

# CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE AVENANT N° 13

Relatif à l'aménagement du temps de travail  
à l'Accord Professionnel de la branche  
« TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE »  
Du 12 novembre 2002

## Préambule

La branche professionnelle du transport sanitaire terrestre a engagé une réflexion approfondie sur les conditions d'exercice de la profession d'ambulancier par l'établissement de l'avenant n° 9 signé le 16 octobre 2009.

Au regard des difficultés de mise en œuvre des dispositions issues de l'avenant n° 9 pour la profession des ambulanciers, les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour modifier l'avenant relatif à l'aménagement du temps de travail de la branche « Transport sanitaire et terrestre » suite à la signature du protocole d'accord de fin de conflit signé le 7 avril 2016, prévoyant une revalorisation des tarifs d'urgences allant de 20% jusqu'à 60% pour le Grand Nouméa, sous réserve d'engagements mutuels de la part des partenaires sociaux et du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La négociation de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche a porté notamment sur la redéfinition des durées de temps travail et des cycles de permanences et d'astreinte.

En effet, la profession ne peut pas assurer sa pérennité sans cette refonte de son mode de fonctionnement, dans le respect des principes fondamentaux relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés.

Conscients des impacts économiques et organisationnels des mesures d'aménagement du temps de travail, les entreprises de transports sanitaires et terrestres rappellent leur volonté commune pour que soit mise en œuvre dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres une politique destinée conjointement :

- à mutualiser les moyens pour mettre à la disposition des usagers des services de qualité ;
- à maintenir l'emploi dans les entreprises ;
- à promouvoir le dialogue social ;
- à répondre aux aspirations des salariés et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Corrélativement à l'aménagement du temps de travail, elles décident la mise en place d'un mode de fonctionnement dont l'objectif est celui d'une meilleure adaptation de l'entreprise aux variations de son activité.

## Article 1 : Objet

Cet avenant vient modifier la convention collective dans le cadre d'une révision de la durée du temps de travail désormais portée à 39h hebdomadaire, soit 1833 heures annuelles.

Le titre IV - Conditions de travail, chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 39 et son annexe 1, à l'exclusion de l'article 32, sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

## Article 2 : Renumérotation

Le titre IV - Conditions de travail, chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 39 est renuméroté du n° 27 à 38.

L'annexe 2 de l'avenant n° 9 est désormais renumérotée annexe 1.

### **Article 3 (nouvel article 27) : temps de travail effectif**

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constitue pas du temps de travail effectif le temps de pause, d'habillage et de déshabillage. La journée de travail d'un ambulancier est entrecoupée de périodes d'inaction.

Ces temps d'inaction suivent un régime différent selon que le salarié a ou n'a pas la possibilité de vaquer librement à ses occupations personnelles :

- Le temps d'inaction dit non-libre pendant lequel le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles (notamment mise à disposition, annulation de l'intervention et annulation de rendez-vous par le patient...) est du temps de travail effectif.
- Compte tenu du caractère autonome de l'activité des transports sanitaires et terrestres, certaines périodes à l'intérieur de la journée de travail de la semaine civile sont des périodes d'inaction dites libres, c'est à dire des périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles sans occasionner des perturbations dans l'organisation du travail.

Ces périodes d'inaction dites libres sont enclenchées à partir d'une heure d'inaction.

Elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérées. Ces heures viennent s'ajouter à la durée hebdomadaire définie à l'article 5 (nouvel article 29) et ne peuvent excéder 2h par jour sur la période du lundi au vendredi et 12 heures par semaine civile.

De la même manière, les astreintes hors période d'intervention ne sont pas du temps de travail effectif.

### **Article 4 (nouvel article 28) : Permanence et astreinte**

#### **4.1 Permanence**

La période de permanence ne peut excéder une période de 12 heures consécutives. Elle est considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié est tenu à une présence ininterrompue dans les locaux dédiés à cette permanence et peut être sollicité à tout moment dans le cadre d'une intervention.

Elles ne peuvent pas être réalisées de manière consécutive. Une période de permanence de nuit ne peut pas succéder à une période de permanence de jour et inversement.

Une permanence de nuit devra être précédée et suivie d'une période de repos quotidien conformément aux dispositions prévues par le présent article 10.

Pour les permanences de nuit, l'entreprise disposera d'un local conforme à la réglementation en vigueur conforme aux mesures générales en matière de sécurité et d'hygiène.

#### **4.2 Astreinte à domicile**

L'astreinte à domicile est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ; seule la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte ne peut excéder une période de 12 heures consécutives.

Les astreintes doivent être prévues par semaine civile. Cette programmation est communiquée à l'ensemble du personnel 7 jours à l'avance. Elle doit être affichée dans les locaux de l'entreprise sur un panneau accessible au personnel.

En cas de modification et sauf contraintes particulières (notamment absence de dernière minute), cette modification devra être portée à la connaissance du salarié sous 48 heures.

Lors d'une période d'astreinte de nuit, en cas d'intervention avant 2h du matin, une période de repos d'une durée de 9h consécutives devra être observée par dérogation à l'article 10 (nouvel article 35).

Lors d'une période d'astreinte de nuit, en cas d'intervention après 2h du matin, la période de repos quotidienne légale de 11h consécutives s'applique.

