

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES ACTIVITÉS DU TRANSPORT SANITAIRE

QUESTIONS – REPONSES

***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*

Version mise à jour – Juillet 2018



PRELABLE

Le présent document est établi **à partir de l'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.

Les dispositions évoquées dans ce Questions / Réponses sont donc **à articuler avec** :

- les dispositions qui **perdurent** de l'Accord Cadre du 4 mai 2000,
- les **règles** découlant du nouvel Accord du 16 juin 2016.

(cf. Annexe Q/R)



Les dispositions de l'accord du 16 juin 2016 entrent en **application** le **1^{er} jour** du **mois civil** suivant **la parution de son arrêté d'extension** au Journal Officiel (au JO du XXXX), soit le XX XX 2018.



Par ailleurs, les règles relatives aux services de permanence bénéficient d'une **période transitoire de 3 ans à compter de la signature de l'accord.**

A **compter du 16 juin 2019**, le nouveau calcul du Temps de Travail Effectif (TTE) prévu par l'accord du 16 juin 2016 s'appliquera donc entièrement.

(cf. Fiche N°4)

NB : Ce document présente les **dispositions de l'Accord-cadre** et **n'expose pas les souplesses offertes aux entreprises par la Loi EL KHOMRI et les Ordonnances dites « MACRON » notamment.**

PRELABLE 2

FICHE N°1 - L'AMPLITUDE 4

✓	Qu'est-ce que l'amplitude ?.....	4
✓	L'amplitude est-elle limitée ?.....	4
✓	Que se passe-t-il en cas de dépassement de l'amplitude journalière ?	5
✓	Comment se calcule l'Indemnité de Dépassement d'Amplitude Journalière ?	5

FICHE N°2 – LES PAUSES OU COUPURES.....6

✓	Qu'est-ce qu'une pause ou coupure ?.....	6
✓	La pause peut-elle être interrompue ?.....	6
✓	Quelles sont les conséquences en cas d'interruption de la pause ?	6
✓	Quels sont les différents types de pauses ou coupures ?	7
✓	Qu'est-ce que la pause légale ?.....	7
✓	Cette pause peut-elle être remplacée par un repos ?.....	7
✓	Qu'est-ce que la pause ou coupure repas ?	8
✓	Qu'est-ce que la pause ou coupure d'une autre nature ?	8
✓	Les temps de pauses sont-ils exclus du temps de travail effectif ?.....	8
✓	Quel est le nombre minimum de pauses dans une journée ?.....	8
✓	Est-il possible de cumuler les pauses ?.....	9
✓	Quelles sont les modalités d'attribution des pauses ?	9
✓	Comment sont enregistrés les temps de pause ?	9
✓	Quelle est l'articulation avec le coefficient d'équivalence ?.....	9

FICHE N°3 - TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE 10

✓	Que se passe-t-il lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue sur le lieu de travail ?	10
✓	De combien de temps dispose le salarié pour se vêtir ?	10
✓	Qui assure l'entretien de la tenue professionnelle ?	11

FICHE N°4 – CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 12

✓	Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?.....	12
✓	Quelles sont les limites maximales et minimales, quotidienne et hebdomadaire, du TTE ?	12
✓	Comment se calcule le temps de travail effectif ?	13

FICHE N°5 – RÉPARTITION HEBDOMADAIRE - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE 14

✓	Quelles sont les obligations en matière de repos quotidien ?	14
✓	Existe-t-il des dérogations au repos quotidien ?	14
✓	Où est pris le repos quotidien ?	14
✓	Quelles sont les obligations en matière de repos hebdomadaire ?	14
✓	De quel repos hebdomadaire doit bénéficier le salarié ?.....	14

FICHE N°6 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES 15

✓	Comment sont définies les heures supplémentaires ?	15
✓	Les majorations des heures supplémentaires peuvent-elles être remplacées par un repos ?.....	15
✓	Qu'est-ce que le contingent d'heures supplémentaires ?	16
✓	À combien est fixé le contingent annuel d'heures supplémentaires ?.....	16

