

# Formation

## Accord cadre du

### 16 juin 2016



Avec la collaboration :

- SCP PERRY JOSSE ET ASSOCIES
- CABINET Me Stephan FARINA
- Union des fédérations de transport (UFT)

DOCUMENT PÉDAGOGIQUE

SEPTEMBRE 2018

# Présentation de l'Union des Fédérations de Transport



# Origine et missions de l'UFT

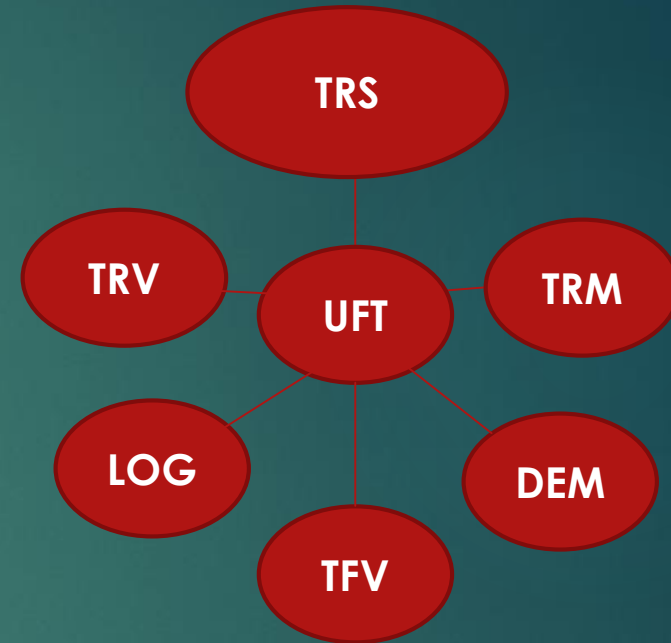
- ✓ Création en 1946 - Association Loi 1901
- ✓ Négocier les accords portant modification de la convention collective
- ✓ Représenter ses adhérents dans les instances paritaires
- ✓ Assurer la veille juridique et le conseil auprès de ses organisations membres
- ✓ Promouvoir la politique sociale dans les secteurs d'activité et métiers représentés par ses membres en maintenant leur unité d'action.

# Composition de l'UFT

4

Membres actifs de l'UFT : 3 membres / 6 secteurs

- ✓ La Confédération Nationale de la Mobilité (CNM) regroupant :
  - Chambre syndicale nationale des services d'ambulances (CNSA)
  - Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI)
  - Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV)
- ✓ La Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR)
- ✓ L'Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (Union TLF)



→ CNM + FNTR + Union TLF = les OP qui regroupent plus de 50 % des salariés de la Branche

# Les négociations menées par l'UFT

5

Plusieurs types de négociation :

- ✓ Les négociations transversales, encadrées ou non par les négociations obligatoires périodiques au niveau de la Branche
- ✓ Les négociations purement Transport Sanitaire : NAO, Organisation du travail, Complémentaire Santé...

<b>Négociations transversales en cours ou à venir au niveau de la Branche ayant un impact sur le transport sanitaire</b>	<b>Négociations purement Transport Sanitaire à venir</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise à jour de l'Accord formation</li><li>• Mise à jour des instances paritaires de négociation</li><li>• Réécriture de la CCNTR</li><li>• Égalité professionnelle Femmes / Hommes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modernisation du modèle de protection sociale : réflexion sur les besoins spécifiques au TRS</li><li>• Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels : réflexion sur les besoins spécifiques de formation (initiale et / ou continue) du TRS</li><li>• Mise à jour des classifications des emplois TRS</li></ul>

# FDD : rappel des nouveaux taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2018

6

Nature des indemnités	Taux en euros
Indemnité de repas	13,20 €
Indemnité de repas unique	8,15 €
Indemnité spéciale	3,69 €
Indemnité de casse-croûte	6,68 €
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,69 €
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,86 €
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,85 €

# Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire



## ✓ Saisine du TGI par FO

- Annulation partielle des articles 6 et 10 par le juge

## ✓ Appel de la décision

- Confirmation du jugement du TGI par la Cour d'Appel

## ✓ Arrêté d'extension du 19 juillet 2018 (JO du 27 juillet 2018)

- Accord applicable dans les entreprises au 1<sup>er</sup> août 2018
- Deux dispositions exclues de l'extension ( non applicables)



# Entrée en application – Rappel du calendrier

9

- ✓ **16 juin 2016** : signature de l'Accord
- ✓ **1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension : 1<sup>er</sup> août 2018 = entrée en application de l'Accord**
  - Application de la nouvelle formule pour les périodes « jours »
  - Début de la période transitoire pour les nuits = choix des entreprises entre les deux formules
- ✓ **16 juin 2019 : fin période transitoire (3 ans après la signature)**
  - Basculement dans la nouvelle formule de décompte pour l'ensemble des périodes

# Autre conséquence de l'extension

10

## ▶ Etape 1 : 1er juillet 2016

- Revalorisation des taux horaires

## ▶ Etape 2 : 1er août 2018

- Revalorisation des taux horaires liée à l'extension de l'Accord du 16 juin 2016

## ▶ Etape 3 : 1er août 2019

- Revalorisation des taux horaires à la date anniversaire de l'Etape 2

# Taux applicables

## Accord et Avenant n°4 du 16 juin 2016

11

	Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2016	Au 1 <sup>er</sup> août 2018	Au 1 <sup>er</sup> août 2019
Emploi A	<del>9,7176 €</del> 9,88 € <i>(smic au 1<sup>er</sup> janvier 2018)</i>	<b>9,9042 €</b>	10,0943€
Emploi B	10,3130 €	<b>10,5110 €</b>	10,7129 €

# Accord cadre du 16 juin 2016



- ▶ L'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire 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 a été étendu.
- ▶ Ses dispositions seront applicable le premier jour du mois suivant son extension, soit le **1<sup>er</sup> août 2018**.
- ▶ Les changements apportés seront détaillés dans ce document.

