

LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES AMBULANCES

(Accord-cadre du 4 mai 2000 – Avenant n° 1 du 30 juin 2000
Avenant n°3 du 16 janvier 2008 – Décret n° 2001-679 du 30 juillet 2001
Décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003, modifié par décret n° 2006-408 du 6 avril
2006 – Décret n°2009-32 du 9 janvier 2009 – Art. L. 3122-1 à 5 du Code du travail)

LA DURÉE DU TRAVAIL DES PERSONNELS AMBULANCIERS ROULANTS À TEMPS PLEIN

La durée du travail effectif des salariés à temps plein
est décomptée d'une manière spécifique dans le secteur des ambulances.

1 – Amplitude

L'amplitude est le temps qui s'écoule entre l'heure de prise de service et l'heure de fin de service (temps d'habillage et de déshabillage compris).

La durée de l'amplitude journalière ne doit pas dépasser 12 heures.

Elle peut cependant être portée à 15 heures, mais dans les seuls cas suivants :

- pour accomplir la mission jusqu'à son terme dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
- pour réaliser des activités saisonnières ou des rapatriements sanitaires des compagnies d'assurance ou d'assistance et dans la limite de 75 fois par année civile.

Dans ces cas de dépassement :

- le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures ;
- le salarié bénéficie d'une interruption de service :
 - Δ amplitude de 12 à 13 heures : une interruption d'au moins 2 h 30
ou deux interruptions d'au moins 1 h 30 ;
 - Δ amplitude au-delà de 13 heures : une interruption d'au moins 3 heures
ou deux interruptions d'au moins 2 heures.
- Il bénéficie également d'une indemnité de dépassement d'amplitude journalière ou d'un repos équivalent :
 - Δ soit 75 % du taux horaire de 12 à 13 heures, + 100 % au-delà ;
 - Δ soit un repos équivalent à l'indemnité (pris par journée de 7 heures).

2 – Permanences

Les permanences sont les périodes (nuits, dimanches ou jours fériés) au cours desquelles le salarié est à disposition, prêt à intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Ces permanences constituent du travail effectif (il n'y a plus d'astreinte dans la profession).

Le samedi (entre 6 h et 22 h) est considéré comme un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Les périodes de permanences sont donc :

- la nuit : entre 18 h et 10 h ;
- les samedis, dimanches et jours fériés, entre 6 h et 22 h.

L'amplitude minimum d'une permanence est de 10 heures.

Le contrat ou un avenant au contrat précise si le salarié doit tenir des permanences (pas d'obligation d'un avenant annuel).

Le planning des permanences doit être établi au moins mensuellement et être affiché au moins 15 jours avant la permanence.

Au cours d'un même mois, le salarié doit bénéficier d'au moins deux repos hebdomadaires de 48 heures consécutives, les samedis-dimanches.

Mai 2009

Les permanences du dimanche ou des jours fériés ouvrent droit aux indemnités prévues aux articles 7 ter et 7 quater de la convention collective des Transports (*ouvriers*) :

- Pour les salariés recrutés

Δ avant le 1/1/2005 dans une entreprise adhérente
à un syndicat signataire de l'accord du 2/12/2004 :

Δ ou avant le 13/8/2005 dans une entreprise non adhérente
à un syndicat signataire de l'accord du 2/12/2004 :

} 20,54 €

- Pour les autres salariés : les taux prévus par l'accord du 2/12/2004 ont été modifiés par l'avenant n° 2 du 27 octobre 2008 :

À compter du 1/11/2008 ou du 7/3/2009 *	Au 12/1/2010 **	Au 12/1/2011	Au 12/1/2012
18,44 €	18,85 €	19,23 €	19,61 €

* La date d'application est déterminée selon que l'entreprise est adhérente ou non à un syndicat signataire de l'avenant du 27 octobre 2008, modifiant le taux prévu par l'accord du 2/12/2004, avenant étendu par arrêté d'extension du 23 février 2009 (J.O. du 06/03/2009).

** Les dates d'application des taux prévus par l'avenant du 27 octobre 2008 sont déterminées par les dates anniversaires de l'extension de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 étendu par arrêté (daté du 21/11/2008) publié le 11/01/2009.

Les jours fériés qui donnent lieu au versement de l'indemnité sont fixés par l'employeur, ou à défaut, par la convention collective (CCN) : lundis de Pâques et de Pentecôte, fête nationale, Toussaint et Noël.

