

# DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL AMBULANCIER ROULANT A TEMPS COMPLET



## Les Textes applicables (hors Code du travail et Convention Collective des Transports routiers) :

### Durée du travail :

- Accord-cadre du 4 mai 2000 (étendu par arrêté du 30/07/01) modifié par l'accord du 16 juin 2016 (étendu par arrêté du 19/07/18 - JO du 27/07/18)
- Articles R 3312-3 et suivants et D 3312-6 et suivants du Code des Transports (issus des décrets du 17 novembre 2016 n° 2016-1549 et 2016-1550 ; JO du 19/11/16)

### Rémunération :

- Salaires et indemnités dimanche / jours fériés : Avenant n°7 du 19 juin 2023 (étendu par arrêté du 17/08/23 - JO du 02/09/23)
- Frais de déplacement : Avenant n° 78 du 13 février 2024 (étendu par arrêté du 13/05/24 - JO du 07/06/24)

# SOMMAIRE

- 01** L'amplitude
- 02** Le décompte du temps de travail effectif
- 03** Les heures supplémentaires
- 04** Les durées maximales de travail et de repos
- 05** Le travail et les travailleurs de nuit
- 06** L'aménagement du temps de travail
- 07** La rémunération
- 08** Les documents obligatoires
- 09** La qualification juridique des infractions

## 01 L'AMPLITUDE

Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail entrent dans l'amplitude.

**(article D 3312-29 du Code des Transports)**

Assimilation intégrale à du temps de travail effectif des temps suivants:

- Visites et examens médicaux
- Temps de formation dans le cadre professionnel (à l'initiative de l'employeur)
- Heures de délégation.

### DÉFINITION

Intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

**article 3 de l'accord du 16 juin 2016**

**Amplitude journalière maximale (article 3b) : 12h pouvant être dépassée, dans la limite de 14h, dans les cas suivants :**

- 1** Pour permettre d'accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur quatre semaines ;
- 2** 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 (ce qui permet plusieurs dépassements par semaine)

**Le dépassement de l'amplitude maximale de 12h n'est possible :**

- que dans les cas particuliers visés ci-dessus (mener une mission à son terme, activité saisonnière ou rapatriement sanitaire),
- dans le respect de la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif (12h deux fois par semaine – article D 3312-6 du Code des Transports ; cf fiches n°2 et 5).

**Tout dépassement de 12h d'amplitude donne lieu à :**

- 1** Un repos quotidien immédiatement suivant d'une durée minimale de 11 heures (article 7a de l'accord du 16 juin 2016)
- 2** Une contrepartie financière (article 3c) dénommée « Indemnité de Dépassement de l'amplitude Journalière » (IDAJ) ou accordée sous la forme d'un repos déterminée de la manière suivante : IDAJ = durée du dépassement au-delà de 12h x taux horaire (ou en cas d'octroi en repos = durée du dépassement).

## 02 L'ORGANISATION ET LE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

### Décompte du temps de travail effectif : articles 4 et 5 de l'accord du 16/06/16

Du lundi au samedi en journée  
( articles 4B.2 et 5C)



Temps de travail effectif = amplitude – temps de pause ou coupures déduits dans la limite d'1h30 par jour. (1)

Travail du dimanche, nuits et jours fériés  
( articles 4B.2 et 5C)



Temps de travail effectif = amplitude - temps de pause ou coupures déduits dans la limite de 2h par jour.

**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 (article 5A). Leur durée minimale est de 20mn pour 6h de travail et 30mn pendant les repas (article 5B, cf fiche n° 5).

Pendant ces périodes, les personnels peuvent vaquer librement à des occupations personnelles et sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels. Toutefois, ils doivent pouvoir être joints par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant (article 5A) lorsque des motifs de sécurité publique c'est-à-dire dans le cadre de l'urgence pré hospitalière justifient et nécessitent leur interruption.

Si leur durée est inférieure à 20 ou 30 mn, elles sont alors considérées comme du temps de travail effectif c'est-à-dire qu'elles ne sont pas déduites de l'amplitude (article 5 E).

**Le travail des dimanches** donne lieu à une indemnité forfaitaire et celui des jours fériés à une indemnité forfaitaire ou au paiement double en fonction de l'ancienneté (cf fiche n°7). Ces deux contreparties financières ne se cumulent pas (article 7 quater précité).