# Champ d'application

article 1<sup>er</sup>

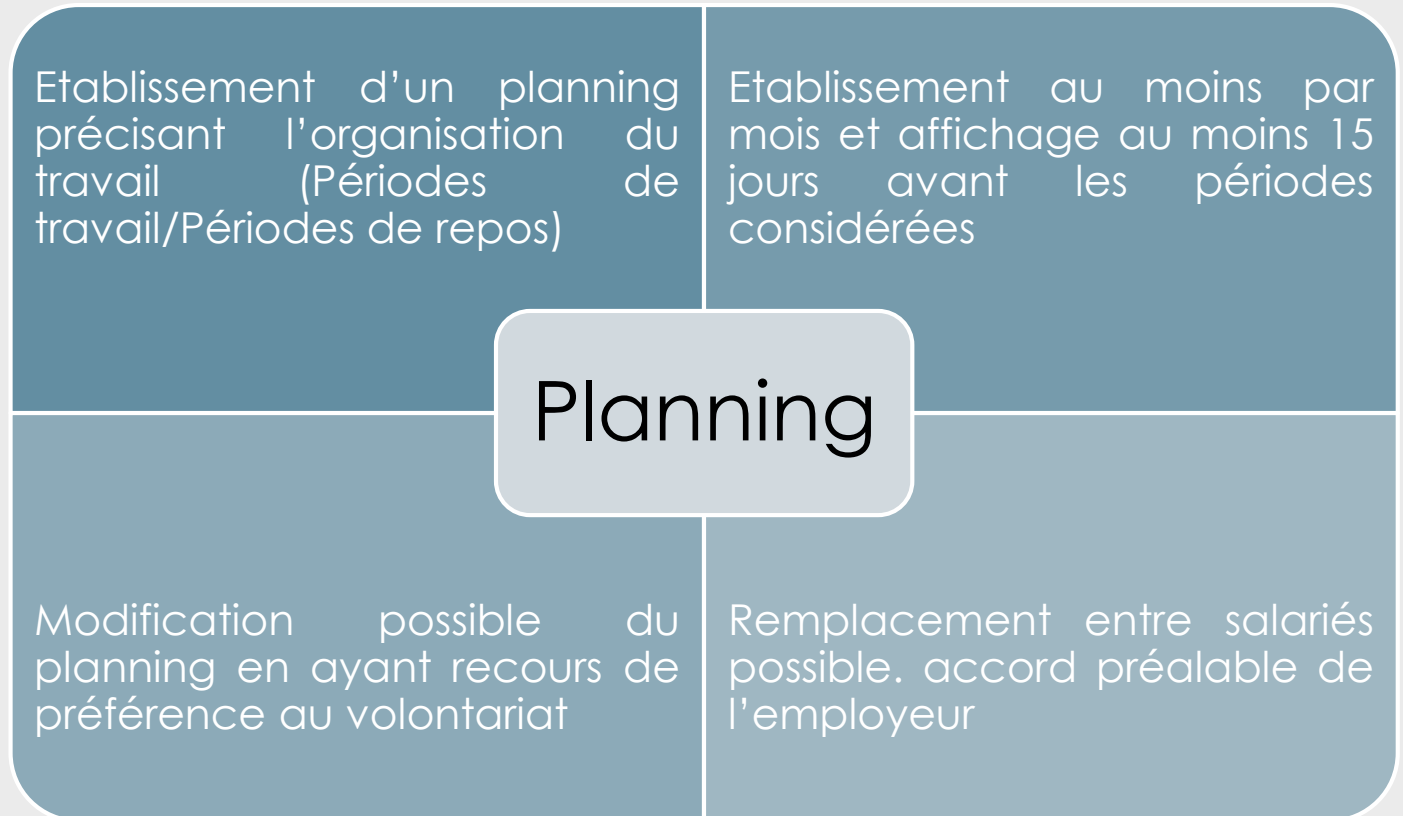
- ▶ L'accord cadre du 16 juin 2016 est applicable aux personnels des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF suivant:

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

- ▶ Les accords d'entreprises ou usages ayant le même objet et antérieurement conclus ne sont pas remis en cause, sous réserve d'être plus avantageux que les dispositions du présent accord.
- ▶ Exemple: un accord d'entreprise conclu antérieurement à l'accord cadre prévoit un coefficient de pondération de 85% en service de permanence.
- ▶ Cet accord reste applicable.

## ▶ Le planning

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





# Horaire de prise de service

L'employeur communique aux personnel ambulanciers l'horaire de prise de service la veille pour le lendemain **au plus tard à 19 heures.**



En cas de nécessité, des modifications d'horaire sont possible. L'employeur en informe le salarié dès qu'il en a connaissance.



Ces modifications ne doivent pas avoir un caractère systématique ou trop fréquent.

# L'amplitude

17

## Article 3

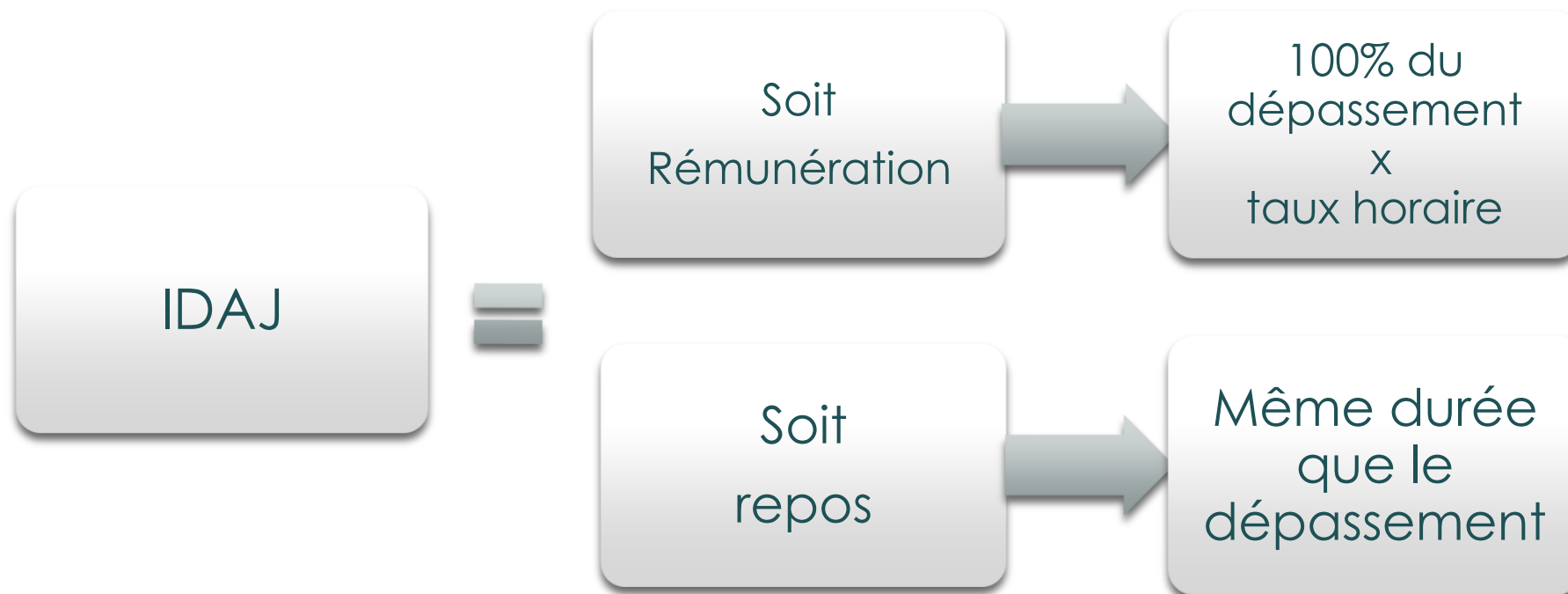
- ▶ **Définition** : L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.
- ▶ Pour le personnel ambulancier l'amplitude est limitée à 12 heures.