ANCIENNETÉ	1 ^{er} mai	5 jours CCN	Autres jours fériés
Moins de 6 mois	payé double	cf. tableau ci-dessus *	
De 6 mois à un an	payé double		cf. tableau ci-dessus *
Plus d'un an	payé double		

* s'agissant de salariés ayant une ancienneté maximale d'un an, ils ont nécessairement été embauchés postérieurement à l'extension de l'avenant du 2/12/2004.

3 – Durée du travail effectif

Le temps de travail est décompté dans le cadre de la semaine du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. Sans préjudice des nouvelles possibilités conventionnelles d'aménagement du temps de travail (cf. point 9), la jurisprudence admet le calcul de la durée hebdomadaire de travail sur 2 semaines consécutives à la condition que cette période comprenne, à la fois, 3 jours de repos et que soit respectée pour chacune des semaines, la durée maximale hebdomadaire de 48 h (Cour de Cassation, 26 mars 2008, n° 06-45469).

La durée du travail effectif est calculée après application de coefficients sur les amplitudes journalières d'activité (permanences comprises) en contrepartie des temps d'inaction, ce qui constitue un régime d'équivalence.

4 – Modalités de décompte de l'équivalence

L'équivalence est déterminée après application des coefficients de décompte, selon les modalités suivantes :

- services de permanences : 75 % de leur durée
- en dehors des services de permanence :

	Au 12/1/2009	Au 12/1/2010	Au 12/1/2011	Au 12/1/2012
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le régime ci-dessus doit conduire, pour les salariés concernés, à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de leur situation antérieure à la date du 12 janvier 2009.

Une comparaison devra donc être opérée, au 31 décembre de chaque année, entre le temps de travail résultant de l'ancien et du nouveau mode de calcul retenu par l'employeur, le temps le plus favorable pour le salarié devant être retenu.

Les éléments ayant servi au calcul du temps de travail et de la rémunération doivent figurer sur un document annexe au bulletin de paie.

5 – Durées maximales

Le cumul des amplitudes doit respecter les limites maximales suivantes :

- par semaine : la durée hebdomadaire de 48 h avec application des coefficients de pondération du régime d'équivalence ;
- par trimestre : la durée moyenne de 48 h, sans pondération, prévue par l'avenant du 16 janvier 2008 (sur le trimestre ou sur une période plus courte si prévue par accord d'entreprise) ;
- par période quelconque de 4 mois : la durée moyenne de 48 h, sans pondération, prévue par le décret de janvier 2009.

6 – Temps de pause

Les personnels ambulanciers bénéficient d'un temps de pause quotidien d'une durée minimale de 20 minutes dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures (durée pondérée).

La pause doit apparaître sur la feuille de route ; elle peut être mentionnée dans la rubrique « observations ».

La période de pause peut être remplacée par un repos d'une durée équivalente avant la fin de la journée suivante.

7 – Repos quotidien

Le repos quotidien avant et après toute période de travail ou de permanence, a une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être ramené à 9 heures (lorsque l'amplitude ne dépasse pas 12 heures)

- 1 fois par semaine calendaire ;
- 2 fois par semaine calendaire pour les périodes saisonnières ou les rapatriements sanitaires. Les modalités de récupération des reliquats de repos non pris (entre 9 heures et 11 heures) :
 - △ sont déterminées par accord d'entreprise, si délégués syndicaux ;
 - △ à défaut, l'employeur accorde les reliquats :
 - ◆ dans un délai de deux mois ;
 - ◆ par journée ou par demi-journée, à la demande du salarié ;
 - ◆ en dehors des périodes de janvier à avril et de juillet à septembre.

En cas de nécessité de service, le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié. Le salarié bénéficie alors de l'indemnité de repos journalier (hôtel, repas et petit-déjeuner).

8 – Contingent d'heures supplémentaires

Il est fixé à 130 heures par an et par salarié en cas de modulation du temps de travail.

Contingent hors modulation du temps de travail :

	Au 12/1/2009	Au 12/1/2010	Au 12/1/2011	Au 12/1/2012
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Un repos compensateur de remplacement peut être mis en place.

9 – Aménagement du temps de travail

9.1 – le cycle :

La durée du travail peut être aménagée et calculée sur des périodes de travail dénommées « cycles de travail ».