Nb : l'article 4 C de l'accord précité a prévu la suppression du régime d'équivalence applicable aux anciennes périodes de permanence (à hauteur de 80% des amplitudes) « sous réserve que (...) les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées. ».

Aux termes du décret n° 2022-631 du 22 avril 2022 (JO du 24 avril 2022) « portant réforme des transports sanitaires urgents et de leur participation à la garde », l'organisation des gardes préfectorales est désormais fixée par l'article R 6312-19 du code de la santé publique qui prévoit la publication par l'ARS d'un cahier des charges départemental. Celui-ci a été publié au RAA le 1er juin 2022 pour la Côte d'or, la Nièvre et l'Yonne, le 28 juin 2022 pour la Haute Saône, le Doubs et le Jura, le 30 juin 2022 pour le Territoire de Belfort et le 2 août 2022 pour la Saône et Loire. Ce régime d'équivalence n'est donc plus applicable depuis ces dates.

(1) : Le plafond d'1h30 peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise.

## **Organisation du temps de travail : (article 2)**

Planning du mois fixant les périodes travaillées / non travaillées **affiché au moins 15 jours à l'avance.**

Possibilité de modification en cas d'évènements imprévisibles (absence salarié...) de préférence en ayant recours au volontariat.

Communication des **horaires** de travail la veille pour le lendemain et au plus tard à 19h (en cas de nécessité de modification, information dès que l'employeur en a connaissance).

## **Entretien des tenues de travail**

Aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation du 23/09/20 (n° pourvoi 18-23474), « l'employeur doit assurer lui-même l'entretien et le nettoyage des tenues professionnelles. Les dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 16 juin 2016 qui l'autorisaient à ne pas l'assurer directement en allouant une indemnité aux salariés sont contraires aux dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4422-1 du code du travail ».

Par ailleurs, l'article 22 bis de l'annexe 1 de la convention collective stipule que « les blouses (3 au minimum par salarié) sont fournies et entretenues par l'entreprise qui renouvellera une blouse chaque année ».

Enfin, l'annexe 6 de l'arrêté du 12 décembre 2017 relative aux tenues exigées du personnel ambulancier dispose que l'entreprise de transport sanitaire terrestre tient à la disposition du personnel un ou plusieurs changes et fixe la composition de la tenue professionnelle :

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

## 03 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### Modalités de décompte des heures supplémentaires sur deux semaines

La durée hebdomadaire du travail peut être déterminée sur la base d'une moyenne calculée sur deux semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins trois jours de repos et sous réserve, pour chacune de ces deux semaines, du respect des limites prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-21 du code du travail [durée maximale hebdomadaire de 48h de temps de travail effectif, sauf dérogation de l'Inspection du Travail].

#### Article D 3312-7 du Code des Transports

Ces dispositions autorisent donc le décompte des HS « à la quatorzaine ».

Ex : semaine 1 = 40 heures de temps de travail effectif  
semaine 2 = 30 heures de temps de travail effectif  durée hebdo moyenne : 35 h soit 0 HS

**Contingent annuel conventionnel (article 8b de l'accord du 16/06/16) : 480 h**

**Majorations : (articles L 3121-36 du Code du travail et 8 de l'accord précité)**

- Les 8 premières heures supplémentaires : 25%
- Au-delà : 50%

#### Repos compensateur:

A l'initiative de l'employeur les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une « récupération » sous la forme d'un repos compensateur calculé majorations comprises

(1 HS à 25 % = 1h et 15 mn de repos compensateur).

**La Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) : (article L 3121-38 du Code du travail**

(appréciation de l'effectif au jour J)	Entreprise de 20 salariés et moins	Entreprise de plus de 20 salariés
Heures supplémentaires effectuées au delà du contingent annuel	<b>50 %</b>	<b>100 %</b>

Nb : à défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique (article L. 3121-40 du Code du travail).

