

# Transport sanitaire en Martinique

IDCC 2345

## Convention collective régionale du 11 juin 2002

[Étendue par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005, applicable à compter de son extension, modifié par avenant du 26 février 2003, étendu par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des transporteurs sanitaires de la Martinique (STS) ;

Union syndicale des ambulanciers privés de la Martinique (USAPM).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGTM santé.

## Préambule

### 1) Préambule

Les parties signataires ayant analysé la situation particulière de la profession dans le département de la Martinique se sont données dans le présent accord plusieurs objectifs :

#### 1- L'actualisation

Depuis 1996, aucun texte conventionnel ou avenant n'a été négocié dans le transport sanitaire martiniquais, alors que les conditions d'exercice de cette profession ont évolué. Il convenait, en conséquence, d'actualiser les dispositions complétant le code du travail en y intégrant non seulement l'évolution des activités et des métiers et de leurs conditions d'exercice mais aussi les objectifs recherchés par les partenaires sociaux : meilleure organisation de la profession, autour de règles communes et respectées par tous, développement des emplois et des compétences pour faire face, d'une part, à la demande des entreprises en personnels qualifiés suite à la mise en place de la nouvelle définition du temps de travail et, d'autre part, à une amélioration du niveau de la qualité des prestations offertes par les entreprises.

#### 2- L'harmonisation

Les entreprises privées de transport sanitaire sont nombreuses et de petite taille ; elles exercent leur activité dans l'ensemble du département de la Martinique. Les pratiques sociales, comme la dénomination même de ces pratiques, sont très diversifiées. Il convenait, en conséquence, que le nouveau cadre conventionnel soit socialement équilibré et économiquement régulateur, démarche préalable à la mise en place d'une convention collective régionale, comme règle unique applicable à tous.

### 3- L'emploi

La Martinique, connaît, plus encore que d'autres régions de France, un taux élevé de chômage. Les parties signataires ont tenu compte de cette situation lors de la rédaction de l'accord régional. En conséquence, les dispositions concernant non seulement l'aménagement et la réduction du temps de travail mais aussi les permanences devront avoir pour effet de créer en quelques années, à conjoncture économique comparable, plusieurs emplois dans la profession.

### 4- Les conditions de travail et la qualité de vie

Le service du malade est l'objet prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire. Un tel engagement implique une disponibilité de tous les instants qui nécessite d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sanitaire à toute heure du jour et de la nuit.

Cette spécificité influence très directement les conditions de travail et la qualité de vie des salariés, aussi les parties signataires ont recherché des dispositions apportant des réponses à ces spécificités.

### 5- Une clarification des textes applicables

Les ambulanciers de la Martinique disposent d'une convention collective depuis 1991. Cette convention a été modifiée par avenant en 1996. Or, aucun de ces 2 textes n'a fait l'objet d'une extension. L'objectif de cet accord régional est de mettre en place une convention collective en remplacement des anciens accords et qui fera l'objet d'une extension par le ministère du travail de telle façon que sa validité ne puisse pas être contestée.

Ces 5 objectifs ont sous-tendu les dispositions du présent accord régional relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire se substituant, à terme, à l'ensemble des accords régionaux martiniquais :

— s'inscrit dans le processus général de réduction du temps de travail prévu par les dispositions légales en vigueur ;

— met en œuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la démarche de réduction de ce dernier ;

— initie de nouvelles organisations du travail fondées sur les compétences, la compétitivité des entreprises et l'innovation ;

— entraîne la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire ;

— définit et met en place un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) ;

— prend en compte le maintien de la compétitivité du secteur marqué par une forte concurrence et les aspirations des salariés, par des changements d'ordre social,

législatif et administratif et des objectifs de la loi en matière d'emploi ;

— doit servir de référence pour les éventuelles négociations d'entreprises tout en y permettant un accès direct ;

— s'accompagne de la mise en œuvre d'un moyen de contrôle horaire par la création d'une feuille de route (journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

## 2) Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Il prend en compte le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié et le décret n° 2001-69 du 30 juillet 2001 relatif aux modalités d'application des amplitudes d'activité journalière (règle des équivalences) pour les entreprises de transport sanitaire.

## Dispositions générales

### Titre Ier Conditions générales

#### Article 1er Personnels concernés

Le présent accord régional est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises de transport sanitaire entrant dans le champ d'application de la convention collective régionale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport de la Martinique dont le numéro d'identification APE est le 85.1 J .

À la date fixée pour son application, les dispositions du présent accord régional et de ses annexes se substitueront purement et simplement à celles des conventions, contrats ou accords régionaux et/ou locaux, à tous les accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, le présent accord régional ne peut être la cause d'une restriction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives non abrogées par cet accord.

Les avantages reconnus par le présent accord régional ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; seule est applicable au salarié la disposition globalement la plus favorable du présent accord-cadre ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

#### Article 2 Durée, révision, dénonciation

##### 2.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### 2.2 Révision

Avant toute dénonciation ayant pour objet la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de la Martinique.

Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de 15 jours :

— *(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005) le projet de modification du ou des articles en cause qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention ;*

— de constituer une commission regroupant les organisations patronales et salariales de la région.

En cas d'accord réalisé, la convention demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu et à la date fixée par celui-ci.

En cas d'impossibilité d'arriver à un accord au sein de la commission, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation.

##### 2.3 Dénonciation

Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, la présente convention pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec préavis de 3 mois à compter du constat de désaccord visé ci-dessus.

À peine de nullité, de dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ces articles.

Cette proposition sera adressée à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de la Martinique et au secrétariat-greffe des prud'hommes en vue de la constitution d'une commission régionale mixte dans le respect de l'article L. 133-1 du code du travail.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement. À l'issue de ces dernières, il sera établi un nouvel accord constatant l'accord intervenu ou un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé au sein de la commission,

la convention demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, le ou les articles dénoncés cessent de produire leur effet à la fin du délai de prorogation tel qu'il est fixé par l'article L. 132-8 du code du travail.

### **Article 3** **Publicité, dépôt de l'accord régional**

Le présent accord régional sera déposé en 3 exemplaires, auprès de la DDTEFP de Fort-de-France. Un exemplaire sera adressé au conseil des prud'hommes de Fort-de-France.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction de chacune des entreprises et une copie sera remise au délégué du personnel ainsi qu'à chacune des organisations syndicales signataires.

### **Article 4** **Liberté syndicale et liberté d'opinion**

Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois l'exercice de l'action syndicale ne doit avoir pour conséquence des actes contraires aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat, à un parti politique ou à une religion pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite ou la réparation du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures d'avancement, de discipline ou de congédiement.

De la même façon, les salariés sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat, à un parti politique ou à une religion pour accepter ou refuser une activité conventionnellement prévue.

Si une organisation syndicale conteste le congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable. S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions du présent article ou des articles 5 ci-après, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et au mêmes conditions ; il devra recevoir son salaire intégral pour la durée du licenciement. Cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Article 5** **Exercice de l'action syndicale**

### **5.1** **Instances et congrès syndicaux**

a) Les syndiqués mandatés par leur organisation syndicale pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux réunions des instances nationales et aux congrès statutaires de ces organisations. Il est précisé que ces congrès ne concernent qu'un petit nombre de syndiqués. Ces salariés sont tenus d'informer par écrit leurs employeurs au moins 1 semaine à l'avance de leur participation à ces réunions et congrès, de demander leur autorisation, de s'efforcer, en accord avec eux, à réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

b) À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrés à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

### **5.2** **Commissions paritaires nationales et/ou régionales**

a) Les salariés mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer :

— aux commissions paritaires nationales et/ou régionales ;

— à des groupes de travail paritaires décidés entre syndicats d'employeurs et d'employés,

sont tenus d'informer par écrit (notamment par communication d'une copie de la convention) et, dès lors que la programmation du calendrier le permet, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur ou son représentant de sa participation à ces commissions afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

b) La composition de chaque des délégations syndicales qui participeront aux réunions est limitée, hors représentants permanents de l'organisation syndicale, à 4 salariés d'entreprise, dans la limite de 1 salarié par organisation pour toute entreprise juridiquement distincte.

c) La participation des salariés d'entreprise aux commissions et/ou aux groupes de travail susvisé peut conduire à indemniser, dans toute l'entreprise concernée, plus de 12 journées d'absence par an dans les conditions suivantes :

— maintien par l'employeur, de la rémunération qu'aurait(ent) perçus l'(les) intéressé(s) s'il(s) avait(ent) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ces horaires de travail.

Rappel : 1 journée d'absence dans une entreprise dont l'horaire collectif en vigueur est 35 heures est prise en compte à raison de 7 heures de temps de travail effectif ; 1 journée d'absence dans une entreprise dont l'horaire collectif en vigueur est 39 heures est prise en

compte à raison de 7,8 heures de temps de travail effectif ;

— prise en charge par l'employeur, des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, dans la limite des seuils fiscaux ;

— prise en charge, par l'employeur, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d'avion, en classe économique, lorsque les nécessités l'exigent et sur justificatifs.

### **5.3**

#### **Instances paritaires de la formation professionnelle**

a) Les salariés mandatés par leur organisation professionnelle ou syndicale et appelés à participer aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle sont tenus d'informer par écrit (notamment par communication d'une copie de la convention) et, dès lors que la programmation du calendrier le permet, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur ou son représentant de sa participation à ces commissions afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

b) La participation des salariés d'entreprise aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle bénéficie, à ce titre, de la prise en charge par les instances considérées, à défaut de conditions particulières fixées par le règlement intérieur :

— du maintien par l'employeur, de la rémunération qu'aurait(ent) perçus l'(les) intéressé(s) s'il(s) avait(ent) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ces horaires de travail.

