

ACCORD CADRE

RD CADRE

mis à jour !

Accord cadre du 4
 modifié par avenant N° 1 du 30 juin 2000
 modifié par avenant N° 1 du 21 décembre 2007
 modifié par avenant N° 3 du 16 janvier 2008



ACCORD-CADRE SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT SANITAIRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

modifié par avenant N° 1 du 30 juin 2000
modifié par avenant N°1 du 21 décembre 2007
modifié par avenant N° 3 du 16 janvier 2008

Conclu entre :

L'Union des Fédérations de Transport mandatée par la Chambre Syndicale Nationale des Services d'Ambulances (CSNSA), représentée par M. M. Bocard, Choutet, Vanstavel,

La Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers (FNAA), représentée par M. Thiriet,

La Fédération Nationale des Transporteurs Sanitaires (FNTS), représentée par M. M. Guillot, Schifano,

d'une part,

La Fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT, représentée par M. M. Yverneau François et Dumont Maxime

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par M. M. Troudart, de Bouclon,

Le Syndicat national des activités du transport et du transit CGC, représenté par M. J.P. Martin,

d'autre part.

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 quatre 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 deux 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 I - Champ d'application

Article 1. Personnels concernés

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

Article 2. Définitions et limites maximales

a) Temps de travail effectif

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 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.

- 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 dix-huit heures et dix heures), les samedis, dimanches et jours fériés (entre six heures et vingt-deux 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.

Ces services de permanence constituent un temps de travail effectif.

Le samedi (entre six heures et vingt-deux 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.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci précise 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 services de permanence d'une durée de 12 heures :

- *horaires nuits, début 18 heures jusqu'à 22 heures :*
 - 18 h à 6 h,
 - 19 h à 7 h,
 - 20 h à 8 h,
 - 21 h à 9 h,
 - 22 h à 10 h.
- *horaires jours samedis, dimanches et jours fériés, début 6 heures jusqu'à 10 heures :*
 - 6 h à 18 h,
 - 7 h à 19 h,
 - 8 h à 20 h,
 - 9 h à 21 h,
 - 10 h à 22 h.

Avenant N° 1 du 30 juin 2000 article 1^{er}

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.

- Limites maximales
- b) Amplitude

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 § 2 et 3 du Décret 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 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. Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants

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

1. en dehors des services de permanence :
pour 90 % de leurs durées.

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

	A la date d'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 1 ^{er} anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 2 ^{ème} anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A partir du 3 ^{ème} 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.

Un document annexé au bulletin de paye de chaque salarié concerné par ce dispositif présente le décompte cumulé du nombre de permanences effectivement assurées par le salarié.

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

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).

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.

Article 5. Repos quotidien**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 du 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 2 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 deux 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 au frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1.

Article 6. Aménagement / réduction du temps de travail**Article 6.o « 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 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.

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 §a) ci-dessus, est fixé au 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 fixé 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, 1600 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 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.

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. (Avenant N° 1 du 30 juin 2000 article 2)

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 1600 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 maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect 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 1600 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 la loi du 13 juin 1998.

Article 7. Modalités de contrôle et de suivi

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'activité 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 chronotachygraphe, 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 3ème 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 trois 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 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 8. Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

En application de l'article 1^{er} « **Salaire mensuel professionnel garanti** » de l'Accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004, les dispositions de l'article 8 « **Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations** » sont supprimées

Article 9. Dispositions relatives à l'emploi

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"

Article 10. Contingent d'heures supplémentaires

Le préambule est supprimé

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 :

	A la date d'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 1 ^{er} anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 2 ^{ème} anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A partir du 3 ^{ème} 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

Article 11. Définitions

- 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).

Article 12. Salaire mensuel professionnel garanti - S.M.P.G.

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. article 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 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 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 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.

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 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 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. »

La reprise de ses dispositions entraîne l'abrogation de l'Accord relatif aux indemnités de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 2 décembre 2004 devenu sans objet.

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.