Avant		Après	
Dépassement possible de la durée: 15 heures maximum dans les cas suivants :		Dépassement possible de la durée: 14 heures maximum dans les cas suivants :	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pour accomplir une mission jusqu'à son terme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pour accomplir une mission jusqu'à son terme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pour des activités saisonnières ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance</li></ul>
Dans la limite d'une fois par semaine en moyenne	Dans la limite de 75 fois par année civile	Dans la limite d'une fois par semaine sur 4 semaines	Dans la limite de 50 fois par année civile

# La contrepartie au dépassement d'amplitude

18

- ▶ Tout dépassement de la limite de 12 heures entraîne le versement d'une indemnité de dépassement d'amplitude journalière (IDAJ) prenant l'une ou l'autre des formes suivantes:



## Réserve émise par l'arrêté d'extension

- ▶ L'article 3 b relatif à l'amplitude est étendu sous réserve du respect des dispositions des deux derniers alinéas de l'article R3312-30 du code des transports qui prévoit une information de l'inspecteur du travail et l'instauration des périodes de repos compensateur.
- ▶ L'article 3 b sera applicable à condition de respecter les prérogatives suivantes :
  - L'inspecteur du travail et le comité d'entreprise ou les délégués du personnel s'ils existent doivent être tenus informés, immédiatement de toute prolongation de l'amplitude.
  - En cas de réduction de la durée minimale de repos quotidien (ne pouvant être inférieur à 9 heures consécutives), des périodes au moins équivalentes de repos compensateur doivent être accordées aux salariés au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

# Temps de travail effectif

## Article 4

- ▶ Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'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

- Le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation



- Les limites maximales et minimales quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail effectif sont les suivantes:

	Durée quotidienne du TTE		Durée hebdomadaire du TTE	
Minimum	Ne peut être inférieure à 4h30		-	
Maximum	10 heures	Dépassement possible à condition de ne pas dépasser 12 heures	48 heures sur une même semaine de travail	46 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

# La calcul du temps de travail effectif (TTE) se fait de la manière suivante :

21

Avant	Après
<p>Service de permanence :</p> <p>TTE = amplitude x 75%</p> <p>Hors service de permanence :</p> <p>TTE = amplitude x 90%</p>	<p>Service de permanence : Période transitoire jusqu'au 15 juin 2019</p> <p>Nouvelle formule si accord d'entreprise Ou Amplitude x 80%</p> <p>Hors service de permanence :</p> <p><b>Nouveau</b> TTE = amplitude – pauses – repas - coupures</p>

## Réserve émise par l'arrêté d'extension

- ▶ L'article 4 d 1 relatif aux durées maximales et minimales du temps de travail effectif a été étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D3312-6 du code des transports.
- ▶ L'article 4 d) 1) sera applicable sous réserve que:
  - Le dépassement de la durée quotidienne maximale du travail effectif à 12 heures s'effectue dans la limite d'une fois par semaine, pour le personnel roulant. Cette durée peut être portée à 12 heures une seconde fois par semaine, dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur 5 jours au moins.
  - Le comité d'entreprise ou, les délégués du personnel s'ils existent, doivent émettre un avis sur les dépassements mentionnés ci-dessus.



# Les pauses et coupures

## Article 5

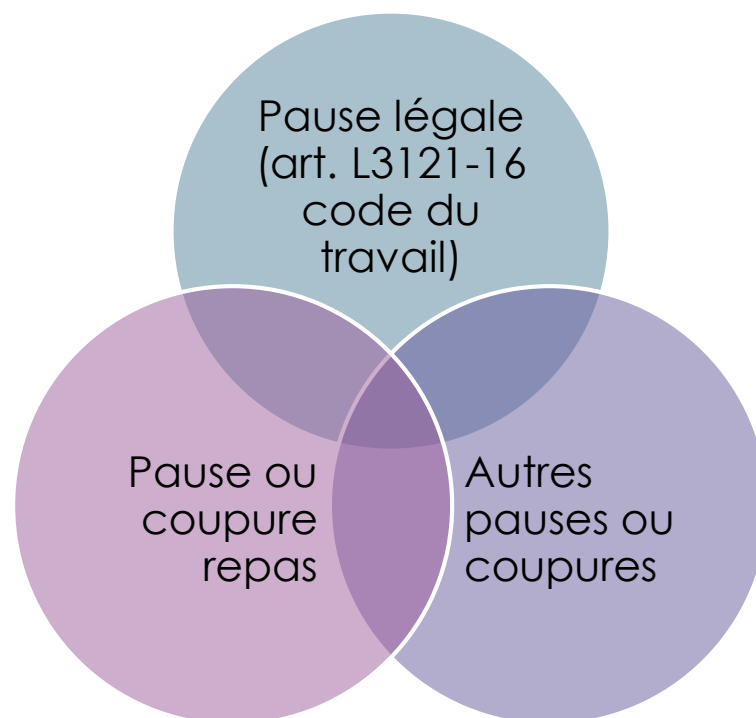
### Définition

- Arrêt de travail ou 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.
- Identifiée au sein d'une même période journalière de travail.