Rappel : 1 journée d'absence dans une entreprise dont l'horaire collectif en vigueur est 35 heures est prise en compte à raison de 7 heures de temps de travail effectif ; 1 journée d'absence dans une entreprise dont l'horaire collectif en vigueur est 39 heures est prise en compte à raison de 7,8 heures de temps de travail effectif ;

— prise en charge par l'employeur, des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, sur justificatif et dans la limite des seuils fiscaux ;

— prise en charge, par l'employeur, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d'avion, en classe économique, lorsque les nécessités l'exigent et sur justificatifs.

Les temps ainsi passés en réunion sont assimilés à du temps de travail effectif.

## **Article 6**

### **Délégué du personnel**

#### **6.1**

##### **Dispositions générales**

Dans toute entreprise ou établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les paragraphes suivants. Pour toute précision qui pourrait faire défaut, les parties conviennent de s'en reporter au code du travail.

#### **6.2**

##### **Élections (opérations électorales)**

L'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu tous les 2 ans, dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués.

En application de l'article L. 423-13 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées ou à défaut les délégués sortants. Ce protocole pré-lectoral porte notamment, sur :

— les dates, les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de leur affichage. Ces heures doivent permettre à tout salarié de voter. Le vote a lieu pendant les heures de travail ; toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment si les nécessités du service l'exigent ;

— les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs candidats ;

— le lieu du scrutin ;

— les modalités et les conditions du vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter du fait de leurs obligations de service ;

— la fourniture par l'entreprise, des bulletins de vote, des enveloppes, des urnes et des isoloirs ;

— l'organisation matérielle du vote.

Le bureau électoral de chaque collège est composé de 2 électeurs les plus âgés et l'électeur le plus jeune présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Les opérations électorales se déroulant de façon continue, le dépouillement du vote a lieu immédiatement après le scrutin. Après le dépouillement, le président du bureau de vote proclame les résultats qui sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires dont un est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus, un troisième conservé par la direction, 2 transmis à l'inspecteur du travail, les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

Procès-verbal de carence :

Dans le cas où il n'y aurait aucune liste déposée, un procès verbal de carence est établi. Ce procès-verbal est valable pour une durée de 2 ans. Le mois qui précède son expiration normale, de nouvelles élections doivent être organisées ;

Ce procès-verbal est établi en plusieurs exemplaires dont 1 est affiché dans l'établissement un troisième conservé par la direction, 2 transmis à l'inspecteur du

travail, les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

### **6.3 Contestations**

Les conditions relatives à l'électorat, l'éligibilité et la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Le recours est recevable en cas de contestation sur l'électorat, s'il est introduit dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale. En cas de contestation sur l'éligibilité, ou la régularité de l'élection, le délai est de 15 jours suivant l'élection. Ces contestations sont adressées simultanément à l'autre partie en vue de la recherche d'une solution amiable.

### **6.4 Exercice des fonctions**

Sous réserve des dispositions particulières relatives aux entreprises à établissement multiples, paragraphe 6.4, 3<sup>e</sup> alinéa, la compétence des délégués du personnel est limitée l'établissement dans lequel ils sont élus.

#### **a) Heures de délégation**

Les délégués du personnel titulaires doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois ; les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires bénéficient en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Au cas où les conditions d'exploitation pourraient entraîner l'impossibilité pour le ou les délégués du personnel titulaires de disposer de tout ou partie du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, un accord devrait être conclu annuellement au sein de l'entreprise pour que ce temps puisse éventuellement être utilisé indifférent par le ou les délégués suppléants.

Le temps passé par les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, primes comprises que les intéressés auraient perçues s'ils avaient travaillé, hors frais professionnels et primes exceptionnelles.

#### **b) Réception des délégués**

Les dates et les heures de réceptions mensuelles de l'ensemble des délégués par la direction sont affichées dans l'établissement 6 jours avant la réception. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées le plus rapidement possible sur le registre des délégués et au plus tard 4 jours après la réception. Il est répondu de suite aux questions pour lesquelles un délai n'apparaît pas nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 424-4, alinéa 3, du code du travail, le délégué titulaire est tou-

jours reçu avec un délégué suppléant lorsque la réception ne porte que sur un délégué.

Les délégués élus se présentant seuls ou en délégation peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale. Après en avoir avisé les délégués du personnel, la direction de l'entreprise pourra se faire assister elle-même d'un représentant de son organisation syndicale.

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements, sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen de réclamations communes à ces établissements.

### **6.5 Remplacement d'un délégué**

Le remplacement d'un délégué titulaire est assuré par un délégué suppléant désigné conformément aux dispositions de l'article L. 423-17 du code du travail.

## **Article 7 Panneaux d'affichage**

### **7.1 Sections syndicales**

Conformément aux dispositions légales, l'affichage de communications syndicales (telles que convocations à des réunions syndicales ou informations professionnelles ou sociales) s'effectue librement sur des panneaux distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise et d'établissement.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage. Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées fixe le nombre, les dimensions et les emplacements des panneaux mis à leur disposition.

### **7.2 Délégués du personnel et comités d'entreprise ou d'établissement**

Des panneaux d'affichage sont également mis à disposition des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement dont les modalités d'utilisation sont fixées par un accord conclu entre la direction et les institutions concernées.

## **Article 8 Conditions d'embauche**

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les qualités de santé ainsi que les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Les élèves possédant des diplômes requis délivrés par les autorités compétentes bénéficient d'une priorité d'emploi. Tout candidat à l'embauche devra passer la visite médicale d'embauche à la médecine du travail, cette visite est à la charge de l'entreprise. L'employeur s'efforcera de définir le poste de travail afin que le

médecin du travail puisse juger de l'aptitude générale du candidat.

L'embauche ne sera définitive qu'aux conditions de la présente convention.

### **Article 9** **Contrat individuel de travail**

Il est entendu que chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la présente convention, dans lequel seront signifiés le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments de salaire afférent à sa qualification professionnelle sur la base de la durée légale ou conventionnelle ou collective du travail.

Le contrat individuel du travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la présente convention à laquelle il se référera.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur par la présente convention collective considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.

#### **9.1** **Période d'essai**

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effective dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévu.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour le personnel de conduite de statut ouvrier justifiant de moins de 2 ans d'expérience dans le secteur du transport sanitaire.

Cette période d'essai est portée à 1 mois pour le personnel de conduite de statut ouvrier justifiant de 2 ans ou plus d'expérience dans le secteur du transport sanitaire.

Cette durée de la période d'essai est portée à :

- 2 mois pour le personnel employé (personnel administratif) ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pendant la période d'essai, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

#### **9.2** **Embauchage définitif**

L'embauchage définitif doit être confirmé par une lettre ou un contrat d'embauche avec référence à la présente convention.

Cette lettre ou contrat précisera notamment :

- le montant du salaire mensuel professionnel garanti pour un temps plein au regard de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ;

— le montant des divers éléments du salaire effectif pour un temps plein au regard de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise (ou une durée équivalente) ou le montant du salaire forfaitaire ;

— s'il y a lieu, le montant des indemnités forfaitaires pour frais de déplacement ;

— l'adresse de la caisse d'affiliation du salarié en ce qui concerne l'assurance maladie et accident du travail, les allocations familiales, la retraite complémentaire, s'il y a lieu, les congés payés.

### **9.3**

#### **Affectation temporaire. - Changement d'emploi**

a) Sous réserve des droits individuels de chaque salarié relatifs à la modification des éléments substantiels du contrat de travail, lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

— si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son salaire ancien ;

— l'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois, elle peut toutefois être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un salarié pour cause de maladie de longue durée ou d'accident du travail.

b) Lorsqu'un salarié est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'ancien emploi, le salarié a le droit, sauf si l'employeur maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement.

Si le salarié refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. S'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

### **Article 10** **Hygiène**

1° Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux, et, le cas échéant, des douches.

2° Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8 et suivants du code du travail, dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail, après consultation du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, proposera l'application de mesures appropriées.

3° Lorsque le personnel désire prendre son repas à son lieu de travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement les aliments et, quand le nombre de salariés intéressés le justifie (plus de 25 salariés), un local adapté clair, propre, aéré doit être également prévu.

---

## **Article 11**

### **Absence**

En dehors des dispositions définies par la présente convention, les travailleurs qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

#### **11.1**

##### **Absence régulière**

Est en absence régulière le salarié absent, notamment pour l'un des motifs suivants :

- cas de force majeure ;
- décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant.

Le salarié dispose d'un délai de 3 jours au plus tard à compter de la date de début de son absence pour justifier de cette absence.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

L'obligation en cas d'absence de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale.

#### **11.2**

##### **Absence irrégulière**

Est en absence irrégulière tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur, s'il n'a pas justifié son absence par un motif valable, dès que possible et au plus tard dans un délai fixé à 3 jours francs à compter de la date de début de son absence, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence irrégulière, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve du respect des formalités ou des procédures prévues par les articles L. 122-14, L. 122-41, L. 122-14-2 du code du travail.

L'obligation en cas d'absence de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale

## **Article 12**

### **Maladies et accidents**

#### **12.1**

##### **Absence d'une durée au plus égale à 6 mois**

L'absence d'une durée au plus égale à 6 mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, autre que accident du travail, ne constitue pas une rupture du contrat de travail, elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure.