Article 13. Classification et nomenclature des emplois et des tâches

Voir annexe 1.

TITRE V - Dispositions diverses

Article 14. Conditions de prise des repas

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

Article 15. Travail à temps partiel

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.

Article 16. Double équipage

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 deux conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire.

Article 17. Dispositions abrogées/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.

Article 18 Travail de nuit

« 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 deux 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.

Article 19 Temps de repos et de pause

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 20 « Commission de suivi du présent accord

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 ses dispositions. »

Article 21. Publicité et dépôt

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.

Le présent avenant entre en application à compter de la date de son extension.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2008

(Suivent les signatures)

Fait à Paris, le 04 mai 2000

L'Union des Fédérations de Transport UFT,
mandatée par la Chambre Syndicale Nationale
des Services d'Ambulances CSNSA

La Fédération Nationale des Artisans Ambulanciers FNAA

La Fédération Nationale des Ambulanciers Privés FNAP

La Fédération Nationale des Transporteurs Sanitaires FNTS

La Fédération générale des transports
et de l'équipement FGTE-CFDT

La Fédération générale CFTC
des transports

La Fédération nationale des chauffeurs
routiers FNCR

La Fédération nationale des syndicats
de transports CGT

La Fédération nationale des transports
FO-UNCP

Le Syndicat national des activités du transport
et du transit CFE-CGC

Le Président de la Commission

Hubert PERRIN

Dépôt à la Direction départementale du travail de Paris le

sous n°

Annexe n° 1

CLASSIFICATION ET NOMENCLATURE DES EMPLOIS ET DES TACHES SPÉCIFIQUES AUX PERSONNELS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT SANITAIRE

- Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transports sanitaires 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(e) 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, 2ème 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 économs").
- **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 annexe 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.

Annexe n° 2

SALAIRE MENSUEL PROFESSIONNEL GARANTI

Barèmes garantis à l'embauche⁽¹⁾

Personnels ouvriers

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS
ET DES ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORTACCORD SUR LES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES DES PERSONNELS AMBULANCIERS
DES ENTREPRISES DE TRANSPORT SANITAIRE DU 16 février 2004

AVENANT N°1 du 21 décembre 2007

Annexe

Personnels ouvriers

Taux horaires garantis à l'embauche (en euros)

	à compter du 1 ^{er} janvier 2008	à la date d'extension de l'avenant N°3	à la date du 1 ^{er} anniversaire de l'extension de l'avenant N°3	à la date du 2 ^{ème} anniversaire de l'extension de l'avenant N°3	à la date du 3 ^{ème} anniversaire de l'extension de l'avenant N°3
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
Emploi A	8.50	8.71	8.77	8.95	9.13
Emploi B	9.35	9.44	9.65	9.84	10.04

En application des règles fixées par l'accord cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004 le montant des indemnités pour travail de dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- ♦ 18.26€ à compter du 1^{er} janvier 2008
- ♦ 18.44€ à compter la date d'extension de l'avenant N°3
- ♦ 18.85€ à compter de la date du 1^{er} anniversaire de l'extension de l'avenant N°3
- ♦ 19.23€ à compter de la date du 2^{ème} anniversaire de l'extension de l'avenant N°3
- ♦ 19.61€ à compter de la date du 3^{ème} anniversaire de l'extension de l'avenant N°3

Décret n°2003-1242 du 22 décembre 2003**Décret relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de personnes**

NOR: EQUX0300146D

Version consolidée au 24 décembre 2003 - version JO initiale

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,

Vu le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route ;

Vu le règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route ;

Vu la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 212-2 et L. 212-4 ;

Vu le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier ;

Vu le décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire ;

Vu l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire ;

Vu l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs ;

Après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées ;

Le conseil des ministres entendu,

Article 1

Les dispositions du présent décret sont applicables aux personnels, y compris le personnel d'encadrement, des établissements et professions qui ressortissent aux classes ci-après des nomenclatures d'activités et de produits approuvées par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002