### Précisions

- Possibilité de vaquer à des occupations personnelles (pas d'obligation de surveillance de matériels ou de personnes).
- Le personnel doit pouvoir être joint par tout moyen de communication (Téléphone, PDA, ou autre) mis à sa disposition par l'employeur.
- Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pauses ou coupures,
- La pause ou coupure peut être prise en tout lieu où le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission.

# Les différents types de pauses



# La pause légale

La pause légale doit être donnée après 6 heures en continu de travail quotidien(travail effectif).

Elle être d'une durée minimale de 20 minutes.

La pause doit être accordée à la suite immédiate dès 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Il est possible de faire coïncider la pause légale avec la pause ou coupure repas.

La période de pause peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

# Pause ou coupure repas

Elle est attribuée obligatoirement lorsque l'amplitude journalière couvre l'une des période suivante:

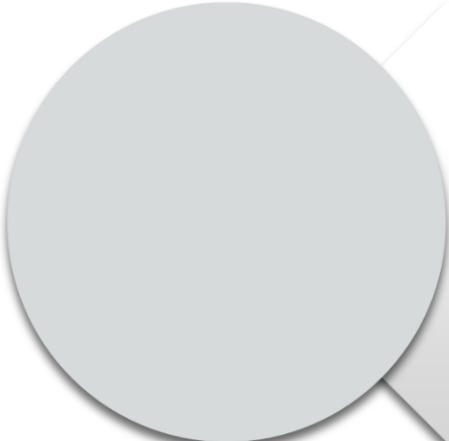

Soit entre 11h et 14h30

Soit entre 18h30 et 22h00

La pause ou coupure repas dure au moins 30 minutes consécutives

La pause ou coupure repas doit être positionnée obligatoirement dans l'intervalle cité ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un intervalle différent.

# Autres pauses ou coupures



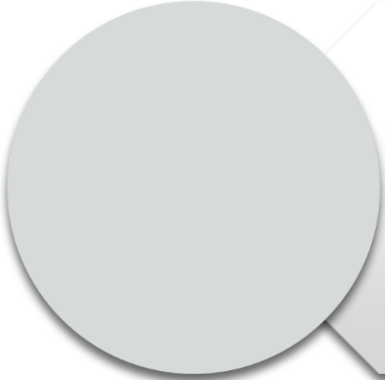
Il s'agit d'un arrêt de travail ou d'une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

# Pauses/coupures

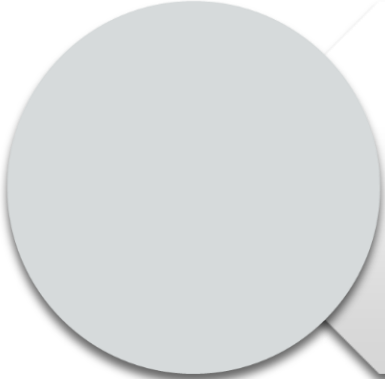
- ▶ Incidence des pauses ou coupures sur l'application du protocole relatif aux frais de déplacement de 1974:
- ▶ L'accord du 16 Juin 2016 ne remet pas en cause le protocole de 1974 relatif aux indemnités de déplacement.
- ▶ Régime juridique des pauses ou coupures:
- ▶ Les pauses ou coupures sont exclues du temps de travail effectif, à condition qu'elles soient égales au moins à 20 minutes et 30 minutes pour la pause repas. Par ailleurs, leur cumul ne doit pas excéder 1h30 par jour du lundi au samedi ou 2H les dimanches, nuits et jours fériés.

# Attribution des pauses et coupures

29



L'employeur fixe l'heure de début et l'heure de fin de la pause ou coupure et ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure. Cette attribution se fait par tout moyen humain, électronique ou informatique



A défaut de pouvoir entrer en contact direct avec le personnel ambulancier faute d'être présent ou de moyen adapté (travail de nuit), les temps de pause doivent être déterminé par avance. En cas d'interruption des pauses ou coupures, les conditions de reports doivent être prévues.



# Cas d'interruption de la pause

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 irrésistible.

En cas d'interruption de la pause ou coupure, et si la durée de la pause ou coupure est ramenée à moins de 20 minutes consécutives (ou moins de 30 minutes pour la pause repas, alors le temps écoulé est :

- Requalifié en temps de travail effectif (TTE)
- Payé intégralement

Dans l'hypothèse où l'interruption concerne une pause/coupure repas prévue pour durer 30 minutes, celle-ci est considérée comme n'ayant pas été accordée mais, si elle a une durée au moins égale à 20 minutes consécutives, la pause doit être retenue au titre de la pause/coupure légale. L'employeur n'est donc pas tenu d'attribuer une nouvelle pause/coupure légale

- ▶ La pause peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard avant la fin de la période journalière suivante.
- ▶ La période journalière suivante correspond à la journée suivante travaillée.
- ▶ Ce repos compensateur ne doit pas être déduit du TTE ni des 1h30 de pause/coupure maximale.

## Réserve émise par l'arrêté d'extension

- ▶ L'article 5 b est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L3121-16 du code du travail.
- ▶ L'article 1 et 5 e paragraphe « requalification en temps de travail effectif » est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L3121-16 et L1321-10 du code du travail.
- ▶ L'article L3121-16 du code du travail indique que dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.
- ▶ L'article L1321-10 indique qu'une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement mentionné peut prévoir le remplacement de la période de pause par une période équivalente de repos compensateur attribuée, au plus tard, avant la fin de la journée suivante.

# Temps d'habillage et de déshabillage

## Article 6

- ▶ L'article 6 indique que si la Société impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail elle doit attribuer des contreparties sous forme de temps rémunéré.
- ▶ L'arrêté du 12/12/2017 proscrit le port de la tenue en dehors de l'activité professionnelle. Donc, le salarié n'a pas d'autre choix que de se vêtir et dévêtir dans l'entreprise.

# Temps d'habillage et de déshabillage

## Article 6



Ce temps n'entre pas dans le temps de travail effectif, mais il rentre dans l'amplitude.