La durée maximale de 6 mois visée à l'alinéa précédent est portée à 12 mois pour les salariés justifiant, au moment de l'arrêt de travail, être âgés d'au moins 50 ans et avoir acquis une ancienneté minimale de 15 ans dans l'entreprise.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le tra-

vailleur absent doit informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Toutefois, le travailleur absent pour maladie ou pour accident, autre que accident du travail, et remplacé effectivement par un nouvel embauché ne pourra se prévaloir des dispositions précédentes à partir du moment où le remplaçant aura une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'avait acquise le travailleur remplacé au moment de son accident ou de sa maladie.

#### **12.2**

##### **Absence de plus de 6 ou 12 mois**

L'absence dont la durée excède les 6 ou 12 mois visées aux premier et deuxième alinéas du paragraphe ci-dessus et justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, autre que accident du travail, reconnue par la sécurité sociale, peut avoir une durée de 5 ans au maximum.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée, le salarié malade de l'obligation où il se trouve de le remplacer et peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve de respect des formalités prévues par les articles L. 122-14 à L. 122-14-2 du code du travail. Toutefois, le salarié malade conserve, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de sa maladie, le droit de priorité d'embauchage, pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible ou un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas il conserve son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il pourra reprendre son travail.

#### **12.3**

##### **Absence due à un accident du travail**

En application des dispositions de l'article L. 122-32-1 et suivants du code du travail, l'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas un cas de rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de l'intéressé, qui bénéficie ensuite des dispositions de l'article 14 sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 323-11 et suivants du code du travail.

## **Article 13**

### **Indemnisation en cas de maladie et accidents du travail**

En cas d'incapacité de travail temporaire, d'une part, constatée par certificat médical et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et, d'autre part, ouvrant droit aux prestations en espèces :

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales ;
  - soit au titre de l'assurance accidents de travail,
- le personnel mensualisé bénéficie d'une indemnité en fonction des droits ouverts à la sécurité sociale.

## Article 14

### Prise en charge des frais de transport en cas de maladie et blessure grave

En cas de maladie ou de blessure présentant une certaine gravité, survenue au cours d'un déplacement en service et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre des accidents du travail, l'employeur prendra à sa charge les frais de retour du salarié à son domicile ou dans un établissement hospitalier le plus proche du domicile et offrant les soins nécessités par son état de santé.

En cas de décès de salarié, l'employeur prendra à sa charge les frais de transport par retour du corps.

## Article 15

### Visites médicales

#### 15.1

##### Visites médicales de la médecine du travail

Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation du travail est pris en charge par l'entreprise. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération.

Un salarié ne peut déroger aux visites médicales obligatoires.

#### 15.2

##### Visites médicales pour le renouvellement de la validité du permis

Pour le personnel de conduite justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites seront également pris en charge par l'entreprise.

## Article 16

### Maternité

#### 16.1

##### Le congé maternité pour les femmes

Les garanties légales accordées aux femmes salariées à l'occasion de leur maternité seront entièrement respectées.

Conformément aux lois en vigueur, les salariées en état de grossesse doivent prendre obligatoirement un congé de 8 semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement, sans que la période de congé après l'accouchement soit inférieure à 6 semaines.

Elles pourront suspendre leur contrat de travail pendant une période globale de 16 semaines réparties dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Ce congé est porté à 26 semaines dont au moins 18 semaines après l'accouchement à partir de la troisième naissance.

De plus, elles peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant, et à leur demande, d'un congé exceptionnel se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les ouvrières ayant au moins 1 année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient de divers avantages prévus par la législation de la sécurité sociale, auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit, en principe, 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont pour l'application des dispositions de l'article 16.1, alinéa 6 ci-dessus, assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise.

À l'expiration de leur congé, les salariées sont reprises par leur employeur dans le même emploi ou dans un emploi similaire en conservant tous leurs droits d'ancienneté et tous les avantages acquis auparavant, étant entendu qu'avant leur réintégration elles informeront la direction 2 semaines à l'avance de leur désir de reprendre leur travail afin qu'il soit possible, dans les mêmes délais, de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées en remplacement qui, de ce fait, ne pourront prétendre à aucune indemnité.

Toute discrimination fondée sur l'état de grossesse est interdite tant à l'embauche qu'à la résiliation du contrat de travail, notamment pendant la période d'essai.

L'affectation d'une femme enceinte dans un emploi différent de celui qu'elle occupait doit faire l'objet des garanties prévues par le code du travail. Cette affectation ne peut s'effectuer qu'avec l'accord du médecin du travail et sans qu'elle puisse entraîner une réduction de la rémunération, *sauf dans le cas prévu au dernier alinéa de l'article L. 122-25-1 du code du travail.* (Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005)

#### 16.2

##### Le congé parental pour les hommes

Les pères peuvent bénéficier d'un congé parental de 11 jours calendaires consécutifs, y compris samedis et dimanches. Pour les naissances multiples, ce nombre de jours est porté à 18. Ces jours s'ajoutent aux 3 dont bénéficiaient déjà les pères auparavant.

Pour y avoir droit, le salarié doit prévenir son employeur par lettre avec accusé de réception au moins 1 mois avant la date choisie du congé.

La rémunération du salarié est assurée par la caisse à laquelle il est affilié dans les conditions prévues par la caisse.

## Article 17

### Congé annuel payé

Conformément à la législation en vigueur, les salariés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi



ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables. Pour l'application du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés, ces dates sont avancées aux 1<sup>er</sup> avril et 31 mars.

La période des congés annuels, s'étend à l'année entière, étant précisé que, dans tous les cas, et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre :

- soit en continu ;
- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en plusieurs fractions dont une de 12 jours au minimum. Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de 12 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé principal annuel payé et dans la limite de 24 jours, notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre.

Si le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de l'une ou l'autre des périodes ainsi définies est au moins égal à 6 ;
- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

Si le fractionnement résulte de l'initiative du salarié, l'employeur peut subordonner le fractionnement à une renonciation aux congés supplémentaires de fractionnement.

### **Article 18** **Congés exceptionnels payés**

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés dans la limite de la perte de salaire effectif, dans les conditions suivantes :

**a) Sans condition d'ancienneté :**

- mariage de l'intéressé : 5 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 2 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours.

**b) Sous réserve d'avoir 3 mois de présence dans l'entreprise ;**

- mariage d'un enfant : 3 jours ;

- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;
- stage pré militaire (au maximum) : 1 jour.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris en une seule fois dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

### **Article 19** **Les jours fériés légaux et conventionnels**

Les jours fériés retenus sont :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 22 mai ;
- 14 Juillet ;
- mercredi des Cendres ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 2 novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre ;
- vendredi saint ;
- mardi gras.

### **Article 20** **Le paiement des jours fériés**

#### **20.1** **Jours fériés non travaillés**

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

**a) Conditions d'octroi :**

Le personnel justifiant d'au moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du paiement de 4 jours fériés légaux par année civile (non compris le 1<sup>er</sup> Mai), sous réserve d'avoir travaillé les jours ouvrés précédant et suivant immédiatement chaque jour férié considéré.

Sont assimilées à des journées de travail :

- les périodes de congé légal ou conventionnel ;
- les périodes d'incapacité pour accident de travail à l'exclusion des accidents de trajet ;
- les périodes d'absences autorisées.

L'ancienneté de 6 mois s'apprécie à la date de chacun des 4 jours fériés indemnifiables.

Pour chacun des 4 jours fériés CCR non travaillés par le salarié, il perçoit une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ce jour-là.

b) Liste des 4 jours fériés CCR (convention collective régionale), en sus du 1<sup>er</sup> Mai.

Ces 4 jours sont : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> novembre et le 22 mai.

## **20.2**

### **Jours fériés travaillés**

Le travail du jour férié s'étend de 0 heure à 24 heures le jour férié considéré, à l'exception du temps compris entre 0 heure et 1 h 30, imputable au service de la journée précédente.

a) Le personnel justifiant de moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures, consécutives ou non, un jour férié conventionnel autre que le 1<sup>er</sup> Mai bénéficie, en sus du paiement des heures effectivement travaillées, d'une indemnité forfaitaire fixée à 6 €.

Cette indemnité est portée à 15 € si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures, consécutives ou non.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités déjà versées dans l'entreprise au titre du travail effectué les jours fériés.

b) Le personnel justifiant de plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Sous réserve de satisfaire aux conditions définies au paragraphe a de l'article 20.1 ci-dessus, il bénéficie, en sus du salaire correspondant au travail effectué :

- soit d'une indemnité égale au montant de ce salaire ;
- soit d'une journée de repos de récupération,

chaque fois qu'il travaille l'un des 4 jours fériés légaux définis à l'article 20.1, paragraphe b, ci-dessus.

L'indemnité ou le repos de récupération ne se cumule ni avec les indemnités déjà versées dans l'entreprise au titre du travail effectué les jours fériés, ni, si le jour férié tombe un dimanche, avec l'indemnité de dimanche définie à l'article 21 ci-dessous.

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures, consécutives ou non, un jour férié autre que les 4 jours fériés CCR bénéficie, en sus du paiement des heures effectivement travaillées, d'une indemnité forfaitaire fixée à 6 €. Cette indemnité est portée à 15 € si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures, consécutives ou non.

## **Article 21**

### **Dimanches travaillés**

Le travail du dimanche s'étend de 0 heure à 24 heures le dimanche considéré, à l'exception du temps compris

entre 0 heure et 1 h 30, imputable au service de la journée précédente.

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures, consécutives ou non, un dimanche bénéficie, en sus du paiement des heures effectivement travaillées, d'une indemnité forfaitaire fixée à 6 €. Cette indemnité est portée à 15 € si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures, consécutives ou non.

Cependant, cette indemnité ne se cumule ni avec l'indemnité prévue par l'article 20 ci-dessus (jours fériés travaillés), ni avec les indemnités déjà versées dans les entreprises au titre du travail effectué les dimanches.