## Prise de la contrepartie obligatoire en repos – COR (articles D 3121-18 à 22 et D 3171-11 à 13 du Code du Travail)

- Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures ;
- Le repos est pris par journée ou demi-journée, à la convenance du salarié.
- Le salarié doit en faire la demande 7 jours à l'avance ;
- Le repos doit être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Cependant, l'absence de demande de la part du salarié n'a pas pour effet de le priver de son droit ;
- Lors de la prise d'une journée de repos, le temps qui doit être décompté correspond au nombre d'heures que le salarié aurait effectué ce jour là s'il avait travaillé ;
- La prise d'un jour ou d'une demi-journée de repos compensateur est assimilée à du temps de travail effectif pour le salarié et ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération ;
- Enfin, un document annexé au bulletin de salaire doit indiquer le nombre d'heures acquises, depuis le début de l'année et au cours du mois considéré, le nombre d'heures déjà prises et le solde.



## 04 LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ET DE REPOS

### - Les durées maximales -

Amplitude maximale quotidienne **14 heures** (article 3B de l'accord du 16/06/16)  
+ repos quotidien suivant  $\geq$  11h

Durée maximale quotidienne de temps de travail effectif (concernant son calcul cf fiche n° 3) **10 heures** (et a minima 4h30 ; article 4D) sauf en cas d'urgence et/ou par accord d'entreprise : **12 heures** une fois par semaine et une seconde fois par semaine, dans la limite de six fois par période de douze semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins.  
(article D 3312-6 du Code des Transports)

Durée max hebdomadaire de temps de travail effectif **48 heures** (article L 3121-20 du code du travail)

Durée maximale hebdomadaire communautaire **48h d'amplitude en moyenne sur 3 mois consécutifs** (ou sur une période plus courte fixée par accord d'entreprise ; Dir CE n° 93/104 et article 1 de l'avenant n°3 du 16/01/08)

Durée maximale hebdomadaire moyenne de temps de travail effectif **46 heures de temps de travail effectif** sur 12 semaines consécutives (article D 3312-32 du Code des Transports et 4D de l'accord du 16/06/16)

### - Les pauses -

Pause légale (le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles) y compris pendant la nuit **20 mn** consécutive dès que le temps de travail quotidien atteint 6h  
(article L 3121-16 du Code du Travail et 5B de l'accord précité)

Pause ou coupure repas (journée complète et amplitude couvrant intégralement les périodes de repas) **30 mn** accordées pendant les périodes de repas (11h-14h30 / 18h30-22h)  
(article 5B de l'accord précité)

## - Le repos quotidien -

Principes

11 heures consécutives  
(article L 3131-1 du code du travail)

Exception

Réduction dans la limite de 9 heures consécutives sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensateurs soient accordées aux salariés au plus tard avant la fin de la 3ème semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit (article 7 de l'accord du 16/06/16 et article R 3312-30 du Code des Transports)

## - Le repos hebdomadaire -

Repos hebdomadaire minimal

1 jour par semaine + repos quotidien soit **35h consécutives** (articles L 3132-1 et 2 du Code du Travail et 7B de l'accord du 16/06/16)

Repos hebdomadaire conventionnel

Au moins **deux repos hebdomadaires de 48 heures consécutives par mois (samedi/dimanche)** sauf avenant au contrat de travail (article 7B)



## 05 LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS DE NUIT

### Réglementation : article 9 de l'accord du 16/06/16

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-contre ;
- soit accomplit au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-contre.

### DÉFINITION

Tout travail entre 22h et 5h est considéré comme travail de nuit sauf accord d'entreprise fixant une autre période de 7h consécutives comprise entre 21h et 7h, englobant en tout état de cause la période 24h - 5h.

**Durée maximale quotidienne** : peut excéder 8 heures mais appréciée en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois. Dans ce cas, les travailleurs de nuit bénéficient en contrepartie de périodes équivalentes de repos compensateur (durée quotidienne moyenne - 8h) attribuées conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

**Durée maximale hebdomadaire moyenne** : 40 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives (article L 3122-7 du code du travail et article 1 de l'arrêté d'extension de l'accord de 2016).

**Repos compensateur**: (droit ouvert si travailleur de nuit c'est-à-dire dès le franchissement des 270 heures de nuit)

- Contrat prévoyant une affectation exclusive à des services de nuit : repos égal à 15 % du nombre d'heures de nuit.
- Autres travailleurs de nuit : repos égal à 10 % des heures de nuit.

➤➤➤ Repos attribué dans les mêmes conditions que la COR (cf page 9) ou accolé au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant. Sur demande du salarié, monétisation possible sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5%.

