

Ministère du Travail et de l'emploi
DGT, Bureau RT 2
39-43 Quai André-Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

Rennes, le 21 octobre 2016

LETTRE RECOMMANDÉE AVEC AR N°1A 115 215 9614 9

Objet : Opposition à l'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités de transport sanitaire

Madame, Monsieur,

Nous avons pris connaissance de la publication au journal officiel d'un avis relatif à l'extension de l'accord du 16 juin 2016 cité en objet (NOR : ETST1327903V), conclu par une partie des partenaires sociaux relevant de la branche des transports routiers et activités auxiliaires de transport (IDCC 16).

Cet accord modifie en profondeur l'accord-cadre du 4 mai 2000 étendu depuis un arrêté d'extension du 30 juillet 2011, plusieurs fois modifié depuis, qui précise les règles de décompte et d'organisation du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire.

En sa qualité de syndicat professionnel de la branche d'activité du transport sanitaire, la Fédération Nationale des Ambulanciers Privés (FNAP), non signataire de l'accord du 16 juin 2016, s'oppose à l'extension de cet accord, dont le contenu semble parfaitement contraire à l'esprit qui a présidé sa négociation.

L'extension de cet accord engendrerait des conséquences dramatiques pour les TPE/PME du transport sanitaire qui s'efforcent aujourd'hui de pérenniser leur activité, dans un contexte où les coûts de fonctionnement sont en croissance, alors que la prise en charge de la sécurité sociale, qui rémunère les prestations de transport, stagne.

Le présent mémoire a pour objet d'exposer de manière synthétique les raisons, tant en droit qu'en fait, qui s'opposent à l'extension, et donc à l'entrée en vigueur au sein de l'ensemble des entreprises de transport sanitaire, de cet accord du 16 juin 2016, qui manifestement ne peut trouver un intérêt qu'au sein des grands groupes ou des grandes entreprises comme il va l'être démontré.

Dans un premier temps, il convient de rappeler dans quelles conditions le temps de travail du personnel roulant est actuellement organisé, dans le cadre d'un **régime d'équivalence**, au sein des entreprises de transport sanitaire, en application des dispositions en vigueur de l'accord-cadre du 4 mai 2000 (I).

En effet, il semble essentiel de revenir sur ce régime d'équivalence que l'accord du 16 juin 2016 supprime, afin d'en revenir à une organisation du temps de travail classique, par semaine, incompatible avec les contraintes inhérentes à l'activité de transport sanitaire, avant d'exposer les conséquences dangereuses que nous identifions et qui constituent le principal motif d'opposition à l'extension de cet accord (II).

Enfin, il convient de relever une anomalie particulièrement grave de cet accord qui supprime les dispositions conventionnelles afférentes au travail à temps partiel sans en prévoir d'autres (III).

I. LE RÉGIME D'ÉQUIVALENCE ACTUELLEMENT EN VIGUEUR

A titre liminaire, il convient de rappeler que le temps de travail effectif du personnel roulant, ambulanciers DEA (diplômés d'état) et auxiliaires ambulanciers, est actuellement calculé, en **pourcentage**, sur la base de leur **amplitude journalière** de travail, conformément à l'article 3 de l'accord-cadre du 4 mai 2000.

➤ *Annexe 1 : Accord-cadre du 4 mai 2000*

Ce pourcentage est de 75 % lorsque le salarié est affecté à un service de permanence (gardes) et de 90 % en dehors.

Autrement dit, lorsque le salarié commence sa journée de travail à 9 heures et la finit à 18 heures, son amplitude de travail est de 9 heures ; son temps de travail effectif est de 8,1 heures. Lorsque le salarié est affecté à une garde de nuit, de 21 heures à 6 heures du matin, son amplitude de travail est de 9 heures ; son temps de travail effectif est de 6,75 heures.

Ce régime d'équivalence a été instauré pour répondre aux contraintes et particularités de l'organisation de l'activité de transport sanitaire, qui est partagée entre **missions de transport programmées** (consultations, sorties d'hôpitaux, etc) et **missions de transport confiées dans l'urgence**, dans le cadre d'un service de garde départementale supervisé par l'ARS (Agence Régionale de Santé), à laquelle les entreprises de transport sanitaire doivent toutes participer, conformément à l'article R.6312-19 du Code de la santé publique.

➤ *Annexe 2 : Article R.6312-19 du Code de la santé publique*

En pratique, la nature même de **l'activité de transport sanitaire empêche de prévoir à l'avance comment la journée de travail du salarié roulant sera organisée**, sa charge de travail ne pouvant donc pas être répartie dans le cadre d'un horaire de travail prédéfini.

En effet, la journée de travail du salarié roulant, dans le domaine du transport sanitaire comme dans celui du transport de marchandise par ailleurs, est partagée entre missions de transport, temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause et coupure.