## **Article 22**

### **Délai-congé**

#### **22.1**

#### **La durée du préavis**

##### **a)**

##### **Les ouvriers**

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un ouvrier de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un préavis dans les conditions suivantes :

- en cas de démission et quelle que soit l'ancienneté : 2 semaines ;
- en cas de licenciement :
  - moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines, avec, en priorité, la prise des congés payés acquis ;
  - entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

##### **b)**

##### **Les employés (personnel administratif)**

Pour le personnel employé, la durée du préavis est portée à :

- en cas de démission et quelle que soit l'ancienneté : 2 mois ;
- en cas de licenciement :
  - moins de 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
  - entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
  - au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

##### **c)**

##### **Les agents de maîtrise**

Pour le personnel employé, la durée du préavis est portée à :

- en cas de démission et quelle que soit l'ancienneté : 2 mois ;
- en cas de licenciement :
  - moins de 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
  - entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
  - au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

**d)**  
**Les cadres**

Pour le personnel employé, la durée du préavis est portée à :

- en cas de démission et quelle que soit l'ancienneté : 2 mois ;
- en cas de licenciement :
  - moins de 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
  - entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
  - au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

**22.2**

**Les heures d'absences autorisées pour recherche d'emploi**

Pendant le préavis et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour pouvoir chercher un emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par un accord des parties, elles peuvent être cumulées.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif du salarié et dans tous les cas à concurrence de 12 heures.

**Article 23**  
**Indemnités de licenciement**

Dans le cas de la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera au salarié licencié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté dans les conditions suivantes.

L'indemnité est calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois.

Lorsqu'un salarié justifie de plus de 5 années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, cette indemnité est majorée à raison de 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 5 ans d'ancienneté, sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois.

*(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005) Dans ce dernier cas, lorsque le salarié licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité pourra être réduite de 20 % par année en cas de licenciement entre 60 et 65 ans. Si le montant de l'indemnité conventionnelle devenait, de ce fait, inférieur au montant de l'indemnité de licenciement légal, l'intéressé bénéficierait de plein droit de cette dernière.*

**Article 24**  
**Licenciement collectif**

En cas de licenciement collectif décidé par l'employeur pour cause de réduction d'activité ou de transformation d'exploitation, les congédiements s'effectueront en

tenant compte des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Les salariés ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise au moment de leur congédiement conservent pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

Le salarié licencié dans le cadre de licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du préavis prévu à l'article ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour la partie non exécutée et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

**Article 25**  
**Inaptitude physique à la conduite pour le personnel roulant**

**25.1**  
**Incapacité définitive à la conduite pour le personnel roulant**

En cas d'incapacité définitive à la conduite entraînant le retrait du permis de conduire de la catégorie attachée à son emploi pour toute inaptitude physique constatée par une commission médicale départementale, à l'exclusion d'une inaptitude ayant pour origine :

— toute maladie résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (intoxication, pour éthyisme notamment, mutilation) ;

— toute blessure ou lésion provenant de la pratique des sports dangereux.

a) L'employeur doit s'efforcer de reclasser le conducteur parmi le personnel de l'entreprise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession.

Toute proposition de reclassement dans un nouvel emploi dans l'entreprise compatible avec l'aptitude physique de l'intéressé doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi nécessite la participation à un stage de formation (adaptation ou reconversion), le salarié ne peut s'y refuser, les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise ;

b) Au cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer un nouvel emploi, ou si le salarié n'accepte pas le nouvel emploi proposé qui ne comporterait pas une rémunération mensuelle effective (cf. définition art.

25.1 c) au moins égale à celle de son ancien emploi, celui-ci doit verser au conducteur à l'occasion de la cessation du contrat de travail une indemnité fixée par le code du travail.

À noter : en cas d'incapacité de travail consécutive à un accident de travail, les indemnités de licenciement prévues sont doublées ;

c) Définition de la rémunération mensuelle effective :  
Il convient de prendre en compte l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations sociales auquel le salarié a droit pendant le mois, à l'exclusion :

- des sommes versées en application de l'article 28 b de la présente convention relatif au dépassement d'amplitude journalier (IDAJ) ;
- des gratifications ayant un caractère bénévole et/ou exceptionnel des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### 25.2

#### **Incapacité temporaire à la conduite pour le personnel roulant**

Les dispositions du présent article sont applicables en cas d'incapacité temporaire à la conduite entraînant la suspension du permis de conduire pour raison médicale d'une durée minimale de 6 mois.

Toutefois, en cas de non-reclassement ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé, qui ne comporterait pas une rémunération mensuelle effective (cf. définition art 25.1.c) au mois égale à celle de son ancien emploi, l'indemnité due est égale à 1 mois de salaire, quelle que soit la durée de l'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise au-delà de 3 ans.

### 25.3

#### **Conditions d'application**

En aucun cas les indemnités prévues par le présent article ne pourront se cumuler avec toute autre indemnité susceptible d'être versée le cas échéant par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail.

### 25.4

#### **Information de l'employeur**

Toute décision d'une commission médicale départementale de retrait définitif ou de suspension du permis de conduire doit être notifiée à l'employeur par le conducteur.

Le défaut d'information à l'employeur du fait que :

- l'on n'est pas titulaire du permis de conduire ;
- l'on a fait l'objet d'une suspension momentanée du permis de conduire ;
- l'on a fait l'objet d'une suspension définitive du permis de conduire, peut être constitutif d'une faute lourde justifiant le licenciement.

Un salarié faisant l'objet d'une suspension momentanée du permis de conduire pourra demander à bénéficier d'un permis blanc. L'employeur se chargera de faire la demande auprès des instances concernées.

### Article 26

#### **Départ en retraite**

Tout salarié quittant, volontairement ou non, l'entreprise, âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans en cas d'invalidité au travail reconnue par la sécurité sociale, ou en

cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale, aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois.

*(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005) L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux salariés qui partiraient en retraite, à leur initiative, entre 60 et 65 ans à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas l'indemnité conventionnelle ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite.*

Cette indemnité de départ à la retraite ne peut se cumuler ni avec tout autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application du règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

### Article 27

#### **Frais de déplacement**

Lorsque les frais de déplacement sont payés dans les entreprises, leur montant est fixé par l'employeur.

## Titre II

### **Durée du travail**

(se substituant, à terme, à l'ensemble des articles issus des différents accords régionaux martiniquais abordant la question du temps de travail [durée, mode de décompte, mode de rémunération, temps de repos etc.])

### Article 28

#### **Définition et limites maximales**

#### **a)**

##### **Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

*Lorsqu'ils ne se situent pas à l'intérieur d'une amplitude (Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005) sont assimilés à du*

temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires (art.R. 241-53 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et congés légaux des salariés.

### **Services de permanence**

Les services de permanence, indispensables pour assurer la continuité du service des entreprises privées de transport sanitaire, sont :

- les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures) ;
- les samedis jours ;
- les dimanches jours ;
- les jours fériés,

au cours desquels le salarié est en permanence prêt à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise, y compris pour assurer la régulation.

Les jours fériés retenus sont :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> mai ;
- 8 mai
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 22 mai ;
- 14 juillet ;
- mercredi des Cendres ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 2 novembre ;
- 11 novembre
- 25 décembre ;
- vendredi saint ;
- mardi gras.

Ces services de permanence constituent un temps de travail effectif.

L'amplitude normale d'un service de permanence est limitée à 12 heures sans pouvoir être inférieure à 10 heures. Des dépassements d'amplitude durant ces services peuvent avoir lieu dès lors que les dispositions ci-dessous sont respectées.

Exemples d'organisation de services de permanence d'une durée de 12 heures :

Honoraires nuits, début 18 heures jusqu'à 22 heures :

- 18 heures à 6 heures ;
- 19 heures à 7 heures ;

- 20 heures à 8 heures ;
- 21 heures à 9 heures ;
- 22 heures à 10 heures.

Exemples d'organisation de services de permanence d'une durée de 11 heures :

Honoraires nuits, début 18 heures jusqu'à 22 heures :

- 18 heures à 5 heures ;
- 19 heures à 6 heures ;
- 20 heures à 7 heures ;
- 21 heures à 8 heures ;
- 22 heures à 9 heures.

### **Limites maximales**

La durée de travail effectif ne peut excéder 48 heures hebdomadaires au cours d'une semaine isolée. La durée hebdomadaire moyenne de temps de travail effectif calculée par trimestre civil ne peut excéder 44 heures ni en tout état de cause 572 heures au total par trimestre (soit 13 semaines).

### **b) 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.

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

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

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 15 heures, en raison du caractère imprévisible de l'activité et afin d'être en mesure de répondre à certaines demandes de missions sanitaires comme d'accomplir la mission jusqu'à son terme (c'est-à-dire lorsque le patient se trouve dans la véhicule), et dans la limite de une fois par semaine en moyenne, excepté pour les activités saisonnières comme pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à 75 fois par année civile.

Dans ces situations de dépassement d'amplitude le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail au-delà des limites de 48 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, l'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu :

- soit au versement d'une indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IDAJ - correspondant à la durée du dépassement constatée prise en compte pour 75 % de 12 heures à 13 heures puis pour 100 % au-delà, multipliée par le taux horaire du salarié concerné ;

— soit à l'attribution d'un repos équivalant au dépassement constaté dans les mêmes conditions que ci-dessus qui doit être pris par journée entière réputée correspondre à 7 heures ; ce repos ne peut être accolé ni à une période de congés quelle qu'en soit la nature, ni, le cas échéant, aux jours de réduction du temps de travail (JRTT).

c)

#### Travail saisonnier

Est saisonnier le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

d)

#### Le temps de déplacement

Le temps de trajet correspond au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas pris en compte dans l'amplitude. Le risque trajet étant par ailleurs couvert par les dispositions générales.