Cas pratique: un salarié embauche à 8h.

A 8h il doit être en tenue prêt à commencer le travail.

Cela signifie qu'il arrive avant 8h pour s'habiller.

S'il arrive à 7h45, soit 15 minutes avant, cela n'a pas d'incidence sur la contrepartie accordée.

Ces temps sont fixés de la manière suivante:



# Calcul de la contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage

- ▶ En contrepartie de ce temps, l'employeur attribuera désormais un temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.
- ▶ La contrepartie se calcule de la façon suivantes:

Dans un premier temps il convient de calculer le taux horaire conventionnel moyen:

$$\frac{9,9042 \text{ (emploi A)} + 10,5110 \text{ (emploi B)}}{2} = 10,2076 \text{ €}$$

Dans un second temps, il convient de calculer le temps à rémunérer. Pour les salariés ambulanciers ayant travaillé 20 périodes journalières au cours d'un mois, la contrepartie à verser est la suivante:

$$\frac{\text{périodes journalières} \times \text{minutes} \times \text{taux horaire conventionnel moyen}}{60}$$

$$\frac{20 \times 10 \times 10,2076}{60} = 34,0253 \text{ €}$$

## Exclusion par l'arrêté d'extension

- ▶ L'article 6 dernier alinéa indique : « lorsqu'il n'assure pas directement l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers, 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.
- ▶ Cet article a été exclus de l'extension. **Il n'est donc pas applicable.** Les employeurs ne pourront pas s'en prévaloir.



# Repos quotidien et hebdomadaire

Article 7

## ► Le repos quotidien

Il doit être d'une durée minimale de **11 heures consécutives**, avant et après toute période de travail.

**Exceptionnellement**, une réduction de ce repos est possible sans qu'il soit inférieur à **9 heures consécutives**.

### Condition de la dérogation:

- La dérogation de 9 heures **impossible** si l'amplitude journalière est supérieure à **12 heures**
- Des périodes au moins équivalentes de **repos compensateur** doivent être accordées au plus tard avant la fin de la 3<sup>ème</sup> semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

# Repos quotidien mise en pratique

Pour une fin de service : lundi à 19heures – une reprise de l'activité est possible le mardi à 6 heures



# Le repos hebdomadaire

39

Durée minimale de 35heures



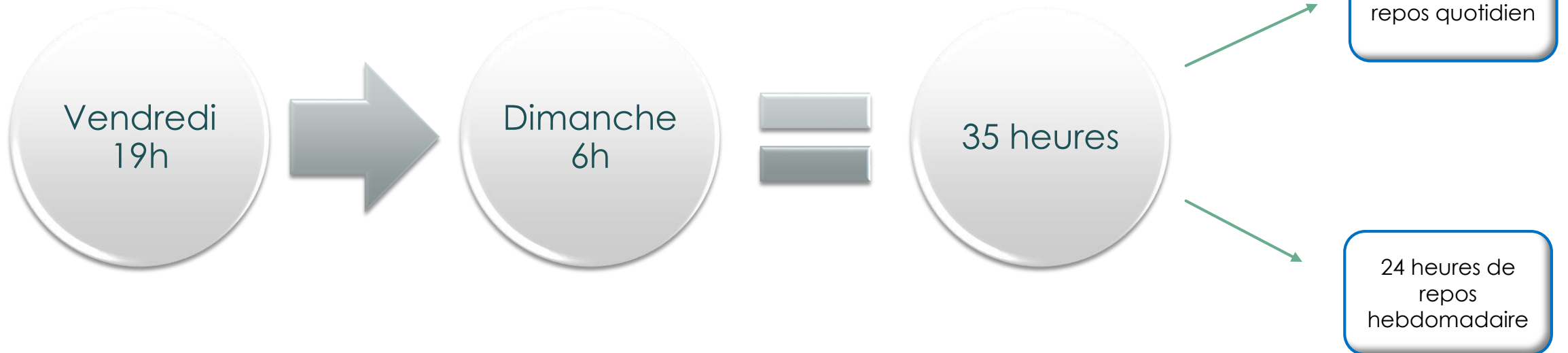
Le salarié a droit à au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures (samedi/dimanche) au cours d'un mois

Sur proposition de l'employeur et avec accord du salarié, d'autres règles pour la prise du repos hebdomadaire de 48 heures peuvent être fixées.

# Repos hebdomadaire mise en pratique

40

- ▶ Fin de service : vendredi à 19 heures – reprise possible de l'activité dimanche à 6h



# Les heures supplément aires

article 8

► Définition:

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

# Application:

Les 8 premières heures supplémentaires

- Donne lieu à une majoration de salaire de 25%

Les heures supplémentaires suivantes

- Donne lieu à une majoration de salaire de 50%

- ▶ Possibilité offerte de négocier dans le cadre d'un accord d'entreprise des majorations inférieures avec un taux minimal de 10% (article L3121-33 du code du travail ).

# Repos compensateur de remplacement

43

Possibilité offerte de remplacer tout ou partie des heures supp et des majorations y afférentes par un repos compensateurs équivalent.

Conséquences :

Pas d'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires



Les conditions de prises de ce repos compensateur de remplacement sont fixés par accord d'entreprise, à défaut par la Loi.

# Le contingent d'heures supplémentaires

- ▶ Le contingent = volume d'heures supplémentaires qui peut être effectué sans ouvrir droit à la contrepartie obligatoire en repos. Dans ce cas, seule la majoration de salaire doit être versée.
  - ▶ Au-delà, l'employeur a l'obligation d'accorder au salarié, en plus du paiement des majorations pour heures supplémentaires, une contrepartie en repos.
- Le contingent annuel d'heures supplémentaires (hors modulation du temps de travail) est fixé à :