C'est pour cette raison très précise que les partenaires sociaux ont décidé, lors de la négociation de l'accord-cadre du 4 mai 2000, d'organiser le temps de travail dans le cadre d'un régime d'équivalence qui prend en compte la nature particulière de l'activité de transport sanitaire, afin de permettre de rationaliser l'organisation du temps de travail tout en conservant les droits des salariés.

II. LA SUPPRESSION DU RÉGIME D'ÉQUIVALENCE

La suppression de ce régime d'équivalence entraînerait des difficultés pratiques majeures incontestables (A), mais surtout, elle serait source d'une grande insécurité juridique (B).

Enfin, les conditions dans lesquelles l'accord du 16 juin 2016 organise la suppression du régime d'équivalence démontrent à elles-seules à quel point cette suppression ne répond pas à l'objectif fixé (C).

A. Les difficultés pratiques d'un décompte du temps de travail en dehors d'un régime d'équivalence

En supprimant le régime d'équivalence, l'accord du 16 juin 2016 souhaite en revenir à une organisation du temps de travail dans laquelle il faudrait systématiquement distinguer pour chaque journée de travail : temps de trajet, temps d'inaction, temps de repos, temps de repas, temps de pause légale et temps de coupure entre 2 trajets.

L'exercice serait d'autant plus complexe que si la journée de travail est déjà composée de 6 temps différents, qui pour certains seraient assimilés à du temps de travail effectif et d'autres non, l'accord du 16 juin 2016 procède à des sous-distinctions parmi certains de ces temps.

Aussi, il faudrait, en application des articles 4 et 5 de l'accord du 16 juin 2016, dorénavant dissocier les temps de pause selon qu'ils ont duré plus ou moins de 20 minutes, les temps de repas selon qu'ils ont duré plus ou moins de 30 minutes, et par-dessus tout, il faudrait veiller à ce que le total des temps de pause et coupures ne dépassent pas 1h30 en semaine et 2h les dimanches, nuits et jours fériés.

Sortir du régime d'équivalence dans les conditions fixées par l'accord du 16 juin 2016 serait d'une complexité effroyable en matière de suivi des temps à laquelle les TPE/PME ne pourront pas faire face, notamment parce qu'elles n'ont pas la capacité financière d'embaucher du personnel exclusivement affecté au suivi des temps et à l'établissement d'un état préparatoire de paie permettant aux cabinets comptables d'établir les bulletins de salaire sans faire d'erreurs.

Enfin, il faut bien comprendre que sortir du régime d'équivalence ne serait pas plus une avancée sociale qu'un moyen de faciliter l'organisation du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire.

En effet, avec le régime d'équivalence actuel, les salariés sont rémunérés à 90% de leur amplitude journalière, y compris lorsqu'en réalité leurs temps trajets cumulés dans la journée correspondent à moins. Charge aux entreprises de tenter d'organiser les courses pour limiter les temps d'inactions et les coupures. Mais il est incontestable que ces temps, qui ne seraient pas du temps de travail effectif en dehors du régime d'équivalence, correspondent à moins de 10% de leur amplitude journalière.

Ce n'est donc pas pour éviter de rémunérer plus d'heures de travail que les TPE/PME du transport sanitaire réunis au sein de la FNAP s'opposent fermement à l'extension de l'accord du 16 juin 2016, mais bien pour éviter que l'organisation du temps de travail et son suivi se complexifie davantage.

B. L'insécurité juridique née de la suppression du régime d'équivalence

En outre, la suppression du régime d'équivalence dans les conditions définies par l'accord du 16 juin 2016 serait source d'une insécurité juridique certaine.

En revenant sur le principe de fixation du temps de travail effectif par rapport à un pourcentage de l'amplitude journalière de travail, l'accord du 16 juin 2016 impose donc comme il l'a été exposé ci-dessus de distinguer, de manière extrêmement complexe, les temps assimilés à du temps de travail effectif et ceux qui ne le sont pas.

Par ailleurs, et c'est là que l'insécurité juridique demeure, l'accord, à son article 5, précise que si les salariés ne peuvent pas être considérés comme étant en temps de travail effectif pendant leurs temps de pause et coupures, en rappelant qu'ils peuvent vaquer librement à des occupations personnelles pendant ces temps, toutefois, ils « *devront pouvoir être joint par tout moyen de communication* » afin de pouvoir intervenir.

Autrement dit, **l'accord du 16 juin 2016 fait systématiquement de tout temps de pause ou de coupure une période d'astreinte, voir même un temps qu'il faudrait considérer comme étant du temps de travail effectif.**

D'une part, les salariés pourraient considérer qu'en application de l'article 5 de l'accord du 16 juin 2016, ils sont, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, tenus de devoir rester à proximité de leur véhicule afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, donc en astreinte, conformément à l'article L.3121-9 du Code du travail.