### Article 29

#### Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants

##### 29.1

##### Principe

a) Le décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein est établi dans les conditions ci-dessous :

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, pauses, coupures et de la variation de l'intensité

de leur activité, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, pris en compte pour un pourcentage de sa durée à l'issue d'une période transitoire définie comme suit ;

— à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002 et jusqu'au 31 décembre 2002, le cumul des amplitudes est pris en compte pour 74 % de sa durée ;

— à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 et jusqu'au 31 décembre 2003, le cumul des amplitudes est pris en compte pour 74 % de sa durée ;

— à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le cumul des amplitudes est pris en compte pour 75 % de sa durée.

Le temps de travail effectif sera calculé, pour les périodes de jour comme de nuit, à partir de la formule suivante :

Amplitude x coefficient d'amplitude = Temps de travail effectif

Si, lorsque du fait de l'employeur, chacun des personnels ambulanciers roulants n'assure pas, au minimum, 4 services de permanence (permanences de nuit, samedis, dimanches ou jours fériés) par mois travaillé en moyenne sur l'année (à savoir plus de 40 permanences par an), et afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, coupure et de la variation de l'intensité de leur activité, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leur amplitude journalières d'activité, telles que définies à l'article 28.b ci-dessus, dans les conditions suivantes :

Coefficient de décompte du temps de travail effectif	Nombre de permanences par an et par salarié (1)				
	Plus de 40	De 40 à 33	De 32 à 22	De 21 à 11	Moins de 11
Du 01-10-2002 au 31-12-2002	74	79	82	84	89
Du 01-10-2003 au 31-12-2003	74	79	82	84	89
À compter du 01-01-2004	75	80	83	85	90

(1) Pour déterminer le coefficient de décompte du temps de travail effectif applicable aux personnels absents (maladies, accident du travail, absences...) ou recrutés en cours d'année, le nombre annuel de permanences visé ci-dessus est pris en compte au pro rata temporis des mois travaillés sur l'année par chaque salarié.

Exemple : Sur 12 mois, un salarié a été malade pendant 4 mois et a pris 1 mois de congés. Il sera réputé avoir travaillé 7 mois dans l'entreprise. Il devra donc réaliser entre 20 et 24 permanences pour ouvrir droit au coefficient de 79 % en 2002.

Un minimum de 33 permanences par an se traduit sur 7 mois par :

33 permanences x 7 mois/12 mois = 19,25 permanences, soit un minimum de 20 permanences effectivement réalisées par an.

Par contre, si, de son propre fait, et quelle qu'en soit la raison (absence, maladie, accident du travail, refus d'effectuer des permanences), le salarié roulant n'effectuait pas le nombre de permanences initialement prévu pour lui, son coefficient planifié en début d'année sera maintenu.

Un document annexé au bulletin de paie de chaque salarié concerné par ce dispositif présente le décompte cumulé du nombre de permanences effectivement assurées par le salarié depuis le début de l'année.

## 29.2

### Repos compensateur de remplacement

Les entreprises peuvent accorder, en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, un repos équivalent et les majorations y afférentes. Ces repos seront accordés dans les conditions prévues par l'article L. 212-5-1 du code du travail. Les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits acquis se prennent sous forme de journées ou demi-journées, étant entendu que le mode ainsi que les dates de prise de repos sont fixés par l'entreprise en accord avec les personnes concernées. *Toute journée de repos est réputée équivalente à une durée de 7 heures. (Phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005)*

## Article 30

### Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

*(abrogé en particulier l'art. 20 de l'accord régional de la Martinique de 1991)*

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

### Le planning

L'entreprise doit établir un planning indicatif au moins 15 jours à l'avance qui prévoit pour chaque salarié :

- les jours de repos de chaque salarié ;
- les permanences ;
- l'amplitude théorique à réaliser chaque jour/nuit par chacun des salariés.

Sauf impossibilité de fait, le salarié sera averti la veille des éventuelles modifications concernant la durée du service à assurer.

Tant que l'employeur n'a pas libéré le salarié, et au plus tard jusqu'à la fin de l'amplitude spécifiée sur le planning indicatif, le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur, même si ces directives entraînent un dépassement de la durée de travail journalier initialement prévue, dans le respect des limites légales et conventionnelles de la durée du travail.

Ce dépassement sera pris en compte pour le calcul du temps de travail effectif et rémunéré en conséquence.

### Organisation des services de permanence

Le planning précisant l'organisation des services de permanence doit être établi au mois par mois et affiché au moins 15 jours avant la permanence.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié - quel qu'en soit le motif - prévu de service de permanence, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés dans le cadre des services de permanence doit être compatible avec l'orga-

nisation générale de ces derniers et avec la prise des repos journaliers et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

Le lieu du service de permanence est déterminé par l'employeur en fonction de l'organisation de l'entreprise. Le service de permanence peut, en conséquence, être assuré soit :

- au local de l'entreprise ;
- en tout autre endroit fixé par l'employeur et indiqué préalablement dans le planning des permanences.

Lorsque le service de permanence est assuré au domicile du salarié, ce dernier est tenu de demeurer en permanence à son domicile afin d'être en mesure d'intervenir immédiatement pour assurer sa mission. À cette fin, un véhicule de l'entreprise doit normalement être mise à sa disposition lorsque l'organisation de l'entreprise le nécessite.

Lorsque le service de permanence est assuré hors du domicile, des pièces pourvues de lits permettant un repos dans des conditions normales doivent être réservées à cet effet par l'entreprise.

Ces pièces, dont l'entretien est assuré par l'entreprise, doivent être conformes aux dispositions réglementaires (notamment aux articles R. 232-1 et suivants du code du travail).

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

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives, plus particulièrement pour les activités saisonnières.

## Article 31

### Repos quotidien

#### 31.1

##### Principe

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail ou de permanence, sauf dérogation prévue à l'article 31.2 ci-dessous.

#### 31.2

##### Modalités

Conformément aux dispositions de l'article D. 220-1 du code du travail, la durée du repos quotidien des personnels ambulanciers roulants peut être ramenée de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives dans la limite maximal d'une fois par semaine calendaire, excepté durant les périodes de forte activité liées aux variations saisonnières de l'activité et pour les rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à deux fois par semaine.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux l'accord d'entreprise ou d'établissement

définit les conditions dans lesquelles les repos non pris sont reportés.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur accorde les reliquats des repos non pris par journée ou par demi-journée à la demande du salarié.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié. Les frais de couchage et de repas sont pris en charge par l'employeur dans la limite du plancher fiscal.

### **Article 32**

#### **Les modalités d'organisation du temps de travail**

##### **32.1**

Les organisations du temps de travail dans le cadre du régime transitoire pour les entreprises soumises aux 35 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, la totalité des entreprises de la Martinique sont soumises aux 35 heures, date à partir de laquelle elles ont pu opter pour le régime transitoire conformément au dispositif prévu par la loi Aubry.

Les entreprises qui sont entrées dans le régime transitoire peuvent opter pour l'une ou l'autre des organisations du temps de travail ci-après :

##### **a) 39 heures par semaine**

Chaque salarié continue d'effectuer 39 heures de temps de travail effectif par semaine. En contrepartie, il bénéficie d'une bonification pour les heures comprises entre 35 et 39 heures. Le taux de bonification retenu est celui fixé par la loi, à savoir, selon les textes actuels, 10 % en 2002 et 25 % en 2003.

Le décompte des heures supplémentaires se déclenche au-delà de la 39<sup>e</sup> heure, conformément aux dispositions légales ;

##### **b) La quatorzaine (art. 4, § 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié)**

Pour le personnel roulant effectuant des transports de voyageurs, la durée hebdomadaire, peut être calculée sur 2 semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins 3 jours de repos.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie à l'article L. 212-7 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail effectif en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail effectif des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 2 du nombre d'heures effectives accomplies pendant les 2 semaines.

*(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005) Dans le cadre du régime transitoire, des heures supplémentaires sont décomptées lorsque la durée hebdomadaire de travail effectif des*

*intéressés dépasse 39 heures en moyenne par semaine, c'est-à-dire 78 heures par quatorzaine, conformément aux dispositions légales.*

En plus, le salarié bénéficie d'une bonification pour les heures comprises entre 35 et 39 heures. Le taux de bonification retenu est celui fixé par la loi, à savoir, selon les textes actuels, 10 % en 2002 et 25 % en 2003 ;

##### **c) La prise en compte de la bonification**

La loi Aubry indique que la bonification doit être octroyée sous la forme de jours de repos. Toutefois, les parties signataires sont convenues que, à partir de la date d'application du présent accord régional, les bonifications déjà acquises par les personnels et n'ayant pas encore fait l'objet de récupération sous forme de repos seront rémunérées.

De même, les bonifications acquises à partir de la date d'extension feront l'objet d'un paiement immédiat.

##### **32.2**

#### **Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

Les dispositions du présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

— dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux. Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport sanitaire ;

— dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés. Si l'entreprise souhaite préciser le présent accord régional au travers d'un accord d'entreprise, elle pourra avoir recours au mandatement.

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire peut être organisée selon les modalités suivantes :

— réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

— réduction de l'horaire hebdomadaire de travail dans le cadre de la quatorzaine ;

— réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;

— réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail ; compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.



Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

### 32.3

#### Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Le décompte des heures supplémentaires se déclenche au-delà de la 35<sup>e</sup> heure, conformément aux dispositions légales.