60.2 A. Transports urbains de voyageurs, uniquement pour ce qui concerne le transport scolaire ou de personnel, ainsi que les navettes ville-aéroport ;

60.2 B. Transports routiers réguliers de voyageurs ;

60.2 E. Transport de voyageurs par taxis, à l'exception de la location de voitures avec chauffeur ;

60.2 G. Autres transports routiers de voyageurs ;

63.2 A. Gestion d'infrastructures de transports terrestres, uniquement pour les gares routières de transport routier de voyageurs ;

85.1 J. Ambulances.

Les dispositions qui, dans les articles suivants, mentionnent les transports interurbains de voyageurs concernent les seuls transports ressortissant aux classes 60.2 B et 60.2 G susmentionnées.

Chapitre Ier : Dispositions communes.**Article 2**

- 1) La durée du travail effectif définie au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail est égale à l'amplitude de la journée de travail, définie au I de l'article 7, diminuée de la durée totale des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux coupures sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa du même article sont réunis.

Les modalités selon lesquelles les temps de coupure et les temps de restauration sont considérés comme du temps de travail effectif en application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail peuvent être déterminées, pour la branche, par accord collectif de branche ou, pour l'entreprise ou l'établissement, par accord d'entreprise ou d'établissement. Les accords conclus à l'issue des négociations engagées dans le cadre du présent alinéa peuvent également déterminer les contreparties qui sont, le cas échéant, attribuées aux personnels roulants pour ces temps de coupures ou de restauration, auxquels ces salariés sont assujettis, et que ces accords ne considéreraient pas comme du temps de travail effectif.

- 2) Les clauses des accords collectifs de branche étendus et des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou en application des articles L. 212-8 et L. 212-8-1, L. 212-8-2 ou L. 212-2-1 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et contrairement aux dispositions du présent décret continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord collectif s'y substituant.

Les clauses de ces accords collectifs qui sont plus favorables aux salariés que les dispositions du présent décret ne peuvent être remises en cause en dehors des procédures de révision des dispositions conventionnelles prévues par le code du travail.

Article 3

La durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder dix heures.

Toutefois, en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, cette durée pourra être portée à douze heures, une fois par semaine pour le personnel roulant.

Cette durée pourra être portée à douze heures une seconde fois par semaine, dans la limite de six fois par période de douze semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, émettent un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de dix heures susvisés.

Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de déroger à celles du règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route.

Article 4

- 1) La durée hebdomadaire du travail est calculée sur une semaine.
- 2) Pour le personnel roulant, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail peut être calculée sur deux semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins trois jours de repos. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par deux du nombre d'heures accomplies pendant les deux semaines.
Sous réserve que soit respectée pour chacune de ces deux semaines consécutives la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine fixée à l'article L. 212-7 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou de l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal.
- 3) La durée de présence des personnels sédentaires de surveillance et de gardiennage et des personnels d'incendie peut être déterminée sur la base d'une moyenne calculée sur un cycle maximum de trois semaines consécutives. Le temps de présence journalier de ces personnels, déterminé dans les limites fixées par l'article L. 212-1 du code du travail, ne doit pas excéder douze heures.

Article 5

La durée du travail effectif peut être, dans le cadre des dispositions des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail, prolongée au-delà des limites fixées par l'article L. 212-1 dudit code. Les heures ainsi accomplies sont des heures supplémentaires et sont rémunérées en tant que telles. Elles ouvrent droit, le cas échéant, au repos compensateur dans les conditions prévues à l'article L.212-5-1.

Dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 du code du travail, les heures supplémentaires accomplies ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.

Au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-huit heures, la prolongation est limitée à :

- 1) Huit heures par semaine pour les mesures de sécurité, de sauvegarde ou de réparations en cas d'accidents survenus aux installations ou bâtiments ;
- 2) Six heures par semaine pour le dépannage des véhicules.

Par dérogation aux dispositions des premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 3, la durée quotidienne de travail effectif pourra excéder dix ou douze heures pour l'accomplissement de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise et mettant en péril la marche de celle-ci.