**Information mensuelle** des heures de nuit effectuées et des repos compensateurs correspondant acquis

**Surveillance médicale tous les 3 ans au maximum** (article R 4624-17 du code du travail)

**Pause** obligatoire de 20 mn a minima lorsque le temps de travail aura atteint 6h, pouvant être interrompue en cas de demande d'intervention. Le reliquat devra alors être accordé avant la fin de leur permanence de nuit. A défaut l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Nb : travail de nuit interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

## 06 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### Modalités d'ARTT : article 6 de l'accord cadre du 4/05/2000 maintenu en vigueur par la loi du 20/08/08

#### JRTT

Attribution de 22 JRTT pour une année complète appréciée dans le cadre de l'année civile (logique forfaitaire)

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le choix des dates de prise de ces JRTT incombe pour moitié au salarié.

Délai de prévenance fixé à 15 j pouvant être ramené à 5 j en cas de circonstances particulières (que ce soit à la demande de l'employeur ou du salarié).

En cas de départ en cours d'année sans prise de l'intégralité des JRTT, versement d'une indemnité compensatrice (logique forfaitaire).

#### Modulation

➤➤➤ Mise en œuvre conditionnée à la conclusion d'un accord d'entreprise négocié avant le 20/08/08 qui doit notamment indiquer :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation et les modalités de recours au travail temporaire ;
- les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés ;
- le droit à RCO des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation soit précisé au niveau de l'entreprise.

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires : 1607 heures et 42 heures sur une semaine donnée (limite haute)

Délai de prévenance en cas de modification de la programmation indicative : 7j ouvrés à l'avance (par écrit),

En cas de départ en cours de période, le salarié conserve, le cas échéant, le bénéfice des heures payées malgré une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures (sauf en cas de démission ou de faute).

Dispositions communes aux deux modalités d'ARTT : (article 7d de l'AC) : information mensuelle (documents annexé au bulletin de salaire) du nombre d'heures effectuées et du cumul depuis le début de la période de référence.

### Cycles de travail (article 4 de l'avenant n°3 modifiant l'article 6 de l'AC et article L 212-18 ancien du code du travail)

La mise en œuvre du cycle est conditionnée à l'existence d'un décret fixant les conditions de dérogation à l'obligation de répétition à l'identique de la répartition du travail à l'intérieur d'un cycle d'un cycle à l'autre et à l'obligation de décompte des heures supplémentaires à la semaine civile (cf article L 212-18 précité).

Or à ce jour aucun décret ne fixe ces conditions de dérogation. Ce mode d'aménagement du temps de travail ne peut donc être mis en œuvre.

## **Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année : articles L 3121-41 et 44 nouveaux**

### **Modalités de mise en œuvre (article L 3121-44) :**

Accord d'entreprise ou à défaut de branche négocié après le 8 août 2016 comportant les mentions obligatoires suivantes :

- 1- Définition de la période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;
- 2- Fixation des conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- 3- Définition des conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.
- 4- Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

### **Modalités de fonctionnement :**

Sauf dispositions conventionnelles contraires, affichage du programme indicatif de la période, précisant, pour chaque semaine, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail (article D 3171-5)

Limites pour le décompte des heures supplémentaires (non cumulatives) :

- Seuil hebdomadaire (facultatif) ;
- 35 h en moyenne en cas de période de référence inférieure à 12 mois ;
- 1607 heures en cas de période de référence annuelle ;
- 39 heures par semaine et 35 h en moyenne en cas de période de référence supérieure à 12 mois (article D 3121-25) ;

(Paiement des heures supplémentaires identifiées avec le salaire du mois concerné le cas échéant).

A défaut d'accord : décompte possible des heures supplémentaires sur plusieurs semaines dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus (articles L 3121-45 et D 3121-27 du Code du travail).

Dans les entreprises fonctionnant en continu : décompte sur plusieurs semaines par décision de l'employeur (article L 3121-46).

## 07 LA RÉMUNÉRATION

### Salaire de base : articles 11 et 12 de l'accord cadre du 4/05/2000 et accord du 16/02/2004

Le SMPG (Salaire Mensuel Professionnel Garanti) : applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres = 152h x taux horaire conventionnel garanti.