### 32.4

#### Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail dans le cadre de la quatorzaine

(art. 4, § 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié)

Pour le personnel roulant effectuant des transports de voyageurs, la durée hebdomadaire peut être calculée sur 2 semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins 3 jours de repos.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie à l'article L. 212-7 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail effectif en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail effectif des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 2 du nombre d'heures effectives accomplies pendant les 2 semaines.

Dans le cadre du régime transitoire, des heures supplémentaires sont décomptées lorsque la durée hebdomadaire de travail effectif des intéressés dépasse 35 heures en moyenne par semaine, c'est-à-dire 70 heures par quatorzaine, conformément aux dispositions légales.

### 32.4

#### Octroi de jours de réduction du temps de travail JRTT

##### a)

##### Principe

Les salariés continuent à travailler sur la base de 39 heures par semaine, mais l'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en œuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du a ci-dessus, est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires, et, en tout état de cause, au-delà de 1 600

heures de temps de travail effectif par an, sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur. Ces heures peuvent :

— soit être rémunérées dans le respect de la législation en vigueur, auquel cas elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;

— soit ouvrir droit à un repos compensateur de remplacement dans le respect du dispositif décrit à l'article 29.2 du présent accord, auquel cas elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

##### b)

##### Modalités d'attribution

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours. Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

##### c)

##### Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalant à 7 heures de temps de travail effectif.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

##### d)

##### Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régula-

risation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence.

*(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005) Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.*

### **32.5**

#### **Réduction de la durée du travail par la mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail**

##### **a)**

##### **Principe et périodes de référence**

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 600 heures sur une année complète. Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telles sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

##### **b)**

##### **Limites hebdomadaires**

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur. En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

##### **c)**

##### **Heures supplémentaires**

##### **1**

##### **Pendant la période de modulation**

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens du code du travail. En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré :

— à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur ;

— à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 29.2.

### **2**

#### **En fin de période de modulation**

À l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure le respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et, en tout état de cause, du seuil de 1 600 heures de temps de travail par an. S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures ou les 1 600 heures de temps de travail effectif par an, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majoration pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenue sur salaire.

##### **d)**

##### **Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci**

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles sont établis, pour la période de modulation le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité. Il rappelle aussi les données économiques et sociales justifiant de la modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit pour chaque période de modulation, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

L'employeur doit aussi rappeler par écrit les données économiques et sociales justifiant de la modulation.

Un programme indicatif de modulation est un document qui indique le volume horaire hebdomadaire global travaillé par chacun des salariés. Ce programme indicatif de modulation devra faire l'objet de précisions au travers d'un planning communiqué aux salariés au moins 15 jours à l'avance, conformément aux disposi-

tions prévues par l'article 30, paragraphe «le planning», du présent accord.

Comme tout programme indicatif, il pourra faire l'objet de modifications dans le respect des délais conventionnels et légaux.

e)

#### **Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c 1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées. Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalant à 7 heures de temps de travail effectif.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f)

#### **Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation**

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise devra fixer les conditions de régularisation de la rémunération des personnes ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération de personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

— la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;

— les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, *sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux) (Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 février 2005, JO 6 février 2005)* le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

— les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne reçoivent une indemnité compensatrice corres-

pondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g)

#### **Chômage partiel**

S'il apparaît que, en cours de ou en fin de période de modulation, les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au chômage à temps partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **32.6**

#### **Aides à la réduction du temps de travail**

a)

##### **Les allègements de charges («aides Aubry 2»)**

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

— par accord d'entreprise ou d'établissement, si elles ont plus de 50 salariés et/ou disposent de délégués syndicaux,

ou

— par accès direct en application des articles 32.2 et suivants du présent article, dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

b)

##### **Les aides incitatives («aides Aubry 1»)**

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de plus de 20 salariés et moins qui anticipaient en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail pouvaient bénéficier de l'aide incitative à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

Pour ce faire, les entreprises devaient passer aux 35 heures au 31 décembre 1999 au plus tard, pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 31 décembre 2001 au plus tard pour les entreprises de moins de 20 salariés.

À ce jour, sauf modification de la loi en la matière, les entreprises n'étant pas passées aux 35 heures dans les délais légaux ne peuvent plus bénéficier de l'aide incitative. Par contre, celles qui ont respecté ces délais continueront à percevoir cette aide.

### **Article 33**

#### **Modalité de contrôle et de suivi**

a)

##### **Moyen de contrôle**

Afin de permettre de suivre de façon fiable et non équivoque l'application des diverses dispositions touchant à la gestion des horaires, le temps de travail est

mesuré au travers de la tenue par les salariés d'une feuille de route hebdomadaire présentée en annexe 3.

Cette feuille, tenue à jour par le salarié, doit comprendre notamment :

- les horaires de début et fin de l'amplitude ;
- les horaires et les lieux de prise de repas et/ou, s'il y a lieu, de pause ;
- les exécutions des tâches complémentaires telles que définies dans l'article 38.5 du présent accord régional ;
- une partie réservée aux observations, accessible tant au salarié qu'à la direction (ou à son représentant) ;
- sauf impossibilité de fait, l'heure de prise de service du lendemain et le véhicule attribué pour la première mission doivent être indiqués par l'entreprise.

Les personnels doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route qui participent aux décomptes du temps de travail et la rémunération du salarié ambulancier roulant.

La feuille de route est communiquée au salarié par l'entreprise sans frais et en bon ordre.

Cette feuille de route doit être signée par le salarié et par l'employeur (ou son représentant).

Chaque fin de semaine, la feuille doit être remise à l'employeur, qui la conservera sans limite de durée et en remettra une copie au salarié.

Les délégués du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du salarié concerné.

Le chef d'entreprise peut, en outre, mettre en service des moyens de contrôle de l'amplitude soit à bord du véhicule, soit au local de l'entreprise (pointeuses, ...).

#### **b)**

##### **Commission de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement**

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir l'institution d'une commission de suivi de l'accord, composée des signataires de celui-ci et des représentants élus du personnel.

La composition de cette commission et la fréquence de ses réunions sont déterminées dans des conditions définies par l'accord.

La commission de suivi doit se réunir tous les 6 mois pendant les 2 premières années d'application de la réduction du temps de travail prévue par le présent accord.

À compter de la 3<sup>e</sup> année, elle pourra se réunir une fois par an.

À l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accorde et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives :

- à l'effectivité de la réduction du temps de travail ;
- aux modalités de l'organisation du temps de travail ;

— au contrôle du respect des durées de travail et des repos obligatoires ;

— à l'attribution effective de jours de réduction du temps de travail quand la réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;

— au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;

— à la création, la conservation ou la nature des emplois (contrats à durée déterminée, temps partiel, contrats de qualification).

#### **c)**

##### **Bilan de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux**

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, au cours des 3 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail qui peut être établi par année civile.

#### **d)**

##### **Information des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du temps de travail**

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés.

#### **Article 34**

##### **Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations**

#### **a)**

##### **Principes**

Les personnels des entreprises de transports sanitaires concernés par la réduction du temps de travail en application de l'un des dispositifs ci-dessus bénéficient du maintien de leur salaire de base quel que soit leur nouvel horaire de travail.

Par salaire de base il convient d'entendre le salaire, hors heures supplémentaires et primes, que l'intéressé a ou aurait perçu pour le mois précédant l'entrée en application de la nouvelle durée du travail qui lui est désormais applicable.

## **b)** **Modération salariale**

Sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise et afin de permettre aux entreprises d'absorber, au moins pour partie, les surcoûts induits par le maintien du salaire dans le cadre de la réduction du temps de travail, il est convenu entre les parties signataires du présent accord-cadre d'une modération salariale pendant une période de 3 ans à compter de la date de mise en place de la réduction de la durée du travail dans l'entreprise.

Si, pendant cette période de 3 ans, l'inflation constatée dépasse 1,1 % par an, les parties signataires sont convenues de se rencontrer lors de la négociation annuelle afin de réajuster les rémunérations.

## **Article 35** **Dispositions relatives à l'emploi**

La mise en œuvre de l'accord-cadre doit concourir au développement de l'emploi et favoriser, par la recherche de nouvelles organisations de travail et la réduction du temps de travail, une politique dynamique en matière d'emploi visant plus particulièrement le passage prioritaire des salariés à temps partiel en temps complet, la lutte contre le travail précaire, la formation professionnelle et l'évolution des carrières.

## **Titre III** **Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail**

### **Article 36** **Contingent d'heures supplémentaires**

À compter de la date de mise en œuvre effective des dispositions du présent accord dans les entreprises et au plus tard à compter des échéances légales, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé dans les conditions ci-dessous afin que, tout en s'inscrivant dans une perspective de réduction de la durée effective du travail par la diminution du potentiel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail, les entreprises puissent continuer à faire face à des variations de leur activité.

#### **36.1** **Contingent hors dispositif d'aménagement - réduction du temps de travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 180 heures par an et par salarié.

#### **36.2** **Contingent dans le cadre des dispositifs d'aménagement - réduction du temps de travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositifs d'aménagement - réduction du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par

salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

Ces dispositifs d'aménagement - réduction du temps de travail sont les JRTT et la modulation.

### **36.3** **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent et les majorations y afférentes. Cette récupération peut intervenir à tout moment de l'année.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

## **Titre IV** **Rémunérations**

(se substituant, à terme, à l'ensemble des dispositions des articles issus des différents accords régionaux martiniquais abordant la question de la rémunération [salaire de base, ancienneté, etc.]

### **Article 37** **Définitions**

#### **Salaires de base**

Pour un emploi à temps plein, le salaire de base correspond au taux horaire multiplié par la durée légale hebdomadaire ramenée au mois, soit 151,67, arrondi à 152 heures, ou par la durée fixée dans le contrat de travail si elle est différente de la durée légale.