FICHE N°7 – LE TRAVAIL DE NUIT 17

✓	Comment est défini le travail de nuit ?	17
✓	Qu'est-ce qu'un travailleur de nuit ?.....	17
✓	Quelles sont les obligations des entreprises pour les heures de nuit ?.....	18

FICHE N°8 – MODALITÉS D'ENREGISTREMENT ET DE CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL..... 19

✓	Comment est réparti le temps de travail ?	19
✓	Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'organisation du travail ?	19
✓	Comment est enregistré le temps de travail ?.....	19

Annexe n°1 – Tableau récapitulatif des articles impactés de l'Accord cadre du 4 mai 2000.....20

FICHE N°1 - L'AMPLITUDE

✓ Qu'est-ce que l'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.

✓ L'amplitude est-elle limitée ?

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

A compter du XX XX XX, l'amplitude des personnels concernés peut dans certains cas excéder **12 heures**, dans la limite maximale de **14 heures**.

A compter du XX XX XX, les cas dans lesquels il est possible de déroger à la limite de 12 heures d'amplitude, dans la limite maximale de 14 heures, sont les suivants :

Pour accomplir **une mission jusqu'à son terme**

- dans la limite de **1 fois par semaine en moyenne sur quatre semaines**

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**



Est qualifié de « **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**.

✓ **Que se passe-t-il en cas de dépassement de l'amplitude journalière ?**

Lorsque l'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excède 12 heures, l'employeur verse une **Indemnité de Dépassement d'Amplitude Journalière (IDAJ)**.

✓ **Comment se calcule l'Indemnité de Dépassement d'Amplitude Journalière ?**

En fonction de la contrepartie donnée (en temps ou en argent), l'IDAJ se calcule de la façon suivante :

En cas d'IDAJ **versée en argent** :

$$IDAJ = \text{durée du dépassement constatée} \times \text{taux horaire du salarié concerné}$$

En cas d'IDAJ **donnée en repos équivalent** :

$$IDAJ = \text{durée du dépassement constaté}$$

FICHE N°2 – LES PAUSES OU COUPURES

✓ Qu'est-ce qu'une pause ou coupure ?

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**.

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**.

✓ La pause peut-elle être interrompue ?

Les pauses ou coupures peuvent **être interrompues** pour :

- des motifs de **sécurité**
- des motifs de **santé publique**



Imposant l'intervention **immédiate** des personnels ambulanciers

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

C'est le cas du **Centre 15** par exemple.

✓ Quelles sont les conséquences en cas d'interruption de la pause ?

En **cas d'interruption** de la pause ou de la coupure dans les cas visés ci-dessus [et **si la durée** de la pause ou de la coupure **est ramenée à moins de 20 minutes consécutives (ou moins de 30 minute pour la pause ou coupure « repas »)**], alors **le temps écoulé** :