### Taux horaire conventionnel garanti à l'embauche du personnel ouvrier (avenant n°7 salaires du 19 juin 2023 étendu le 17/08/23 - JO du 02/09/23)

Emploi 1 (ex emploi A)	Emploi 2 (ex emploi B : DEA + conduite VSL uniquement)	Emploi 3 (ex emploi B : DEA +conduite VSL et ambulance)
11,54€ (soit un SMPG = 1 754,08 €)	11,63€ (soit un SMPG = 1 767,76 €)	12,52€ (au 1/11/23) (soit un SMPG = 1 903,04 €)

### Classification conventionnelle du personnel ouvrier (accord du 28 mars 2022 complété par l'avenant n°6 salaire précité, les deux accords étant indissociables)

Les fiches de poste, réparties sur 3 niveaux d'emploi (1,2,3), sont définies à l'annexe 1 de l'accord précité en fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles du poste et sur la base de quatre critères classants :

- Contenu de l'activité et de sa technicité : nature et degré de difficulté des travaux requis
- Autonomie : degré de liberté et d'initiative dont le salarié dispose dans l'exercice de ses fonctions en tenant compte des consignes et directives déterminées dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'entreprise. Nature des instructions reçues, nature et fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.
- Responsabilité : charge confiée au salarié (programmation des opérations, réalisation des opérations...) et le cas échéant réponse devant le supérieur hiérarchique des travaux des autres salariés de l'équipage.
- Niveau de formation et de connaissances : ensemble des formations obligatoires et des savoir-faire requis pour occuper le poste.

### Prime d'ancienneté : article 12-4 de l'AC

2% après 2 ans

4% après 5 ans

6% après 10 ans

8% après 15 ans



majoration du SMPG

Nb : L'ancienneté peut être rémunérée par le versement d'une prime ou par son inclusion dans le taux horaire.

## **Contrepartie financière aux temps d'habillage / déshabillage : article 6 de l'accord du 16/06/16**

Lorsque l'employeur impose de revêtir la tenue de travail sur le lieu de travail, une contrepartie financière doit être accordée à hauteur a minima de 5mn pour chaque opération (soit 10 mn par jour).

**➤➤➤** Contrepartie == 10 mn x moyenne taux horaire en vigueur pour le personnel ambulancier. Soit à compter du 1er novembre 2023, un montant de (11,54 + 11,63 + 12,52) / 3 x 1/6 h = **1,983 € / jour**.

Cette contrepartie fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Par ailleurs, aux termes de l'arrêt de la Cour de Cassation du 23/09/20 (n° pourvoi 18-23474), " l'employeur doit assurer lui-même l'entretien et le nettoyage des tenues professionnelles. Les dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 16 juin 2016 qui l'autorisaient à ne pas l'assurer directement en allouant une indemnité aux salariés sont contraires aux dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4422-1 du code du travail ”.

## **Rémunération des tâches complémentaires :article 12-5 de l'AC**

La possibilité de réaliser des tâches complémentaires doit être prévue au contrat de travail. La réalisation de ces tâches est mentionnée sur la feuille de route.

Pour le mois où elles sont réalisées, la rémunération de ces tâches est traduite par la majoration du taux horaire ou par le versement d'une prime spécifique.

En cas de réalisation de plusieurs types de tâches, pas de cumul, mais application de la majoration la plus élevée.

### **Pour les personnels ambulanciers**

Type de tâches	Définition	Majoration
Type 1	Conduite de tous véhicules non sanitaire de moins de 10 places Transport de corps avant mise en bière Transport, livraison et entretien du matériel médical.	2%
Type 2	Funéraire, tâches d'exécution (porteurs...) Taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi ou attestation équivalente)	5%
Type 3	Régulation Autre activité funéraire Mécanique, réparation automobile.	10%

## Travail du dimanche

- Indemnité forfaitaire (quelle que soit la durée) : 23,30 € à compter du 1/11/2023.  
Article 12-6 de l'AC (renvoie à l'article 7 quater de l'annexe 1 de la CCNTR) et avenant n°7 du 19 juin 2023

## Travail des jours fériés

Article 12-6 de l'AC (renvoie à l'article 7 ter de l'annexe 1 de la CCNTR)

Ancienneté	1er mai	5 jours CCN (1)	Autres JF
-de 6 mois	Payé double	Indemnité forfaitaire (égale à l'indemnité de dimanche ; cf ci-dessus)	
+ de 6 mois / - 1 an	Payé double		Indemn forfaitaire dimanche
+ 1 an	Payé double		

(1) sauf détermination contraire de l'employeur : Lundi de Pâques, de Pentecôte 14/07, 01/11 et 25/12

En cas de travail un jour férié tombant un dimanche, les deux indemnités ne se cumulent pas (article 7 quater précité).