Avant	Après
385 heures	480 heures



# Le travail de nuit

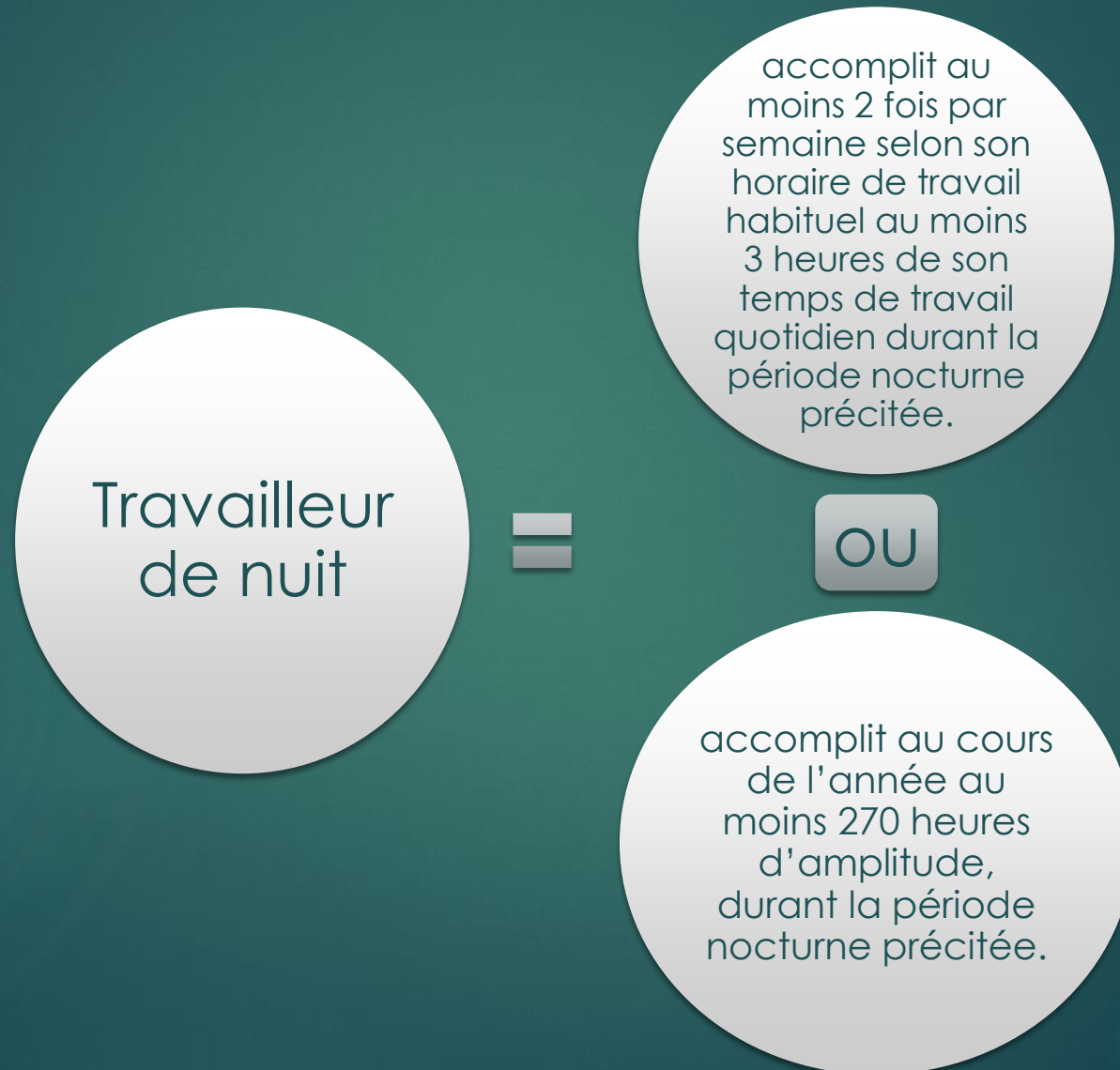
Article 9

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 la période 24 heures / 5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période susmentionnée.

Le travail de nuit

# Est considéré comme travailleur de nuit:



# La contrepartie au travail de nuit

47

- ▶ Lorsque le personnel ambulancier est qualifié de travailleur de nuit conformément aux dispositions ci-dessous, alors il bénéficie des contreparties suivantes:

Avant		Après	
Affectation exclusive au travail de nuit	Autres personnels ambulanciers	Affectation exclusive au travail de nuit	Autres personnels ambulanciers
15%	5%	15%	10%
Pour les heures d'amplitudes entre 22h et 5h	Pour les heures d'amplitudes entre 22h et 5h	Pour les heures d'amplitudes entre 22h et 5h	Pour les heures d'amplitudes entre 22h et 5h

- ▶ 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, il a droit à une contrepartie selon les modalités à définir.

# La durée maximale du travail de nuit

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.

(article L. 3122-7 du Code du Travail ):

Durée hebdomadaire max moyenne sur 12 semaines consécutives

=

40 heures

(attention, cette moyenne est calculée sur toutes les périodes de travail comprises dans les 12 semaines)

# Modalités d'enregistre ment et de contrôle du temps de travail

Article 10

- ▶ 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
  - Heures 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 (entreprises , extérieur, domicile)
- Lorsque les temps de travail sont enregistrés par un autre moyen que la feuille de route, ces temps doivent être validés contradictoirement.

# Exclusion par l'arrêté d'extension

- ▶ L'article 10 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles R. 3312-33 du code des transports et de l'article 1er et du deuxième alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2001 relatif à l'horaire de service dans le transport sanitaire, publié au Journal officiel du 4 janvier 2002.
- ▶ Cet article a été exclus de l'extension. **Il n'est donc pas applicable.** Les employeurs ne pourront pas s'en prévaloir.

# Le temps d'habillage et de déshabillage

# Le temps d'habillage et de déshabillage (Article 6)

**L'accord du 16 Juin 2016 prévoit :**

## **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 22 bis de la CCNA 1 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. »



# Temps d'habillement / déshabillage

53

## PREAMBULE

1. L'employeur doit mettre à disposition de ses salariés une tenue et des rechanges
2. Le temps du port de la tenue est fixé sur la période d'activité professionnelle
3. L'employeur doit mettre à disposition un local spécifique pour permettre d'entreposer la tenue, de s'habiller et de se déshabiller
4. Création du temps d'habillement et de déshabillage hors TTE dans l'accord du 16 Juin 2016 - La nature de ce « temps » est une suggestion (indemnisation forfaitaire) et non une rémunération horaire
5. L'entretien des tenues tel qu'envisagé par l'Accord du 16 Juin 2016
6. La contestation judiciaire
7. Les réserves émises à l'extension
8. Les conséquences de la contestation judiciaire et des réserves de l'arrêté d'extension

# Temps d'habillement / déshabillage

54

## 1) L'employeur doit mettre à disposition de ses salariés une tenue et des tenues de rechanges

- C. trav. art. L 4321-1 à L 4321-3 R 4321-1 à R 4324-53

L'employeur doit fournir aux salariés les équipements de travail adaptés et les moyens de protection appropriés aux risques encourus, certifiés conformes aux normes européennes.