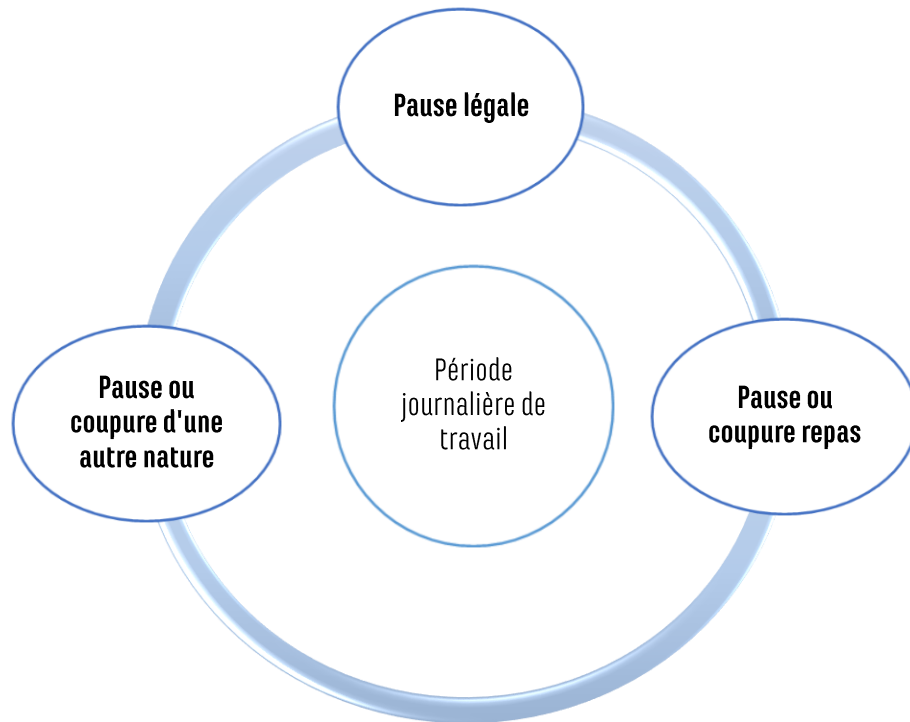
- est **requalifié en temps de travail effectif (TTE)**,
- **est payé intégralement**.

Dans l'hypothèse où **l'interruption concerne la pause ou coupure « repas »**, la pause/coupure « repas » est considérée comme n'ayant pas été accordée mais, ayant eu une durée au moins égale à 20 minutes consécutives, la pause peut être retenue au titre de la pause/coupure « légale ».

L'employeur n'est donc pas tenu d'attribuer une nouvelle pause/coupure légale.

✓ Quels sont les différents types de pauses ou coupures ?

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



✓ Qu'est-ce que la pause légale ?

Dès que **le temps de travail quotidien** atteint **six heures**, le salarié bénéficie d'un **temps de pause** d'une **durée minimale de vingt minutes consécutives**.

La durée de travail de 6 heures doit être **accomplie** et **effective**. Le salarié a droit à la pause dès qu'il a accompli **6 heures de travail effectif (donc 6 heures hors pauses ou coupures)**.

Sur décision de l'employeur, cette pause de 20 minutes consécutives peut être **accordée** :

- à la suite immédiate de ces 6 heures accomplies et effectives
- ou avant que ce temps ne se soit écoulé.

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

Cette pause légale est à inclure dans les 1h30 voire 2h qui peuvent être sorties du TTE.

✓ Cette pause peut-elle être remplacée par un repos ?

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.

Cette pause peut être reportée mais elle doit être donnée.

Elle **ne peut pas être remplacée par une indemnité financière**.

✓ Qu'est-ce que la pause ou coupure repas ?

La pause repas doit permettre aux personnels ambulanciers de pouvoir prendre un repas dans des conditions **normales**. Une pause ou coupure repas est attribuée lorsque **l'amplitude** couvre **entièrement les plages horaires** comprises :

- soit entre 11h00 et 14h30
- soit entre 18h30 et 22 heures.

Cette pause ou coupure repas doit être **d'au moins 30 minutes**.

La pause ou coupure repas doit s'inscrire **en totalité à l'intérieur des créneaux horaires** fixés ci-dessus, **sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes**.

Cette pause repas est à inclure dans les 1h30 voire 2h qui peuvent être sorties du TTE.

✓ Qu'est-ce que la pause ou coupure d'une autre nature ?

La pause ou coupure d'une autre nature correspond à 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.

✓ Les temps de pauses sont-ils exclus du temps de travail effectif ?

