

Temps de travail effectif et service de permanence.

L'article 4 de l'accord cadre du 16 juin 2016 traite du temps de travail effectif. Cet article opère une distinction entre les salariés en période de permanence et ceux hors période de permanence afin de déterminer les règles de calcul du temps de travail effectif.

Pendant les services de permanence, l'entreprise a le choix entre deux méthodes de calcul du temps de travail effectif et ce jusqu'à la fin de la période transitoire accordée. Ainsi, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers sera calculé soit sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80% de sa durée, soit sur la base de l'amplitude moins les pauses, repas ou coupures, si un accord d'entreprise ou d'établissement a été signé.

La dualité des règles de calcul visée ci-dessus cessera de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord, à savoir au 15 juin 2019.

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 coupure, sous réserve que les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

La CNSA préconise donc aux entreprises d'appliquer la formule amplitude prise en compte pour 80% de sa durée, pour la détermination du temps de travail effectif des personnels ambulanciers jusqu'à la fin de la période transitoire.

Conserver sa tenue de travail pendant la pause ne requalifie pas cette dernière en temps de travail effectif

L'article 5 de l'accord cadre du 16 juin 2016 définit la pause ou coupure comme 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.

Selon le code du travail, lorsque le salarié doit rester à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, il est en temps de travail effectif et ne bénéficie donc pas de ses pauses (article L3121-2 du Code du travail).

Il s'est posé la question de savoir si le fait que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause permettait de considérer ce temps comme constituant un temps de travail effectif.

En ce qui concerne l'argumentaire développé sur ce point :

Conformément à l'arrêté du 10 février 2009 : « *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.* »

Certaines personnes se basent sur cet arrêté pour affirmer que lors des pauses, le salarié se trouvant en dehors de l'activité professionnelle, il ne doit pas revêtir sa tenue de travail. Dans le cas contraire, la pause doit être requalifiée en temps de travail effectif.

La solution de la Cour de cassation :

La Cour de cassation ne retient pas cette solution.

Selon elle « *la seule circonstance que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif* » (soc. 15 octobre 2014 n°13-16645).

Conclusion :

Dans le transport sanitaire, l'activité professionnelle peut se définir au regard de la notion d'amplitude à savoir le temps qui s'écoule entre l'heure de prise de service et l'heure de fin de service, au sein de laquelle des pauses (définies comme un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité – soc. 12 octobre 2004 n°03-44084) seront attribuées.

Le salarié est donc en pause pendant son activité professionnelle et peut vaquer à des occupations personnelles.