Article 6

L'organisation du travail par roulement, ainsi que l'organisation du travail par relais, est autorisée dans l'ensemble des établissements visés à l'article 1er ci-dessus, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. Cet avis doit porter notamment sur le principe et les modalités d'application de ces formules.

Dans le cas de travail par relais, et sans préjudice des dispositions du V de l'article 11 et de l'article 12, l'amplitude individuelle de la journée de travail telle que définie à l'article 7 du présent décret ne peut excéder dix heures.

Article 7

- 1) 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.
- 2) Sans préjudice des dispositions du V de l'article 11 et de l'article 12 du présent décret, l'amplitude de la journée de travail du personnel roulant ne doit pas excéder douze heures.
- 3) L'amplitude de la journée de travail ne doit pas excéder dix-huit heures dans le cas d'un équipage composé de plusieurs conducteurs.
- 4) Sans préjudice des dispositions du V de l'article 11 et de l'article 12 du présent décret, dans le cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, et autorisation de l'inspecteur du travail, l'amplitude peut être prolongée jusqu'à quatorze heures sous réserve des conditions suivantes :

1° La durée quotidienne du temps passé au service de l'employeur ne doit pas excéder neuf heures ;

2° Le service doit comporter :

a) Une interruption d'au moins deux heures et demie continues ou deux interruptions d'au moins une heure et demie continue chacune, lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de douze heures et jusqu'à treize heures ;

b) Une interruption d'au moins trois heures continues ou deux interruptions d'au moins deux heures continues chacune, lorsque l'amplitude est prolongée au-delà de treize heures.

Au cours de ces interruptions, le salarié n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps.

- 5) En l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, les dépassements d'amplitude, considérés isolément, résultant de l'application des dispositions du IV ci-dessus donnent lieu à compensation dans les conditions ci-après :

a) 75 % de la durée des dépassements entre la douzième et la treizième heure ;

b) 100 % de la durée des dépassements au-delà de la treizième heure.

- 6) Lorsque cette compensation est accordée sous forme de repos, le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis sur son bulletin de paie ou sur un relevé annexé au bulletin. Le repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant

réputée correspondre à sept heures de repos compensateur, et dans un délai fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui ne peut excéder deux mois.

Article 8

Le personnel roulant des établissements énumérés à l'article 1er du présent décret, effectuant des transports non soumis au règlement (CEE) n° 3820/85 du 20 décembre 1985, doit bénéficier d'un repos journalier d'au moins dix heures consécutives pendant les vingt-quatre heures précédant tout moment où il exécute un travail effectif ou est à disposition.

Article 9

Sous réserve du respect des articles L. 221-1 et suivants du code du travail relatifs au repos hebdomadaire et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur peut répartir sur l'ensemble, ou seulement sur certains des six autres jours de la semaine, la durée légale du travail effectif, prévue par l'article L. 212-1 du code du travail, sans que la durée journalière du travail puisse excéder le maximum prévu audit article.

Toutefois, la répartition de cette durée du travail sur un nombre de jours inférieur à cinq ne peut être effectuée qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans les entreprises qui ne sont pas légalement dotées d'une représentation du personnel, cette répartition pourra être autorisée par l'inspecteur du travail après enquête auprès des salariés.

Dans l'hypothèse où la répartition de la durée légale hebdomadaire de travail entraîne un repos d'une durée n'excédant pas deux jours, celui-ci doit être donné sans interruption. Toutefois, et sans préjudice des dispositions du III de l'article 11 du présent décret, il peut être dérogé à cette consécutive 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 le personnel roulant, le repos visé au paragraphe ci-dessus peut débuter à une heure quelconque de la journée.