Sont **exclus du temps de travail effectif** :

- les temps de pause ou de coupure lorsqu'ils sont **au moins égaux à 20 minutes en continu**,
- les temps de pause ou coupure « **repas** » **au moins égaux à 30 minutes en continu**
(si la pause repas de 30 minutes est interrompue et qu'elle a une durée inférieure à 30 minutes mais égale à 20 minutes en continu, elle est qualifiée de TTE et peut être prise en compte au titre de la pause légale)
- les temps de pause dont **le cumul n'excède pas les durées suivantes** :
 - **1 heure 30** pour la période de jour du lundi au samedi
 - **2 heures** pour les dimanches, nuits et jours fériés



Il est possible de **porter à 2 heures** le plafond de 1 heure 30 par voie **d'accord d'entreprise** ou **d'accord d'établissement**.

✓ Quel est le nombre minimum de pauses dans une journée ?

Il n'y a pas un nombre minimum de pauses à attribuer par jour.

Toutefois, l'employeur doit respecter :

- la pause légale obligatoire de 20 minutes consécutives si le temps de travail quotidien atteint 6 heures de travail effectif (ou avant que ce temps ne soit écoulé sur décision de l'employeur),
- la pause repas de 30 minutes si les conditions liées à l'amplitude et les plages horaires citées précédemment sont remplies (étant rappelé que la pause légale peut coïncider avec la pause/coupure repas).

✓ Est-il possible de cumuler les pauses ?

Il est possible de cumuler les pauses. Toutefois seules 1h30 (ou 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou d'accord d'établissement) du lundi au samedi « jour » voire 2 heures les dimanches, nuits et jours fériés peuvent être sorties du TTE.



Si le cumul excède ces limites, alors le **temps dépassant** ces 1h30 ou 2 heures entre dans le TTE.

✓ Quelles sont les modalités d'attribution des pauses ?

L'organisation du temps de travail relève de la compétence de l'employeur. La qualification des temps de pause/coupure **ne peut s'opérer a posteriori**. L'employeur doit respecter le **principe** de la **fixation préalable** de ces heures et de leur communication au personnel ambulancier concerné.

Sont organisées précisément par l'employeur :

- la prise des pauses et des coupures (**heure de début, heure de fin et lieu de la prise**) par **tout moyen** humain, électronique ou informatique,
- les conditions dans lesquelles les pauses ou coupures interrompues sont reportées.

La pause ou coupure peut être prise en **tout lieu où le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission** (entreprise, extérieur, domicile...).



Dans l'hypothèse où 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 (exemple du travail de nuit), l'employeur doit **déterminer par avance les temps de pauses ou de coupures** du personnel ambulancier.

✓ Comment sont enregistrés les temps de pause ?

Les heures de pause ou coupure (**heure de début et de fin pour chaque pause ou coupure**) ainsi que **les lieux des pauses ou coupures** (entreprise, extérieur, domicile) doivent être **enregistrés par tous moyens**, notamment via la feuille de route dédiée.

Compte tenu des **modifications** apportées par l'Accord du 16 juin 2016, il est prévu que la **feuille de route soit mise à jour** dès l'extension de l'Accord visé ci-dessous.

Ces temps doivent être **validés contradictoirement** (c'est-à-dire par l'employeur et le salarié).

✓ Quelle est l'articulation avec le coefficient d'équivalence ?

Les entreprises qui optent pour le maintien du régime du coefficient d'équivalence dans le cadre des services de permanences peuvent continuer à appliquer les dispositions particulières prévues dans ce cadre par l'Accord cadre du 4 mai 2000 (**pendant la période transitoire de 3 ans : 16 juin 2016 + 3 ans**).

FICHE N°3 - TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

- ✓ **Que se passe-t-il lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue sur le lieu de travail ?**

Lorsque l'employeur impose aux personnels ambulanciers de revêtir leur tenue dans l'**entreprise** ou sur **le lieu de travail**, le **temps nécessaire** aux opérations d'**habillage** et de **déshabillage** fait l'objet de **contreparties** attribuées **sous forme de temps rémunéré**.



Ces temps **n'entrent pas** dans le **temps de travail effectif**.