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne peut excéder 12 semaines. Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord d'entreprise, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir, pour chaque période, un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En application des dispositions légales, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, si la moyenne des heures effectuées durant la période excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à paiement au taux majoré, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré en cours de période (lorsque la durée hebdomadaire a dépassé 42 heures en cours de cycle).

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

9.2 – la modulation :

À compter du 12/1/2009, la mise en place d'un régime de modulation dans une entreprise doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise.

10 – Travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut y substituer une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures et englobant la période 24 heures-5 heures.

Est considéré comme **travailleur de nuit**, tout salarié qui accomplit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien pendant la plage horaire de nuit,
- ou au moins 270 heures d'amplitude pendant la période nocturne au cours de l'année.

Les personnels ambulanciers **travailleurs de nuit** bénéficient d'une contrepartie selon les modalités suivantes :

- pour ceux dont le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail prévoit une affectation exclusive à des services de nuit : repos de 15 % par heure de nuit accomplie. Une partie de cette contrepartie peut, sur demande du salarié, être transformée en compensation salariale, sans que le temps de repos acquis puisse être réduit à moins de 5 % ;
- pour les autres : repos de 5 % par heure de nuit accomplie.

L'entreprise doit mettre en place un relevé mensuel des heures de nuit effectuées par tout travailleur, afin que celui-ci puisse, dès lors qu'il a franchi le seuil des 270 heures et donc qu'il est **travailleur de nuit**, bénéficier de la contrepartie sur toutes les heures effectuées.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier **travailleur de nuit** peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures, sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Les **travailleurs de nuit** doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes lorsque leur temps de travail atteint 6 heures.

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

11 – Feuille de route

Une feuille de route (autocopiante), conforme au modèle (*v. feuille encartée*), doit être obligatoirement établie. Elle précise :

- les horaires de début et de fin de l'amplitude ;
- les lieux et horaires de prise des repas ;
- l'exécution de tâches complémentaires ;
- l'exécution d'activités annexes ;
- une partie réservée aux observations ;
- l'heure de prise de service du lendemain ;
- le véhicule attribué pour la première mission du lendemain.

Elle doit être signée par le salarié et l'employeur, qui doit en communiquer un exemplaire au salarié, sans frais et en bon ordre.

CONDITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX PERSONNELS ROULANTS À TEMPS PARTIEL

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit.

Il doit en particulier préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'horaire de travail ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

Le travail à temps partiel ne peut pas être modulé.

Aucun coefficient de réduction ne peut être appliqué aux salariés à temps partiel, toutes les heures de service sont payées.

PÉNALITÉS

Les infractions aux règles fixées en matière de durée du travail sont passibles des amendes prévues pour les contraventions de la quatrième classe.

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

LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES AMBULANCES

LES SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaire horaire conventionnel garanti à l'embauche

EMPLOIS	À compter du 1/11/2008 ou du 7/3/2009 *	Au 12/1/2010	Au 12/1/2011	Au 12/1/2012
<i>Emploi A</i> Ambulancier 1 ^{er} degré	8,71 €	8,77 €	8,95 €	9,13 €
<i>Emploi B</i> Ambulancier 2 ^e degré, titulaire du CCA	9,44 €	9,65 €	9,84 €	10,04 €

* La date d'application est déterminée selon que l'entreprise est adhérente ou non à un syndicat signataire de l'avenant du 27 octobre 2008, étendu par arrêté d'extension du 23 février 2009 (J.O. du 6/3/2009)

Salaire mensuel professionnel garanti (S.M.P.G.)

Le S.M.P.G., calculé sur la base du taux horaire conventionnel garanti à l'embauche pour 152 heures, est majoré en fonction de l'ancienneté (à partir de 2 ans pour les ouvriers).

Le S.M.P.G. du mois considéré est majoré de 2 à 10 % pour tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

Indemnités

Le salarié peut prétendre à diverses indemnités. Elles sont dues lorsque toutes les conditions mentionnées dans une même colonne du tableau ci-dessous sont réunies.