Article 10

- 1) Dans tous les établissements soumis aux dispositions du présent décret, les articles D. 212-18 à D. 212-20 et l'article D. 212-23 du code du travail sont applicables.
- 2) Pour le personnel roulant, la durée du travail est attestée et contrôlée au moyen du document de contrôle approprié prévu par les règlements (CEE) n° 3820/85 du 20 décembre 1985 et (CEE) n° 3821/85 du 20 décembre 1985 modifié et par la réglementation applicable au document de contrôle des conditions de travail des membres d'équipage des transports routiers.

L'ensemble des heures effectuées, constitutives de la durée du temps passé au service de l'employeur, par les personnels de conduite mentionnés au précédent alinéa est décompté, dans ce cadre, selon les modalités suivantes :

- 1° Quotidiennement, par leur enregistrement, dans les conditions prévues au premier alinéa du présent II ;
- 2° Dans le cadre de la semaine civile, par leur récapitulation hebdomadaire ;
- 3° Dans le cadre du mois civil, par leur récapitulation mensuelle.

Le décompte quotidien, hebdomadaire et mensuel des heures de service effectuées doit distinguer, pour chaque salarié concerné, la durée du temps consacré à la conduite et la durée du temps passé au service de l'employeur autre que la conduite.

La durée du temps passé au service de l'employeur est contrôlée, dans l'établissement d'attache du conducteur, au moyen du décompte quotidien, hebdomadaire et mensuel prévu au présent paragraphe.

Les dispositions susvisées sont applicables au personnel sédentaire lorsqu'il effectue une activité de conduite sur une journée complète de travail.

- 3) La durée du temps passé au service de l'employeur des personnels roulants effectuant des transports routiers non soumis aux règlements (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 du 20 décembre 1985 est enregistrée, attestée et contrôlée au moyen :

1° De l'horaire de service, pour les services de transports interurbains de voyageurs à horaire fixe et ramenant chaque jour les salariés intéressés à leur établissement d'attache ;

2° Dans les autres cas, d'un livret individuel de contrôle dont les feuillets doivent être remplis quotidiennement par les intéressés pour y faire mention de la durée des différents travaux effectués ; la durée du temps passé au service de l'employeur ainsi enregistrée au moyen des feuillets quotidiens du livret individuel de contrôle fait l'objet, pour chaque salarié concerné, d'un récapitulatif hebdomadaire et mensuel établi par l'employeur.

Les caractéristiques et les modalités d'utilisation de l'horaire de service et du livret individuel de contrôle sont fixées par arrêté du ministre chargé des transports.

- 4) Les délégués du personnel peuvent consulter les documents prévus aux II et III du présent et le document mensuel, annexé au bulletin de paie, prévu au deuxième alinéa du VI du présent

Le conducteur a le droit d'obtenir communication, sans frais et en bon ordre, des feuilles d'enregistrement de l'appareil de contrôle défini par le règlement (CEE) n° 3821/85, le concernant, et des documents visés aux II et VI (deuxième alinéa) du présent article 10, ayant servi de base à l'élaboration de ses bulletins de paie.

L'entreprise remet, sans frais et en bon ordre, une copie de ces documents, dans un format identique à celui des originaux, aux conducteurs intéressés qui en font la demande.

Les personnels roulants effectuant des transports routiers non soumis aux règlements (CEE) n° 3820/85 et (CEE) n° 3821/85 du 20 décembre 1985 ont le droit d'obtenir communication, sans frais et en bon ordre, des feuillets du livret de contrôle les concernant et des documents visés aux III et VI (deuxième alinéa) du présent article 10, ayant servi de base à l'élaboration de leurs bulletins de paie.

- 5) Des modalités de contrôle différentes complétant ou se substituant aux modalités ci-dessus pourront être autorisées par arrêté du ministre chargé des transports et du ministre chargé du travail, pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés de la profession.
- 6) Le bulletin de paie, ou un document mensuel annexé au bulletin de paie, doit préciser le total cumulé des heures supplémentaires effectuées et des repos compensateurs acquis par le salarié depuis le début de l'année civile.