- ✓ **De combien de temps dispose le salarié pour se vêtir ?**

Sauf dispositions définies au niveau de l'entreprise, ces temps sont fixés de la façon suivante :



En contrepartie, l'employeur **attribue un temps rémunéré** qui **n'entre pas dans le temps de travail effectif**.

A compter du XX XX XX, cette contrepartie se calcule de la façon suivante :

Dans un premier temps, il convient de calculer le **taux horaire conventionnel moyen**.

Le taux horaire conventionnel moyen est le suivant :

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

Le taux horaire conventionnel moyen sera tenu à jour par la CNSA.

Dans un second temps, il convient de calculer le **temps à rémunérer**.

Pour un personnel ambulancier ayant travaillé 20 périodes journalières au cours d'un mois, la contrepartie à verser est à la suivante :

$$\left(\frac{\text{Périodes Journalières} \times \text{minutes} \times \text{Taux horaire conventionnel moyen}}{60} \right)$$

$$\text{Soit : } \left(\frac{20 \times 10 \times 10,2076}{60} \right) = 34,03\text{€}$$

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

L'indemnité s'ajoute au total brut, la contrepartie étant soumise au même régime social et fiscal que le salaire de base.

✓ **Qui assure l'entretien de la tenue professionnelle ?**

L'**employeur assure l'entretien de la tenue professionnelle** des personnels ambulanciers.

Dans l'hypothèse où l'entretien n'est pas assuré directement par l'employeur, alors l'employeur doit allouer une **indemnité d'entretien** dont le montant est fixé dans l'entreprise.



*Cette pratique est contestée par les Tribunaux. Un **contentieux** est **actuellement en cours** sur ce point, **la CNSA ne manquera pas de vous tenir informé en temps voulu.***

FICHE N°4 – CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

✓ Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?

La **durée du 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 (TTE)**, les temps non travaillés tels que :

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

✓ Quelles sont les limites maximales et minimales, quotidienne et hebdomadaire, du TTE ?

Les limites maximales et minimales, quotidienne et hebdomadaire, pour les personnels ambulanciers exerçant leur activité à temps complet et ne connaissant pas d'absence au travail au cours de la période de travail concernée sont les suivantes :

	Durée quotidienne du travail effectif		Durée hebdomadaire du travail effectif	
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.

✓ Comment se calcule le temps de travail effectif ?

Pour les services de permanence : jusqu'au 15 juin 2019

Pour les **services de permanence**, pendant la **période transitoire de 3 ans**, deux choix s'offrent aux entreprises :

- le **maintien** du régime du **coefficient d'équivalence** tel que prévu dans l'Accord cadre du 4 mai 2000,
- la **mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement** de la **nouvelle formule** du **temps de travail effectif** prévue par l'Accord du 16 juin 2016.

A compter du **XX XX XX**, pour les entreprises qui optent pour le **maintien du régime du coefficient d'équivalence** dans le cadre **des services de permanences**, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour **80 % de sa durée**.

A compter du **XX XX XX**, les services de permanences sont des services d'une **amplitude** d'une **durée minimale de 10 heures** 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**.

Pour les entreprises qui optent pour la **mise en place de la nouvelle formule** du **temps de travail effectif** **dès le XX XX XX**, elles devront le faire par **accord d'entreprise ou d'établissement**.

En dehors des services de permanence : à compter du XX XX XX

En dehors des services de permanence, **à compter du XX XX XX**, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est calculé de la façon suivante :

$$TTE = Amplitude - Temps de pauses ou de coupures$$

À compter du 16 juin 2019 : une seule règle

Le temps de travail effectif des personnels ambulanciers sera calculé de la façon suivante :

$$TTE = Amplitude - Temps de pauses ou de coupures$$



Ces dispositions s'appliqueront si :

- l'extension **sans réserves** des dispositions relatives au temps de travail et des pauses ou coupures de l'accord est intervenue dans ce délai,
- les **dispositions réglementaires** relatives à l'organisation de la **garde départementale** ont été adaptées (de façon pérenne).