#### **Rémunération du temps de travail effectif**

La rémunération du travail effectif est le résultat de la multiplication du taux horaire par le temps de travail effectif (tel que déterminé et décompté dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou le contrat de travail).

La rémunération du travail effectif correspond au salaire de base augmenté de la rémunération des heures au-delà de la durée légale (ou de la durée fixée au contrat).

#### **Rémunération effective**

La rémunération effective est constituée, au minimum, de la rémunération du temps de travail effectif augmentée provisoirement, pour les entreprises concernées, de l'indemnité mise en place dans le cadre de la réduction du temps de travail et définie à l'article 34 du présent accord.

### Éléments complémentaires de rémunération

Constituent notamment des éléments complémentaires de rémunération :

- l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IDA- (visée à l'art. 28.b ;
- la rémunération des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes (visées à l'art. 38.5 ci-dessous).

### Article 38

#### Salaire mensuel professionnel garanti (SMPG)

##### 38.1

##### Principe

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, technicien et agents de maîtrise, ainsi que les cadres des entreprises de transport sanitaire dont les montants sont fixés par les barèmes annexés au présent accord. Ce salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002.

Le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) des personnels ambulanciers roulants visés au présent article correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée à l'article 29 du présent accord et à l'indemnisation des autres périodes comprises dans l'amplitude. Les parties signataires ont convenu d'une réouverture des négociations en octobre 2004 sur la question de la réévaluation du SMPG.

##### 38.2

##### Règles de comparaison

##### 38.2.1

##### Règles de comparaison de base

Pour comparer le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) seuls sont pris en compte :

- le salaire de base (cf. art. 29, art. 37 et art. 38) ;
- l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée,

à l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ou de gratification.

##### 38.2.2

##### Règles de comparaison lorsqu'il existe une prime d'ancienneté

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté - figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie - a été créée,

celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti correspondant à la tranche d'ancienneté du salarié concerné. Le salaire à maintenir sera le plus élevé des 2.

Méthodologie de maintien de rémunération :

Lorsque le salaire de base plus ancienneté déjà perçu par le salarié est supérieur au salaire de base plus ancienneté défini par la présente convention, il est prévu :

— d'appliquer le SMPG (qui continuera d'évoluer dans les conditions prévues à la présente convention) ou, tant que le salaire de base perçu par le salarié en septembre 2002 est supérieur au SMPG, le salaire de base de septembre 2002 ;

— d'appliquer le taux d'ancienneté prévu par le présent accord régional. Ce taux d'ancienneté continuera d'évoluer dans les conditions prévues à l'article 38.4 ci-après ;

— de créer une prime de maintien de pouvoir d'achat égale à la différence entre le salaire de base plus ancienneté déjà perçu par le salarié et le salaire de base plus ancienneté prévu par cette convention. Cette prime de maintien de pouvoir d'achat sera réintégrée au salaire de base au fur et à mesure de l'évolution du montant du SMPG de telle façon que :

1<sup>o</sup> SMPG de l'année précédente plus prime de maintien de pouvoir d'achat de l'année précédente = SMPG de l'année en cours plus prime de maintien de pouvoir d'achat de l'année en cours ;

Ou, tant que le salaire de base de septembre 2002 est supérieur au SMPG de l'année en cours :

2<sup>o</sup> Salaire de base de septembre 2002 plus prime de maintien de pouvoir d'achat de l'année précédente = salaire de base de septembre 2002 plus prime de maintien de pouvoir d'achat de l'année en cours.

De fait, si le SMPG de l'année en cours devient égal ou supérieur au SMPG de l'année précédente plus prime de maintien de pouvoir d'achat de l'année précédente, la prime de maintien de pouvoir d'achat disparaît.

##### Exemple 1

En 2002, un salarié CCA perçoit 7 850 F de salaire de base et il a 8 ans d'ancienneté, ce qui lui ouvre droit dans son entreprise à 7 % d'ancienneté.

À noter, il a intégré la société le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Dans cet exemple, le salaire actuel du salarié est inférieur au SMPG.

	Salaire de base (en francs)	Nombre d'années d'ancienneté	Ancienneté (en %)	Ancienneté en montant (francs)	Indemnité de maintien du pouvoir d'achat (en francs)	Salaire avant primes et heures supplémentaires (en francs)
Actuellement	7 850	8 ans	7	549,5		8 339,5
1 <sup>er</sup> octobre 2002	7 900	8 ans	4	316	183,5	8 399,5
1 <sup>er</sup> janvier 2003	8 000	9 ans	4	320	83,5	8 403,5
1 <sup>er</sup> janvier 2004	8 160	10 ans	6	489,6		8 649,6

#### Exemple 2 :

En 2002, un salarié CCA perçoit 7 950 F de salaire de base et il a 8 ans d'ancienneté, ce qui lui ouvre droit dans son entreprise à 7 % d'ancienneté.

À noter, il a intégré la société le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Dans cet exemple, le salaire actuel du salarié est supérieur au SMPG.

	Salaire de base (en francs)	Nombre d'années d'ancienneté	Ancienneté (en %)	Ancienneté en montant (francs)	Indemnité de maintien du pouvoir d'achat (en francs)	Salaire avant primes et heures supplémentaires (en francs)
Actuellement	7 950	8 ans	7	556,5		8 506,5
1 <sup>er</sup> octobre 2002	7 950	8 ans	4	318	238,5	8 506,5
1 <sup>er</sup> janvier 2003	8 000	9 ans	4	320	188,5	8 508,5
1 <sup>er</sup> janvier 2004	8 160	10 ans	6	489,6	28,5	8 678,1

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique - figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie -, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à comparer au SMPG ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ainsi que celles visées aux articles 28.b et 29.1 a du présent accord-cadre.

### 38.3

#### Modalité de mise en œuvre

À la date d'entrée en application du présent accord-cadre, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue, conformément aux modalités des articles issus des différents accords régionaux martiniquais abordant la question de la rémunération (salaire de base, ancienneté, etc.).

Pour assurer la mise en œuvre des dispositions du présent article, les parties signataires sont convenues de laisser aux entreprises les délais qui s'imposent aux adaptations nécessaires de leurs structures de rémunérations.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement relatif aux structures de rémunération est en vigueur, la mise en œuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une

adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail. En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en œuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises, sans pouvoir conduire à dépasser l'échéance fixée à l'article 18 ci-dessus.

### 38.4 Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à majoration du salaire mensuel professionnel garanti dans les conditions suivantes :

#### a) Personnels ouvriers ;

- 2 % après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

#### b) Personnels employés, techniciens ou agents de maîtrise ;

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 12 % après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 15 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

**c) Personnels cadres ;**

— 5 % après 5 années d'ancienneté dans la catégorie ;

— 10 % après 10 années d'ancienneté dans la catégorie ;

— 15 % après 15 années d'ancienneté dans la catégorie.

### **38.5**

#### **Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes**

Lorsque, en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail ou un avenant à celui-ci le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies au paragraphe a ci-dessous, qui peuvent nécessiter la possession d'attestation et/ou de diplôme ou le suivi de formation spécifiques, les montants du SMPG du mois considéré sont majorés conformément aux dispositions du paragraphe b ci-dessous.

**a) Liste des tâches complémentaires**

Personnel ambulancier

Type 1 :

— conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places ;

— transport de corps avant mise en bière, funéraire, tâches d'exécution (porteurs,...) ;

— transport, livraison, installation et entretien du matériel médical.

Type 2 :

Taxi titulaire du certificat de capacité de taxi ou attestation équivalente, pour les salariés polyvalents entre les transports sanitaires et les transports en taxi.

Type 3 :

— mécanique, réparation automobile, titulaire du CAP Mécanique au minimum pour les salariés polyvalents entre les transports sanitaires et la mécanique.

Personnel employé :

Type 1 :

— missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat (ex. : transport).

Type 2 :

— régulation, telle que définie dans la nomenclature des tâches, pour le personnel n'étant pas recruté spécifiquement pour cette activité.

**b) Taux des majorations**

Personnel ambulancier roulant

Type 1 2 %

Type 2 5 %

Type 3 10 %

Personnel employé

Type 1 3 %

Type 2 10 %

Tout salarié amené à exécuter les tâches complémentaires ou liées aux activités annexes dans les conditions ci-dessus doit percevoir un salaire effectif au moins égal au SMPG majoré des taux ci-dessus.

La prise en compte dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution à celui-ci d'une prime spécifique apparaissant sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La majoration est due au titre du mois considéré si la tâche est effectuée au moins une fois au cours de ce mois. Les majorations du salaire mensuel professionnel garanti fixées ci-dessus ne se cumulent pas, seule la majoration correspondant au type de tâche le plus élevé est due en cas d'exercice de plusieurs tâches.

### **38.6**

#### **Acompte**

Les salariés des entreprises de transports sanitaires peuvent bénéficier, à leur demande, du versement d'un acompte mensuel à une date convenue qui ne saurait être antérieure au 15 du mois, d'un montant au plus égal au salaire net auquel aurait droit le demandeur à la date du versement dudit acompte.

### **Article 39**

#### **Classification et nomenclature des emplois et des tâches**

Voir annexe I.

## **Titre V**

### **Dispositions diverses**

### **Article 40**

#### **Condition de prise des repas**

**a)**

#### **Temps de pause minimale légale**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque salarié bénéficie d'un temps de pause minimal de 20 minutes consécutives dès que son temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, à la suite immédiate de ce temps ou, le cas échéant, avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

En pratique, et dans le cas où l'amplitude de présence du salarié couvre la totalité de la période allant de 11 heures à 14 h 30, les parties conviennent que le temps de pause légale sera inclus, et pas ajouté, dans la pause octroyée au titre de la coupure repas définie ci-dessous.

