

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

Accord du 16 juin 2016

relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire  
s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'Accord-cadre  
du 04 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des  
entreprises de transport sanitaire

Conclu entre :

La Fédération nationale des transporteurs sanitaires (FNTS), représentée par

La Fédération nationale des artisans ambulanciers (FNAA), représentée par

La Fédération nationale des ambulanciers privés (FNAP), représentée par

L'Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE), représentée par

La Chambre Nationale des Services d'Ambulances (CNSA) membre fondateur de la CNM,  
représentée par

D'une part,

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

La Fédération nationale des syndicats de transports CGT, représentée par

La Fédération nationale des transports et de la logistique FO-UNCP, représentée par

La Fédération générale CFTC des transports, représentée par

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

D'autre part.

## Préambule

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

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

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

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

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

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

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

Ce constat appelle une réforme du transport sanitaire visant :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITRE LIMINAIRE - NATURE DE L'ACCORD**

Le présent accord a un caractère normatif.

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

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Champ d'application**

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

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

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

### **Article 2 - 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.

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

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

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

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

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

## **Article 3 - Amplitude**

### **A) Définition**

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

### **B) Limites**

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers est limitée à 12 heures.  
L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

- soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne sur quatre semaines,
- soit pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sens du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

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

### **C) Contreparties**

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

## **Article 4 - Temps de travail effectif**

### **A) Définition**

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

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

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

## **B) Calcul du temps de travail effectif**

### **B- 1) Principes liminaires**

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

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

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

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

- les entreprises doivent organiser des services de permanence d'une amplitude d'une durée minimale de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18h et 10h), les dimanches (entre 6h et 22h) et jours fériés (entre 6h et 22h),

- le samedi constitue un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

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

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

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

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

## B- 2) Règles de calcul

### → Principe général

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

### → Situation particulière des services de permanence

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

## C) Conditions et délais de mise en œuvre

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

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

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

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

## D) Limites maximales et minimales

### 1) Limites maximales et minimales quotidiennes

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

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

## **2) Limites maximales hebdomadaires**

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

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

## **Article 5 - Pauses ou coupures**

### **A) Définition**

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

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

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

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

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

### **B) Types de pauses**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2) La « pause ou coupure repas »**

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

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

## **3) La pause ou coupure d'une autre nature**

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

## **C) Régime juridique des pauses ou coupures**

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

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

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

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

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

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

#### **D) Modalités d'attribution des pauses**

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

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

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

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

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

→ Principe

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

→ Portée

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

→ Requalification en temps de travail effectif

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

### **Article 6 - Temps d'habillage et de déshabillage**

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 7 – Repos quotidien et hebdomadaire**

### **A) Repos quotidien**

Les personnels doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnels peut être inférieure à 11 heures, sans être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateur leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

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

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié ; dans ces situations les personnels ambulanciers perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1 de la CCNTR.

### **B) Repos hebdomadaire**

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

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 8 - Heures supplémentaires**

### **A) Paiement majoré**

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

### **B) Contingent**

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

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus ouvrent droit aux majorations ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

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

A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

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

## **Article 9 - 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 du travail 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 accompli au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accompli au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

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 effectif aura atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes dans le respect des principes figurant à l'article 5 ci-dessus.

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

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

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

## **Article 10 - Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail**

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

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

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

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

## **TITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES**

### **Article 11 - Revalorisation des taux horaires conventionnels**

Dès la signature du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conclure, un avenant à l'Accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004.

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

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

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

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

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

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

### **Article 14 - Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000**

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

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

Art. 2 - Définitions et limites maximales

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

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

Art. 5 - Repos quotidien

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

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

Art. 9 - Dispositions relatives à l'emploi

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

Art. 15 - Travail à temps partiel

Art. 16 - Double équipage

Art.18 - Travail de nuit

Art. 19 - Temps de repos et de pause

Art. 20 - Commission de suivi du présent accord

### **Article 15 - Commission de suivi de l'accord**

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

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

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

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

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

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

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

Elle peut également se réunir :

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

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

### **Article 16 - Mise en conformité du modèle de feuille de route**

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

### **Article 17 - Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination**

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

### **TITRE III - FORMALITES ADMINISTRATIVES ET ENTREE EN APPLICATION**

#### **Article 18 - Entrée en application**

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au journal officiel, sans que cette date ne puisse revêtir un caractère obligatoire avant le 3 avril 2017.

Les parties signataires prendront les initiatives qui s'imposent en vue de l'adoption et de la publication de dispositions réglementaires adaptées aux dispositions du présent accord relatives aux équivalences et à la durée maximale du temps de travail effectif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail dans les activités du transport sanitaire.

Dans la perspective de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'ensemble des temps identifiés dans le titre I, il appartient aux entreprises de prendre les mesures qui leur semblent les plus appropriées afin de se doter, au plus tard à la date d'entrée en application de l'accord, des dispositifs d'enregistrement et de contrôle les plus performants, y compris les systèmes d'informatique embarquée.

#### **Article 19 - Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 2231-6, L 2261-1, D 2231-2 et L 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 Juin 2016

Fédération nationale des transporteurs sanitaires  
(FNTS)

Fédération nationale des artisans ambulanciers  
(FNAA)

Fédération nationale des ambulanciers privés  
(FNAP)

Organisation des Transporteurs Routiers Européens  
(OTRE)

Chambre Nationale des Services d'Ambulances (CNSA) membre fondateur de la CNM

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

Fédération nationale des syndicats de transports  
CGT

Fédération nationale des transports et de la logistique  
FO-UNCP

Fédération générale CFTC des transports

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