires mensuels professionnels garantis**

#### **ANNEXE II En vigueur étendu**

Voir les salaires

Téléchargé sur <http://www.sos112.fr>