Le bulletin de paie, ou le document mensuel annexé, établi pour les conducteurs qui ont effectué dans le mois considéré des services en double équipage, visés au II de l'article 11, doit mentionner l'intégralité des temps passés par ces conducteurs au service de leur employeur, avant prise en compte du coefficient de 50 % visé audit paragraphe.

Chapitre II : Dispositions particulières aux entreprises de transport routier interurbain de voyageurs.

Article 11

- 1) Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel sédentaire lorsqu'il effectue une activité de conduite sur une journée complète de travail.
- 2) Lorsque l'équipage comprend deux conducteurs à bord, le temps non consacré à la conduite pendant la marche du véhicule par des conducteurs, ou des personnels sédentaires effectuant une activité de conduite pendant une journée complète de travail, est compté comme travail effectif pour 50 % de sa durée.
- 3) Lorsque le repos hebdomadaire est d'une durée de deux jours, une de ces journées peut être fractionnée en deux demi-journées. Pour les personnels roulants, le recours au fractionnement en deux demi-journées de l'une des deux journées composant un repos hebdomadaire n'est possible que si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement en définit les modalités pratiques.
- 4) En l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, lorsque la réduction de la durée du travail se fait par l'attribution aux salariés de journées ou demi-journées de repos, la répartition de ces journées ou demi-journées se fait pour 50 % au choix du salarié et pour 50 % au choix de l'employeur, avec un délai de prévenance de sept jours calendaires.
- 5) Sans préjudice des dispositions du IV de l'article 7, l'amplitude de la journée de travail du personnel roulant affecté à un service régulier ne doit pas excéder treize heures.

En l'absence de convention ou accord collectif étendu, l'amplitude de la journée de travail du personnel roulant affecté à un service occasionnel ne doit pas excéder quatorze heures.

Chapitre III : Dispositions particulières aux entreprises de transport sanitaire.

Article 12

Sans préjudice des dispositions du décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire, l'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers roulants peut être prolongée jusqu'à quinze heures dans les cas suivants :

- 1) Pour permettre d'accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur quatre semaines ;
- 2) Pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de soixante-quinze fois par année civile.

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 d'amplitude.

Article 13

Les durées de service des personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire sont décomptées au moyen de feuilles de route hebdomadaires individuelles, conformément à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé des transports.

Chapitre IV : Sanctions.

Article 14

Les infractions aux dispositions du présent décret constatées par les inspecteurs du travail territorialement compétents seront passibles de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe.

Les contraventions donneront lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

Article 15

Les dispositions du présent décret, qui abrogent les dispositions du décret du 26 janvier 1983 susvisé en tant qu'elles s'appliquent au personnel des entreprises énumérées à l'article 1er, entreront en vigueur à la date de publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs.

Article 16

Le Premier ministre, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer et le secrétaire d'État aux transports et à la mer sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Président de la République : Jacques Chirac

Le Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin

Le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer, Gilles de Robien

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, François Fillon

Le secrétaire d'État aux transports et à la mer, Dominique Bussereau

REPÈRES

THÈME

PAGE

Ambulancier	14
Amplitude définition	3
Ancienneté	11
Classification et nomenclature des emplois	14
Coefficient de décompte	4
Contingent d'heures supplémentaires	9
Cycle de travail 12 ou 8 semaines	5
Décret 2003-1242 – Dispositions particulières au transport sanitaire	21
Décret 2003-1242 – Durée du Travail – Transport routier de personnes	18
Feuille de route	8
Habillage - Déshabillage	3
IDAJ définition	19
IDAJ rémunération	19
Indemnités Dimanches et Jours Fériés (IDJF)	12
Permanences	3/4
Planning	5
Repos hebdomadaire	5
Repos quotidien	5
RTT	6
Samedi travaillé	2
SMPG - définition	10
SMPG - rémunération	17
Tâches complémentaires	11
Taux Horaire à l'embauche	17
Temps de travail effectif	2
Temps partiel	12
Travail de nuit	12

En rouge les parties qui ont été modifiées par l'avenant N°3 du 16 janvier 2008