## Jours fériés chômés : article 7 bis de l'accord du 16/06/1961 relatif aux ouvriers - Annexe 1

Obligation de versement d'une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue l'ouvrier s'il avait travaillé effectivement ce jour-là., sous réserve d'avoir travaillé normalement les jours ouvrés précédant et suivant chaque jour férié considéré :

- En cas d'ancienneté comprise entre six mois et un an : pour 5 jours fériés chômés (non compris le 1er mai). La détermination de ces 5 jours fériés payés est faite à l'avance par année civile et pour l'ensemble du personnel par l'employeur après avis, le cas échéant, du CSE. A défaut de décision de l'employeur, les 5 jours fériés payés sont les suivants : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Toussaint, Noël ;
- Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise : droit à l'indemnité pour chaque jour férié non travaillé.

- Ces jours sont payés même lorsqu'ils coïncident avec un jour de repos hebdomadaire ou compensateur du dépassement de l'amplitude.

## Indemnités de repas et de déplacements : article 22 bis de la CCNTR et protocole du 30 avril 1974 conclu en son application

### Article 1 - Préambule

Le présent protocole, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe n° 1, en date du 16 juin 1961, fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier et activités auxiliaires du transport visés par ladite convention dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification.

Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail.  
(article 8 du protocole du 30 avril 1974 précité).

- 1 Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une **indemnité de repas unique**, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, sauf taux plus élevé résultant des usages.

Toutefois, lorsque le personnel n'a pas été averti au moins la veille et au plus tard à midi d'un déplacement effectué en dehors des ses conditions habituelles de travail, l'indemnité de repas unique qui lui est allouée est égale au montant de l'indemnité de repas, dont le taux est également fixé par le tableau joint au présent protocole.

Enfin, dans le cas où, par suite d'un dépassement de l'horaire régulier, la fin de service se situe après 21 h 30, le personnel intéressé reçoit pour son repas du soir une indemnité de repas.

- 2 **Ne peut prétendre à l'indemnité de repas unique :**

a) Le personnel dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14h30, soit entre 18h30 et 22 heures ;

b) Le personnel qui dispose à son lieu de travail d'une coupure ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins une heure, soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins une heure et dont une fraction au moins égale à trente minutes est comprise soit entre 11 heures et 14h30, soit entre 18h30 et 22 heures, une **indemnité spéciale**, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

## Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail (article 9)

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 heures) perçoit une indemnité égale à deux fois le montant de l'indemnité de repas, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

## Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile (article 10).

### Cas général

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre un ou deux repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Le petit déjeuner pris indépendamment de la chambre est alors remboursé sur une base forfaitaire fixée par le tableau joint au présent protocole.

### Cas particulier du personnel ambulancier [en permanence dans les locaux de l'entreprise]

Le personnel ambulancier appelé à tenir une astreinte au sens de l'article 22 bis (§ 7) de la convention collective nationale annexe n° 1, dans les locaux de l'entreprise et dont l'amplitude couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures, perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins une heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

## Services de nuit (article 12)

Une indemnité de casse-croûte égale à l'indemnité de repas unique est allouée au personnel assurant un service comportant au moins quatre heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

### Montant des indemnités :

Avenant n° 78 du 13 février 2024 (étendu par arrêté du 13/05/24 – JO du 07/06/24)

- Indemnité de repas unique = 9.44€
- Indemnité de repas = 15.30€
- Indemnité de chambre et de petit déj = 32.45€
- Indemnité spéciale et indemnité de petit déj = 4.27€

### Indemnités et référence aux articles du protocole

Indemnité de repas : articles 8-1, 9 et 10

Indemnité de repas unique : articles 8-1

Indemnité spéciale : article 8-2

Indemnité de chambre et de petit déjeuner : article 10

Indemnité de casse-croûte : article 12.