FICHE N°5 – RÉPARTITION HEBDOMADAIRE - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

✓ Quelles sont les obligations en matière de repos quotidien ?

Les personnels doivent respecter **un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail.**

✓ Existe-t-il des dérogations au repos quotidien ?

Le repos physiologique quotidien d'un minimum de **11 heures** peut être **réduit sans être inférieur à 9 heures consécutives.**

Cette dérogation s'applique, 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.**



Cette dérogation ne s'applique pas si **l'amplitude** est portée **au-delà de 12 heures**. Dans cette hypothèse, **le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.**

✓ Où est pris le repos quotidien ?

Lorsque **des nécessités de service l'exigent** (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques...), le repos quotidien **peut être pris hors du domicile** ou du **lieu habituel de prise de repos** du salarié.

Dans l'hypothèse où le repos quotidien est pris **hors du domicile** ou du **lieu habituel de prise de repos**, le personnel ambulancier perçoit **une indemnité de repos journalier** conformément au Protocole Frais de déplacement (dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur).

✓ Quelles sont les obligations en matière de repos hebdomadaire ?

Les personnels doivent avoir un repos hebdomadaire d'une **durée minimale de 24 heures**, auquel s'ajoute **le repos quotidien.**

Le repos hebdomadaire **est donc d'une durée de 35 heures** (24 heures + 11 heures), sauf dérogation (24 heures + 9 heures).

✓ De quel repos hebdomadaire doit bénéficier le salarié ?

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



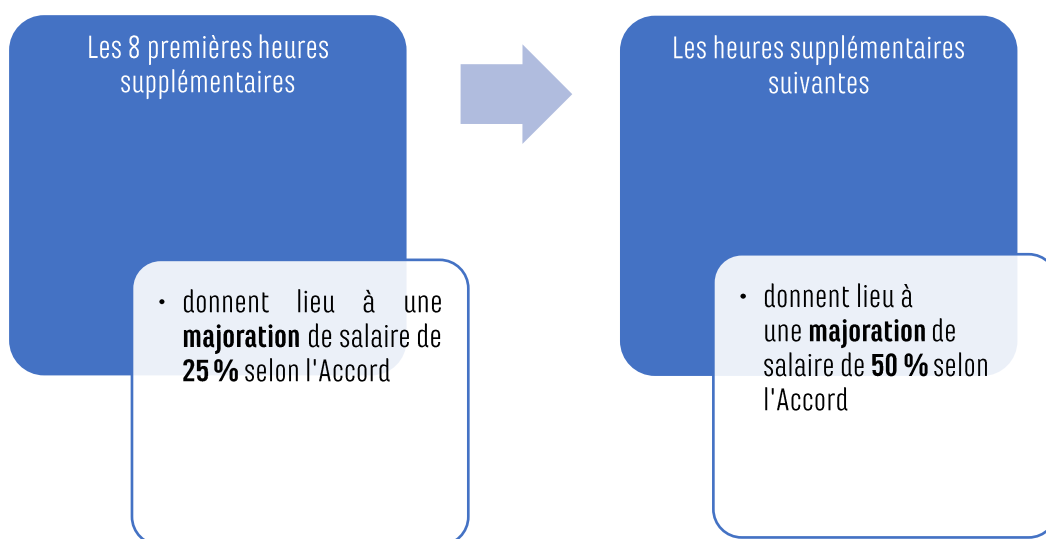
Sur **proposition de l'employeur et acceptation par le salarié**, le contrat de travail ou avenant à celui-ci peut **fixer des règles différentes** de prise des repos hebdomadaires **de 48 heures consécutives** et plus particulièrement pour les activités saisonnières.

FICHE N°6 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

✓ Comment sont définies les heures supplémentaires ?

Les **heures supplémentaires** (HS) sont les heures accomplies **au-delà** de la **durée légale** (fixée à 35 heures par semaine) ou de la **durée considérée** comme **équivalente**.