Ces équipements doivent être utilisés de façon à préserver la sécurité des travailleurs.

- C. trav. Art. L4121-1, L4121-2

### Obligation de sécurité

- Arrêté du 12 décembre 2017 impose aux entreprises de transports sanitaires terrestres le port d'une tenue spécifique

# Temps d'habillage / déshabillage

55

## 2) La temporalité du port de la tenue

Arrêté du 12 décembre 2017 impose aux entreprises de transports sanitaires terrestres :

ANNEXE 6

CONDITIONS COMMUNES DE TENUE EXIGÉES DU PERSONNEL AMBULANCIER À L'EXCEPTION DU PERSONNEL SMUR EMBARQUANT DANS LES VÉHICULES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES DES TYPES A, B ET C ET DE LA CATÉGORIE D

I. - Port obligatoire de la tenue professionnelle :

Dans le cadre de l'activité professionnelle, le personnel ambulancier porte une tenue professionnelle.

En dehors de l'activité professionnelle, le port de la tenue est proscrit.

L'entreprise de transport sanitaire terrestre tient à la disposition du personnel un ou plusieurs changes.

II. - Composition de la tenue professionnelle :

La tenue est composée des pièces suivantes :

- un pantalon ;
- un haut au choix de l'entreprise ;
- un blouson.

La couleur dominante de la tenue professionnelle est blanche et/ou bleue.

# Temps d'habillage / déshabillage

56

## 3) Mise à disposition d'un local spécifique et de vestiaires

**Article R4228-1** [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

Le vestiaire individuel ou collectif doit répondre à certaines normes :

- ✓ réservé à cet usage et d'une surface suffisante,
- ✓ isolé des locaux de travail et de stockage, mais placé à proximité du passage du personnel,
- ✓ convenablement chauffé et aéré,
- ✓ équipé d'un nombre suffisant de chaises ou de bancs et d'armoires individuelles ininflammables (les armoires doivent avoir une serrure ou un cadenas),
- ✓ entretenu et nettoyé régulièrement.

**Des vestiaires séparés doivent être prévus pour les hommes et les femmes.**



**Les vestiaires doivent comporter une séparation pour les vêtements de ville et les vêtements de travail = protection contre le risque biologique**

# Temps d'habillage / déshabillage

57

## 4) Création du temps d'habillage et de déshabillage – Nature de ce « temps »

### Mise en place:

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.**

La contrepartie est égale à la **moyenne des taux horaires** conventionnels en vigueur applicables aux personnels ambulanciers A et B.

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



Ce temps rémunéré ne rentre pas dans le temps de travail effectif.

Quid de l'amplitude?

# Temps d'habillage / déshabillage

58

## 5) L'entretien des tenues tel qu'envisagé par l'Accord du 16 Juin 2016

### 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 22 bis de la CCNA 1 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. »**



# Temps d'habillement / déshabillage

59

## 6) La contestation judiciaire

Jugement du TGI de Paris du 9 Mai 2017 :

DECISION DU 9 MAI 2017  
1/4 social  
N° RG : 17/00399

Il ne peut dès lors être exclu que des agents biologiques viennent contaminer les tenues de travail du salarié et il appartient à l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination. Or, si le salarié doit assurer lui-même l'entretien de sa tenue professionnelle, non seulement il est exposé à un risque de contamination plus important que si l'entretien est assuré par l'employeur mais ses proches se trouvent alors également exposés à un tel risque.

Le dernier paragraphe de l'article 6 apparaît dès lors contraire à l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, obligation d'ordre public qui lui impose de prendre les mesures de prévention nécessaires et dont il ne peut se décharger sur le salarié en lui accordant une contrepartie financière. Ce paragraphe sera par conséquent annulé.

# Temps d'habillage / déshabillage

60

## 6) La contestation judiciaire

Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 5 Juillet 2018 :

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Cette obligation rend illicites les clauses d'une convention collective susceptibles de mettre en péril la santé et la sécurité des salariés.

Ainsi que le fait observer le ministère public il appartient à l'employeur, en application des dispositions des articles R.4422-1 du code du travail de prendre "des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L.4121-2" et en application des dispositions de l'article R.4424-5, pour les activités qui impliquent des agents biologiques pathogènes, notamment, de fournir aux travailleurs des moyens de protection individuelle, notamment des vêtements appropriés, de veiller à ce que les moyens de protection individuelle soient enlevés, lorsque le travailleur quitte son lieu de travail et de faire en sorte, lorsqu'ils sont réutilisables, que les moyens de protection individuelle soient ...nettoyés, désinfectés et vérifiés après chaque utilisation.



# Temps d'habillement / déshabillage

61

## 6) La contestation judiciaire

Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 5 Juillet 2018 :

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures propres à éviter le risque de contamination du salarié et à assurer sa protection et qu'il ne peut s'exonérer de cette obligation.

Il lui incombe par conséquent d'assurer l'entretien et le nettoyage des tenues des ambulanciers dès lors que dans l'exercice de leurs fonctions ils peuvent être exposés à des agents pathogènes.

Il ne peut par conséquent transférer la responsabilité du lavage de la tenue professionnelle de l'ambulancier à ce dernier, le versement d'une indemnité ne permettant en aucun cas de s'assurer que le salarié effectuera un lavage non seulement séparé mais encore de nature à assurer une désinfection complète, seule à même de protéger, non seulement l'intéressé lui-même, mais également ses proches et plus généralement toute personne susceptible de l'avoir approché.