Nature de l'indemnité :	Indemnité de repas unique			Indemnité de repas		Indemnité spéciale	Indemnité de casse-croûte
	cas 1	cas 2	cas 3	cas 1	cas 2		
<i>Conditions en vue du bénéfice de l'indemnité :</i>							
Amplitude couvrant la période de repas (entre 11 h et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 22 h)	●	●		●		●	
Dépassement de l'horaire régulier impliquant une fin de service au-delà de 21 h 30					●		
Prévenu la veille (avant midi)	●			●			
Non prévenu la veille (avant midi)				●			
Déplacement extérieur	●			●			
Coupure sur le lieu de travail						●	
Coupure > 1 h ininterrompue, avec fraction d'au moins 30 min entre 11 h et 14 h 30 ou 18 h 30 et 22 h						●	
Coupure < 1 h ininterrompue		●					
Service de nuit > 4 h de travail effectif entre 22 h et 7 h			●				
Service de nuit < 4h de travail effectif entre 22 h et 7 h							●
MONTANT EN EUROS (au 1/7/2008) * :		7,28		11,77		3,26	6,50

* Ou au 3/12/2008 pour les entreprises non adhérentes (avenant n° 53 du 8/7/2008, étendu par arrêté du 25/11/2008, J.O. du 2/12/2008).



Éditeur :

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle des Pays de la Loire – 26 bd Vincent-Gâche
B.P. 46339 – 44263 Nantes cedex 2

Supplément à *Études et dossiers* :

« LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES AMBULANCES »

ISSN 1249-5379 – Mai 2009

TRANSPORT SANITAIRE

Feuille de route hebdomadaire

Entreprise

SalariéEmploi occupé

Semaine n°duau/mois / année

JOUR de la semaine	JOUR FÉRIÉ		AMPLITUDE						PERMANENCE	TÂCHES complémentaires ou activités annexes type 1, 2, 3 (1)	SIGNATURES	
	Oui	Non	Heure de prise de service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	Repas			Heure de fin de service	Amplitude journalière (en heures)			Employeur	Salarié
				Début	Fin	Lieu						
Lundi	
Mardi	
Mercredi	
Jeudi	
Vendredi	
Samedi	
Dimanche	
Cumul hebdomadaire								
OBSERVATIONS ÉVENTUELLES									SIGNATURE			
.....									Employeur (2)			
.....									Salarié			
.....											

(1) Type 1 : conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 80 places ; transport de corps avant mise en bière ; transport, livraison, installation et entretien du matériel médical.

Type 2 : funéraire, tâches d'exécution (porteurs...) ; taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi ou attestation équivalente).

Type 3 : régulation telle que définie dans la nomenclature des tâches ; autre activité funéraire (activité spécialisée) ; mécanique, réparation automobile.

(2) Ou son représentant.

LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES AMBULANCES

Document accessible sur le site de la DRTEFP : <http://www.drtefp-paysdelaloire.travail.gouv.fr/>

Adresses utiles

CONVENTION COLLECTIVE

Un exemplaire de la convention collective
Transports routiers et activités auxiliaires du transport
doit être tenu à la disposition du personnel :
BROCHURE N° 3085 (N° IDCC : 16)

Convention collective en vente à La Documentation française (www.ladocumentationfrancaise.fr)
et à la Direction des Journaux officiels, 26 rue Desaix 75727 PARIS CEDEX 15 (www.journal-officiel.gouv.fr)

D.D.T.E.F.P.

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Renseignements sur le droit du travail :

Loire-Atlantique

Tour Bretagne, place Bretagne
44047 NANTES cedex 1
Tél. : 0 825 032 282
rue Charles-Brunellière
44600 ST NAZAIRE
Tél. : 02 40 17 07 19

Maine-et-Loire

7 rue Bouché-Thomas
49036 ANGERS cedex 1
Tél.: 02 41 44 54 80
Bât. B 3 pl. Michel-Ange
49300 CHOLET
Tél. : 02 41 49 11 11

Mayenne

Cité administrative, rue Mac-Donald
B.P. 3 850 — 53030 LAVAL cedex 9
Tél. : 02 43 67 60 60

Sarthe

11 av. René-Laënnec
72018 LE MANS cedex
Tél. : 02 43 39 41 41

Vendée

Cité administrative Travot – BP 789
85020 LA ROCHE-SUR-YON cedex
Tél. : 02 51 45 21 00



Éditeur : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays-de-la-Loire

26 bd Vincent-Gâche – B.P. 46339 – 44263 Nantes cedex 2

Supplément à *Études et dossiers*

ISSN 1249-5379 – Mai 2009

Directeur de la publication : Didier Brassart

Mai 2009

Imprimerie : La Contemporaine, Sainte-Luce-sur-Loire (44)