**b)**

#### **Temps de coupure repas**

L'organisation des plannings doit, sauf impossibilité de fait, permettre aux personnels ambulanciers de prendre leur repas dans des conditions normales.



Un temps de repas doit être octroyé au salarié si son amplitude de présence couvre la totalité de la période allant de 11 heures à 14 h 30.

Les parties se fixent pour objectif d'octroyer un temps de coupure repas de 45 minutes en moyenne par jour travaillé, sans que cette coupure puisse être inférieure au minimum légal de 20 minutes consécutives.

L'achat de son repas par le salarié doit se faire obligatoirement sur son temps de coupure repas ou, s'il y a lieu, de pause, de façon à ne pas perturber la bonne marche du service.

c)

#### **Conditions d'octroi de la pause ou de la coupure repas**

Chaque responsable veille à ce que chaque salarié puisse prendre son temps de coupure repas ou, s'il y a lieu, de pause. Lorsque ce temps n'est pas planifié, il est pris par le salarié en accord avec son responsable en fonction des flux d'activité de façon à ne pas perturber la bonne marche du service.

Ce temps est en totalité intégré dans l'amplitude de travail journalière.

d)

#### **Lieu de prise de la pause ou de la coupure repas**

Le temps de coupure repas ou, s'il y a lieu, de pause peut être pris en tout lieu en fonction des besoins du service (ex. : au domicile du salarié, dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise pendant la mission...).

### **Article 41**

#### **Travail à temps partiel**

##### **41.1**

##### **Définition**

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire hebdomadaire inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise.

##### **41.2**

#### **Le décompte du temps de travail et la rémunération pour les salariés à temps partiel**

Les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une négociation sur la durée et l'organisation du travail des personnels exerçant leur activité à temps partiel en Martinique une fois que les organismes nationaux auront abouti à un accord étendu.

Dans l'attente de la conclusion de cet accord spécifique, dont les dispositions feront l'objet d'un avenant au présent accord régional, l'organisation, les décomptes et la rémunération des personnels à temps partiel se font sur la base du temps réel de présence au

service de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

##### **41.3**

#### **Le travail du week-end et des jours fériés**

Dans la mesure où son contrat de travail le prévoit, un salarié à temps partiel peut travailler le week-end et les jours fériés en dehors du cadre de permanences.

### **Article 42**

#### **Double équipage**

Les parties signataires du présent accord régional conviennent de la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend deux conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire.

### **Article 43**

#### **Tenue de travail**

L'employeur devra fournir à chaque salarié 5 tenues vestimentaires pour une durée de 2 ans. Au terme de ces 2 ans, les tenues feront l'objet de remplacement en fonction du niveau d'usure.

Les tenues seront restituées à l'employeur lors du départ du salarié.

Les salariés prenant à leur charge le blanchissement de leurs tenues de travail octroyées par l'employeur percevront à ce titre une indemnité mensuelle de 10 € (dix euros).

### **Article 44**

#### **Entrée en application de l'accord**

Le présent accord régional entrera en application au plus tard à compter de sa date d'extension dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

### **Article 45**

#### **Publicité et dépôt**

Le présent accord régional fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de la Martinique, d'un dépôt au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

### **Article 46**

#### **Réouverture des négociations**

Les parties signataires conviennent d'une réouverture des négociations sur la question de la rémunération et de la subrogation en cas d'accident du travail au mois d'octobre 2004 pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## ANNEXES

### Annexe I - Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transports sanitaires

Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transports sanitaires sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect de directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

#### Personnel ouvrier

##### *Ambulancier*

L'ambulancier effectue le transport des malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant le transport.

L'emploi comporte des opérations telles que :

- la conduite des véhicules sanitaires ;
- le relevage, le brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personnes) à mobilité réduite ;
- la facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (notamment facture ou annexe, prescription médicale ou «bons économats», qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport ;
- le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise ;
- les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel ;
- la vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition ;
- la vérification de la présence dans le véhicule des documents et équipements réglementaires et/ou spécifiques ;
- la vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant par écrit au respon-

sable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels ;

- la rédaction de la feuille de route ;
- l'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules ainsi que l'ajustement si nécessaire, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules, pneus en cas de crevaisson, essuie-glace...) ;
- d'autre part, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat, la régulation, ou le chef d'entreprise, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier doit signaler par écrit à l'employeur ou au régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constaté sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins. Ce document écrit, signé et daté par le salarié devra faire l'objet d'une contre-signature par l'employeur ou le régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur.

Il doit avoir un comportement adapté aux besoins de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier et des règles de déontologie de la profession.

Il doit en toute circonstance prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier fait partie d'une équipe médicale, il exécute toutes les tâches qui lui sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doit se conformer à ses directives, sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(e) ou du médecin.

L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire, conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambulancier peut être amené, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire telles que les transports d'enfants, les missions d'assistance ou d'assurance, les missions de «patrouilleur» ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte 2 niveaux :

- emploi référence A : ambulancier, 1<sup>er</sup> degré ; fin de scolarité obligatoire niveau 6 ou 5 bis de l'éducation nationale ;

— emploi référence B : ambulancier, 2<sup>e</sup> degré ; fin de scolarité obligatoire niveau 5 bis de l'éducation nationale, titulaire du certificat de capacité (CCA) ou équivalent.

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises, notamment).

Nomenclature des tâches aux activités des entreprises  
Régulation, c'est-à-dire :

— coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning, et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;

— apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;

— assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;

— assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;

— optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

— centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, «bons économats») ;

Conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places ;

Matériel médical : transport, livraison, installation et entretien ;

Taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi) ;

Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs) ;

Mécanique, réparation automobile, titulaire du CAP mécanique au minimum.

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 38.5 du présent accord.

## Personnel employé

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles

sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises, notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises

Missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

— coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations) ;

— apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;

— assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;

— assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;

— optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

— centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, «bons économats»).

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 38.5 du présent accord.

## Annexe II - Salaires mensuels professionnels garantis

### Barèmes garantis à l'embauche<sup>(1)</sup>

(1) Les modalités d'application du présent barème au regard de l'ancienneté sont fixées à l'article 38.4 (art. 38 SMPG) du présent accord régional.

#### Personnels ouvriers

#### Tableau exprimé en francs

Emploi	Date d'application			
	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2002	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005
	Base : pour un temps plein (*)	Base : pour un temps plein	Base : pour un temps plein	

	Date d'application			
Emploi A	7 670	7 686	7 786	Ouverture de négociations en octobre 2004
Emploi B	7 900	8 000	8 160	Ouverture de négociations en octobre 2004
* Les modalités d'application du présent barème au regard de la réduction de la durée du travail dans les entreprises sont fixées à l'article 34 du présent accord régional.				

### Tableau exprimé en euros

	Date d'application			
Emploi	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2002  Base : pour un temps plein (*)	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003  Base : pour un temps plein	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004  Base : pour un temps plein	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005
Emploi A	1 169,28	1 171,72	1 186,97	Ouverture de négociations en octobre 2004

	Date d'application			
Emploi	Au 1 <sup>er</sup> octobre 2002  Base :  pour un temps plein (*)	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2003  Base :  pour un temps plein	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004  Base :  pour un temps plein	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005
Emploi B	1 204,35	1 219,59	1 243,98	Ouverture de négociations en octobre 2004
* Les modalités d'application du présent barème au regard de la réduction de la durée du travail dans les entreprises sont fixées à l'article 34 du présent accord régional.				

## Annexe III

### Feuille de route hebdomadaire

Entreprise :

Nom du Salarié :

Semaine n° du

au

mois/année

Emploi occupé :

		AMPLITUDE				Permanence	Tâches Complémentaires Ou activités annexes	Signatures		
		Heure de prise du Service déterminée Par l'employeur Sauf impossibilité De fait	Coupure Repas Ou Pause		Heure de fin Du service			Amplitude Journalière En heure	Type 1/2/3	Employeur(*)
	Jour Férié			Début		Fin				
Lundi										
Mardi										
Mercredi										
Jeudi										
Vendredi										
Samedi										
Dimanche										
CUMUL HEBDOMADAIRE										

(\*) ou son représentant

Dans le prolongement du Décret 83-40 du 23 Janvier 1983 modifié, les horaires des salariés roulants sont individualisés.

Observations éventuelles	Signature
	Employeur (*)
	Salarié

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Décret n° 2005 du 4 février 2005

*Relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport sanitaire de la Martinique*

*(NOR : SOCT0411953D)*

*(JO, 6 février 2005)*

#### Article 1er

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux entreprises de transport sanitaire entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport de la Martinique dont le numéro d'identification APE est le 85-1 J suivant les nomenclatures d'activités et des produits approuvées par le décret du 2 octobre 1992 sus-visé.

#### Article 2

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, y compris les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail.

#### Article 3

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants,

décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, telles que définies à l'article 2, est prise en compte pour 75 % de sa durée.

#### Article 4

Lorsque, du fait de l'employeur, des personnels ambulanciers roulants n'assurent pas plus de quarante services de permanences (permanences de nuit, samedis, dimanches ou jours fériés) sur l'année, la durée du travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décomptée sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières, telles que définies à l'article 2, le coefficient de décompte du temps de travail effectif est le suivant :

80 % de 33 à 40 permanences par an ;

83 % de 22 à 32 permanences par an ;

85 % de 11 à 21 permanences par an ;

90 % pour moins de 11 permanences par an.

#### Article 5

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer et le ministre délégué aux relations du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.