# Temps d'habillement / déshabillage

62

## 7) Les réserves émises par l'arrêté d'extension

Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension car il est en contradiction avec les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité qui doivent s'appliquer dans les entreprises prévues par les articles [R. 4421-1](#), [R. 4421-2](#), [R. 4421-3](#) du code du travail

### *\*Disposition exclue :*

*«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.»*



**Contraire aux dispositions relatives à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur**



# Temps d'habillement / déshabillage

63

## 8) Les conséquences de la contestation judiciaire et des réserves de l'arrêté d'extension

- 1) L'employeur doit assurer et garantir l'entretien des tenues
- 2) La référence à l'agent biologique
- 3) On ne peut pas substituer cet entretien par le paiement d'une indemnité au salarié
- 4) Modification du DUERP / RPS
- 5) Mise en œuvre d'une organisation interne pour effectuer le nettoyage ou par un prestataire externe
- 6) Risques relatifs au maintien d'une indemnité (L4121-1, URSSAF, Document Unique, faute inexcusable, maladie professionnelle, responsabilité civile par rapport au foyer du salarié...)
- 7) Quid de votre situation (accord, usage, contractualisation de l'indemnité)?
- 8) Quid de l'appréciation par le médecin du travail du suivi médical des salariés?

# La négociation d'accord d'entreprise

**APRES** : Les Dispositions de  
l'Accord du 16 juin 2016 qui  
vont être négociables par  
Accord d'Entreprise

# Dispositions énoncées par l'Accord lui-même

66

- **Article 4 C** : Passage au décompte du temps de travail en service de permanence par application du calcul du TTE (amplitude-pauses/repas/coupures) avant le 16 juin 2019
- **Article 5 B 2** : pause repas de 30 mn dans les créneaux horaires 11h / 14h30 – 18h30/22h : les créneaux sont négociables
- **Article 5 C** : cumul du temps de pause/repas/coupure déductible de l'amplitude d'une durée maximum d'1h30 portable jusqu'à 2 h par accord d'entreprise
- **Article 6** : les contreparties financières aux temps d'habillage et de déshabillage sont fixés par l'Accord à défaut d'autres contreparties définies dans l'entreprise
- **Article 8** : le taux de majoration des heures supplémentaires peut être négocié par accord d'entreprise sans pouvoir être inférieur à 10 %
- **Article 9** : La période considérée comme travail de nuit peut être fixée par accord d'entreprise dans le créneau 21h /7h du matin pour une durée de 7 h comprenant obligatoirement la période 24h /5h du matin.

**Peut-on aller plus  
loin?**



# Rappel : Réforme de la négociation collective

LES DATES IMPORTANTES



▶ **17 août 2015** = Loi REBSAMEN → Regroupement des Négociations obligatoires en 3 blocs et simplification des conditions de négociation sans Délégué syndical

▶ **8 août 2016** = Loi EL KOHMRI

→ Place centrale de la négociation collective en matière de durée du travail en mettant en place le triptyque suivant :

▶ Ordre public / Négociation Collective / Dispositions supplétives

→ Réforme des conditions de validité des accords d'entreprise (règles de majorité portée à 50% des Suffrages Valablement Exprimés / et 30% + référendum) + ouverture de la négociation avec des élus ou non élus mandatés + facilite des accords cadre

□ **22 septembre 2017** = Ordonnance MACRON relative au renforcement de la négociation collective : création des 3 blocs

□ **22 septembre 2017** = Ordonnance MACRON relative au dialogue social et économique dans l'entreprise : possibilité de mettre en place dans l'entreprise un Conseil d'entreprise exerçant les attributions du CSE et pouvant négocier les accords d'entreprise

□ **22 septembre 2017** = Ordonnance MACRON portant diverses mesures au cadre de la négociation collective

# Les Rapports entre la loi et l'accord collectif

# Principes à respecter en négociation

71

- ▶ Respect du champ de la négociation prévu par l'article L. 2221-1 du Code du Travail soit l'ensemble des conditions d'emploi des salariés, de formation professionnelle et de travail, ainsi que leurs garanties sociales
- ▶ Ne PEUT PAS déroger aux lois et règlements d'ordre public ABSOLU.
  - ▶ **Illustration** : Compétence prud'homale – la détermination de la représentativité syndicale – les règles d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles
- ▶ PEUT déroger aux lois et règlements d'Ordre Public SOCIAL que dans un sens plus FAVORABLE (L. 2251-1 du Code du Travail)
  - ▶ **Illustration** : la Pause sécuritaire de 20 minutes : elle est d'ordre public dans le Code du Travail. On peut y déroger dans un sens plus favorable en ce sens qu'on peut convenir d'une durée plus importante, par contre, on ne peut pas la supprimer !!!
- ▶ DOIT, lorsqu'il existe une règle de primauté de l'accord d'un niveau supérieur, respecter les différents niveaux de négociation.

# Les accords de branche et accords d'entreprise

# Issue de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017

73

## **BLOC 1** Prévalence légale de plein droit

Salaires minima hiérarchiques

Classifications

Mutualisation des fonds de financement du paritarisme

Mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Les garanties collectives complémentaires

Durée du travail \*

Certaines mesures CDD et CTT

Mesures relatives au CDI de chantier ou d'opération

Egalité Prof H / F

Conditions et durée renouvellement de la période d'essai

.....

## **BLOC 2** Faculté de verrouillage par la branche

Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (L 4161-1 Code du Travail)

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, nombre et valorisation du parcours syndical

Prime pour travaux dangereux ou insalubres

## **BLOC 3** : Prévalence de l'accord d'entreprise

Application de l'accord d'entreprise qui prévaut sur l'accord de branche pour les dispositions ayant le même objet.

A défaut d'accord d'entreprise, application de la branche.

# BLOC 1 : Durée du travail

74

- ▶ Quelles sont les mesures relatives à la durée du travail et à l'aménagement du travail incluses dans le BLOC 1
  - ▶ Durée du travail équivalente à la durée légale pour certains emplois et professions (L. 3121-14)
  - ▶ Qualification du travailleur de nuit (L. 3122-16 )
  - ▶ Période de référence plafonnée à 3 ans en cas d'aménagement pluri hebdomadaire de temps de travail (L.3121-44 1<sup>er</sup>)
  - ▶ Fixation de la durée minimale de travail pour les temps partiel (L.3123-19 1<sup>er</sup>)
  - ▶ Taux de majoration des heures complémentaires et les modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant au contrat de travail (L.3123-21 et 22)



**Avec qui Négocier ?**

# SYNTHESE :