Celles-ci donnent lieu à une **majoration de salaire** en fonction du nombre d'heures effectuées.



Les heures supplémentaires **se décomptent par semaine**.

✓ Les majorations des heures supplémentaires peuvent-elles être remplacées par un repos ?

Les majorations des heures supplémentaires **peuvent être remplacées en tout ou partie** par un repos compensateur équivalent : le **repos compensateur de remplacement**.

Les **modalités d'attribution** de ce repos compensateur de remplacement sont fixées par **accord d'entreprise** ou **d'établissement**. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent **peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas**.

L'employeur peut également **adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution** et de prise du repos compensateur de remplacement après **avis du comité social et économique**.



À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce sont les règles légales et réglementaires qui s'appliquent, à savoir une **majoration de salaire en fonction du nombre d'heures effectuées**.

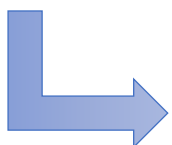
Sauf dispositions contraires prévues dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, la **substitution** d'un **repos compensateur de remplacement** au paiement majoré des heures supplémentaires **s'impose au salarié**. Inversement, le salarié **ne peut exiger le remplacement du paiement des heures supplémentaires par du repos** si ce dispositif **n'a pas été mis en place dans l'entreprise**.

✓ **Qu'est-ce que le contingent d'heures supplémentaires ?**

Le contingent correspond au **volume d'heures supplémentaires** qui peut être effectué **sans ouvrir droit à la contrepartie obligatoire en repos**. Seule la majoration de salaire doit être versée.

Au-delà du contingent d'heures supplémentaires, **l'employeur a l'obligation** d'accorder au salarié, **en plus** du paiement des **majorations** pour heures supplémentaires, une **contrepartie en repos**.

✓ **À combien est fixé le contingent annuel d'heures supplémentaires ?**



Le contingent annuel d'heures supplémentaires en transport sanitaire est fixé à **480 heures** (hors dispositif de modulation du temps de travail).

Pour rappel :

En principe, l'ensemble des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée équivalente s'impute sur le contingent.

Toutefois, certaines heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent.

C'est le cas notamment des heures :

- intégralement compensées par un repos compensateur équivalent
- effectuées au titre de la journée de solidarité, dans la limite de sept heures

FICHE N°7 – LE TRAVAIL DE NUIT

✓ Comment est défini le travail de nuit ?

Est considéré comme travail de nuit tout **travail entre 22 heures et 5 heures**.



Une autre période **de 7 heures consécutives**, comprise entre **21 heures et 7 heures**, **incluant** l'intervalle **entre 24 heures et 5 heures**, peut être substituée à la période fixée ci-dessus, par **accord d'entreprise** ou d'**établissement**.

Pour rappel : le travail de nuit est **interdit** pour les **jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans**.

✓ Qu'est-ce qu'un travailleur de nuit ?

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :



Pour cette catégorie de travailleur, la durée quotidienne du travail **peut excéder 8 heures en moyenne** par **période de 24 heures** sur **une période de 3 mois**.

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

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

Catégories	Personnel ambulancier dont le contrat de travail ou avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit	Autre personnel ambulancier
Contreparties	Les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % .	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**, 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).

✓ Quelles sont les obligations des entreprises pour les heures de nuit ?

Une information mensuelle

L'entreprise doit mettre en place une **information mensuelle** des **heures de nuit** effectuées par le personnel ambulancier. Cette information permet de suivre le **déclenchement des majorations** et **des repos compensateurs**.

Respect de la pause légale

Lorsque leur temps de travail effectif atteint 6 heures en continu, les travailleurs de nuit disposent d'un temps de pause légale au moins égal à 20 minutes consécutives. 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.