Le début de l'intervention détermine la durée du repos. Son déclenchement a lieu lors du retour de la dernière intervention quelle que soit la durée de la période d'astreinte de nuit.

Chaque heure d'astreinte ouvre droit à une indemnité forfaitaire égale à 16,6% (un douzième de 2h) du salaire horaire de base conventionnel de la catégorie à laquelle est rattaché le salarié concerné.

Le temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Chaque heure commencée est payée comme une heure de travail effectif en sus de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa précédent. Seule la durée de l'intervention est comptabilisée comme temps de travail effectif.

#### **Article 5 (nouvel article 29) : durée du travail hebdomadaire et quotidienne**

Dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres, la durée du travail est de 39 heures hebdomadaires mensualisées à 169 heures.

La durée maximale quotidienne du travail effectif par salarié est de 10 heures. Elle peut être portée à 12 heures et sans que la durée de travail hebdomadaire excède 48 heures au maximum et 46 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives.

L'amplitude correspond à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin. L'amplitude normale de la journée de travail est de 12 heures pour les journées entières et 6 heures pour les demi-journées.

Elle peut être portée à 14 heures pour les journées entières et 7 heures pour les demi-journées dans les cas suivants :

- période d'inaction du personnel ;
- absence imprévue du personnel ;
- surcharge ponctuelle de travail liée à l'activité ;
- l'accomplissement d'une mission jusqu'à son terme pouvant inclure des cas de force majeur et/ou des longs trajets.

#### **Article 6 (nouvel article 30) : choix d'organisation du travail**

Il appartient aux entreprises d'adapter à leurs besoins propres et à leurs spécificités les dispositions qui suivent concernant l'aménagement du temps de travail.

Les entreprises peuvent ainsi choisir de mettre en œuvre l'une ou l'autre des modalités d'organisation ci-dessous définies, travail par cycle ou travail avec modulation annuelle.

Dans les entreprises ayant des instances représentatives, le présent accord de branche peut être complété par un accord d'entreprise, dit accord complémentaire. L'accord complémentaire d'entreprise est négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le présent accord de branche est d'application directe dans les entreprises n'ayant pas d'instances représentatives, sans qu'aucune de ses dispositions ne puissent être omise, modifiée ou qu'il puisse en être ajouté. Dans ce cas, l'entreprise devra appliquer les modalités définies en annexe 1 de la convention collective.

### **Article 7 (nouvel article 31): travail par cycle**

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le code du Travail permet la réalisation de cycle de travail sur une période maximale de 12 semaines.

La durée du travail dans le secteur peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines. Le cycle effectif est de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur un cycle de 4 semaines.

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 39 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 39 heures pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 39 heures.

La durée maximale d'une semaine peut être portée à 48h et ne saurait excéder 46h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les entreprises peuvent mettre en place des cycles différents en fonction de leur activité. L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Ces cycles peuvent être mis en œuvre de jour comme de nuit.

L'affichage collectif doit indiquer le nombre de semaines que comporte le cycle et pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire sont soumis aux mêmes dispositions.

### **Article 8 (nouvel article 33): heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif fixée à 39 heures, donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires donnent lieu à majorations et à repos compensateur obligatoire selon les dispositions réglementaires en vigueur.

D'un commun accord entre les parties, les entreprises peuvent accorder en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, et des majorations y afférentes, un repos compensateur majoré selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 210 heures.

### **Article 9 (nouvel article 34): majoration des heures de nuit**

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 15 %.

### **Article 10 (nouvel article 35) : repos hebdomadaire**

Les entreprises doivent s'assurer que chacun des salariés bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures auquel s'ajoute le repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail, tel que prévu à l'article 55 de l'AIT soit 35 heures consécutives.

Pour l'application du présent accord, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié constitue une modalité normale de travail.

### **Article 11 (nouvel article 36) : limitation de la conduite continue**

Hors les cas définis par la réglementation des transports sanitaires terrestres et assimilés, pour tout temps de conduite supérieur à 4 heures 30 minutes de conduite continue, le chauffeur doit bénéficier d'une pause sécuritaire de 15 minutes journalière pris à sa convenance.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif.

Il est néanmoins rémunéré selon le taux horaire au tarif des heures normales de travail.

### **Article 12 (nouvel article 37) : clause de sauvegarde**

L'économie générale et l'équilibre du présent accord de branche sont directement liés à la revalorisation des prestations consenties auprès de la profession. Pour le cas où des dispositions auraient pour conséquence la remise en cause de cet équilibre, le présent accord devrait faire l'objet d'un réexamen.

### **Article 13 (nouvel article 38) : clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en commission mixte paritaire 6 mois après l'extension de cet avenant afin d'en examiner les conséquences et, le cas échéant, d'engager de nouvelles négociations paritaires.

### **Article 14 : entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 7 septembre 2016

Suivent les signataires :

**SANC**

**CGPME-NC**

**MEDEF**

**UPA**

**USTKE**

**UT CFE CGC**

**FO**

**COGETRA**

**Direction du travail et de l'emploi (DTE)**

**Carole SADIRAC**

**DENAT Christelle**