## 08 DOCUMENTS OBLIGATOIRES

### La feuille de route – Documents de décompte de la durée du travail :

#### Article R 3312-33 du Code des Transports

La durée hebdomadaire de service des personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire est décomptée au moyen de feuilles de route hebdomadaires individuelles.

#### Arrêté du 19 décembre 2001 concernant l'horaire de service dans le transport sanitaire

##### Article 1

Les durées de service des personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire sont décomptées au moyen de feuilles de route hebdomadaires individuelles, conformes au modèle annexé (modifié par arrêté du 18/08/09 ; cf page suivante).

##### Article 2

La feuille de route, remplie par le salarié et établie par procédé autocopiant, constitue, pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire, un document obligatoire.

##### Article 3

Les durées de service hebdomadaires enregistrées sur les feuilles de route font l'objet d'une récapitulation mensuelle, dans le cadre du mois civil, établie à la diligence de l'employeur. Ce récapitulatif mensuel est établi en fin de mois, et au plus tard le 10 du mois suivant.

##### Article 4

Les feuilles de route sont tenues à la disposition des inspecteurs du travail chargés du contrôle des établissements concernés. Elles peuvent être consultées par les délégués du personnel, avec l'accord du salarié concerné. Elles sont conservées par l'entreprise pendant cinq ans au moins à partir de la fin de la semaine concernée.



Nb : aux termes des articles L 8115-1 du code du travail et L 1325-1 du code des transports, les manquements aux dispositions relatives aux durées maximales de travail, aux repos, au décompte de la durée du travail, au SMIC et aux salaires minimums conventionnels peuvent faire l'objet d'une amende administrative (ou d'un simple avertissement). Le montant maximal de cette amende peut varier de 4 000 € à 8 000 € par salarié selon les situations (article L 8115-3 du code du travail).

## Contrat de travail qui doit préciser (article 11 de la convention collective)

- La durée du travail ;
- Les modalités de rémunération ;
- La liste des tâches complémentaires que le salarié peut exercer (art 12-5 de l'AC).

## Document mensuel (ou annexe au bulletin de salaire)

- Cumul du nombre d'heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année et des heures de repos compensateur équivalent acquis et effectivement prises au cours du mois (article D 3171-12 du code du travail) ;
- Nombre d'heures de nuit effectuées et des repos compensateurs correspondant acquis le cas échéant (article 9 de l'accord du 16/06/16).



## 09 QUALIFICATION JURIDIQUE DES INFRACTIONS SPECIFIQUES

### 1 Infractions aux dispositions du Code des Transports passibles des sanctions pénales prévues par l'article R 3315-5 du Code des Transports

(contravention de la 4ème classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés) :

- Absence de mise en place des feuilles de route : infraction à R 3312-33 ;
- Dépassement de l'amplitude maximale quotidienne (15h) : infraction à R 3312-30 ;
- Dépassement de la durée maximale quotidienne de TTE (12h) : infraction à D 3312-6 ;
- Dépassement de la durée maximale hebdomadaire moyenne de TTE (46h en moyenne sur 3 mois consécutifs) : infraction à D 3312-32 ;
- Non-respect du repos quotidien réduit (9h) : infraction à R 3312-30 ;
- Application d'un coefficient inférieur à celui applicable (80%) : infraction à D 3312-31.

### 2 Infractions aux dispositions du Code du travail relatives aux rémunérations minimales

#### Non-respect du SMPG

Infraction à R 2263-3 du Code du Travail

➤➤➤ Pen : amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (R 2263-3 précité)

#### Non-respect des indemnités complémentaires (IDAJ, ancienneté, taches annexes, repas...)

Infraction à l'article R 2263-4 du Code du Travail

➤➤➤ Pen : amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (article R 2263-4 précité)



Nb : Aux termes des articles L 8115-1 du code du travail et L 1325-1 du code des transports, les manquements aux dispositions relatives aux durées maximales de travail, aux repos, au décompte de la durée du travail, au SMIC et aux salaires minimums conventionnels peuvent faire l'objet d'une amende administrative (ou d'un simple avertissement). Le montant maximal de cette amende peut varier de 4 000 € à 8 000 € par salarié selon les situations (article L 8115-3 du code du travail).