Vie privée — vie professionnelle

Les entreprises portent une **attention particulière** à l'**organisation des horaires** des travailleurs de nuit afin de faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales. Par exemple, le travailleur de nuit qui le demande est prioritaire en cas de possibilité d'affectation sur un poste de jour. Il en est de même pour les salariées enceintes ou venant d'accoucher.

FICHE N°8 – MODALITÉS D'ENREGISTREMENT ET DE CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL

✓ Comment est réparti le temps de travail ?

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

✓ Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'organisation du travail ?

Établir le planning

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.

Fixer l'heure de prise de service

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**.

✓ Comment est enregistré le temps de travail ?

Les temps de travail des personnels ambulanciers doivent être enregistrés.

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** (par l'employeur et le salarié).

Un contentieux est actuellement en cours sur la possibilité d'utiliser un autre moyen que la feuille de route, la CNSA ne manquera pas de vous tenir informé en temps voulu.

Compte tenu des modifications apportées par l'Accord du 16 juin 2016, les partenaires sociaux doivent procéder à la mise en conformité de la feuille de route dès l'extension de l'Accord. Dans l'attente de l'extension du nouveau modèle, la **feuille de route actuelle est utilisable**, en mentionnant les informations nouvelles dans la case **commentaires / observations dédiée**.

Annexe n°1 – Tableau récapitulatif des articles impactés de l'Accord cadre du 4 mai 2000

Comme précisé, les dispositions évoquées dans ce Questions / Réponses sont à **articuler** avec les dispositions qui **perdurent** de l'Accord Cadre du 4 mai 2000 et les **règles** découlant du nouvel Accord du 16 juin 2016.

Le tableau ci-dessous reprend les **articles impactés de l'Accord cadre du 4 mai 2000** et **leurs traductions dans le nouvel accord du 16 juin 2016**.

Articles impactés de l'Accord cadre du 4 mai 2000	Traduction dans l'Accord du 16 juin 2016
Article 2 – définitions et limites maximales	
a) Temps de travail effectif	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4
Services de permanence	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4 B-1] et 4 B-2]
Limites maximales	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4 D] 1] et 4 D] 2]
b) Amplitude	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 3 et à l'article 6
c) Travail saisonnier	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 3 B]
Art. 3 – Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants	
3.1 Principes	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4 B-2]
a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4 B-2]
1) Services de permanence	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4 B-1] et 4 B-2]
2) En dehors des services de permanence	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 4 B-2]
3.2 Repos compensateur de remplacement	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 8
Art. 4 – Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité	
Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 2
Art. 5 – Repos quotidien	
5.1 Principe	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 7 A]
5.2 Modalités	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 7 A] et 7 B]
Art. 7 – Modalité de contrôle et de suivi	
a) Moyen de contrôle	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 10
b) Commission de suivi des accords d'entreprise et d'établissement	Dispositions abrogées Pas de nouvelle disposition
c) Bilan de l'application de l'accord cadre dans les entreprises ou établissement dépourvus de délégués syndicaux	Dispositions abrogées Pas de nouvelle disposition

Articles impactés de l'Accord cadre du 4 mai 2000	Traduction dans l'Accord du 16 juin 2016
Art. 9 – Dispositions relatives à l'emploi	
Dispositions relatives à l'emploi	Dispositions abrogées Pas de nouvelle disposition
Art. 10-1 – Contingent hors modulation du temps de travail	
Contingent hors modulation du temps de travail	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 8 B) A noter : l'article 10-2 et le 10-3 de l'Accord Cadre du 4 mai 2000 restent applicables
Art. 15 – Travail à temps partiel	
Travail à temps partiel	Dispositions abrogées Pas de nouvelle disposition
Art. 16 – Double équipage	
Double équipage	Dispositions abrogées Pas de nouvelle disposition
Art. 18 – Travail de nuit	
Travail de nuit	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 9
Art. 19 – Temps de repos et de pause	
Temps de repos et de pause	Dispositions abrogées Nouvelles dispositions à l'article 5