Par conséquent, ils seraient en droit de bénéficier d'une contrepartie en repos ou en argent que l'accord du 16 juin 2016 n'a pas fixé.

Au-delà du débat concernant le coût lié à l'existence de périodes d'astreintes imposées par l'accord du 16 juin 2016, la plupart des TPE/PME du transport sanitaire n'identifieront pas nécessairement ce risque puisque l'accord ne tire pas les conséquences de la suppression du régime d'équivalence et de sa nouvelle définition des temps de pause et de coupure.

Ce qui serait à n'en point douter une source de contentieux futurs liés à l'interprétation de l'accord et sa mise en pratique.

D'autre part, et pire encore, il pourrait être interprété de cet accord, qu'en réalité, lorsqu'ils sont en temps de pause ou de coupure, les salariés doivent être considérés comme accomplissant un travail effectif, « *car ils sont tenus de rester en permanence à la disposition de l'employeur* ».

En effet, lorsque les salariés sont en temps de pause ou de coupures après une mission de transport, ils n'ont pas la possibilité de retourner à leur domicile et restent, soit au volant, soit à proximité du véhicule confié par l'entreprise.

Or, dans ce cas, la jurisprudence est claire, si le salarié est tenu de rester à son domicile, il est en astreinte, mais s'il doit rester à la disposition permanente de l'entreprise, cela constitue un temps de travail effectif.

Il ne peut pas être accepté que cet accord, dont l'interprétation du contenu est source d'une telle insécurité juridique, soit étendu.

Il est en effet plus que nécessaire de reprendre les négociations du contenu de cet accord afin de sécuriser l'organisation du temps de travail.

C. La mise en place d'un régime transitoire édifiant

Le calendrier instauré par l'accord du 16 juin 2016 pour aboutir à la suppression définitive du régime d'équivalence démontre que cette suppression est tout à fait inappropriée, et en pratique, impossible à mettre en œuvre dans les TPE/PME.

En effet, si l'accord prévoit une suppression immédiate du régime d'équivalence en dehors des périodes de garde, il prévoit sa survie, pendant une période transitoire de 3 ans, pour les périodes de permanence.

L'accord précisant que la suppression du régime d'équivalence pendant les services de permanence ne pourra intervenir que si les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale, c'est-à-dire, les dispositions du Code de la santé publique, ont été adaptées.

Il convient de s'interroger sur les raisons d'un tel régime transitoire.

En réalité, les signataires de l'accord ont bien conscience que les aléas dans l'organisation des transports sont accentués pendant les services de permanence, puisque par nature, c'est en cas d'urgence qu'il faut intervenir pendant les périodes de garde, donc sans pouvoir anticiper quand et pour combien de temps le salarié va travailler.

Sauf, que contrairement aux plus grosses entreprises, la problématique liée à l'impossibilité d'anticiper l'organisation du temps de travail est identique en dehors des périodes de garde dans les TPE/PME.

Car, dans les TPE/PME du transport sanitaire, la quantité et la récurrence des missions de transports qui leur sont confiées ne permettent pas de compléter des journées complètes de travail tout en limitant les pauses et coupures.

Autrement dit, si les grandes entreprises du transport sanitaire ne rencontrent les difficultés évoquées au point II.A. de la présente qu'en période de garde, les TPE/PME les rencontrent en permanence.

De tel sorte qu'une sortie du régime d'équivalence dans les conditions fixées par l'accord du 16 juin 2016 ne peut pas sérieusement être envisagée pour ces TPE/PME.

En préambule de l'accord du 16 juin 2016, il est rappelé que l'un de ces objectifs est de réformer l'organisation du temps de travail pour contrer « *les pratiques et l'émergence de nouveaux statuts ayant pour conséquence un détournement des règles sociales générateur d'une concurrence déloyale, notamment au niveau des PME/TPE* ».

Or, en réalité, cet objectif et l'esprit de ce préambule ne se retrouvent plus dans le contenu de l'accord, qui au contraire crée un fossé entre les grandes entreprises et les TPE/PME.

III. La suppression des dispositions conventionnelles afférentes au temps partiel

L'article 14 de l'accord du 16 juin 2016, intitulé « *Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000* », prévoit la suppression pure et simple de son article 15 « *Travail à temps partiel* ».

Or, l'accord du 16 juin 2016 ne prévoit aucune clause sur le temps partiel.

Autrement dit, les dispositions de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sont supprimées, mais aucune disposition sur le temps partiel n'est prévue par l'accord du 16 juin 2016.

La convention collective ne prévoit donc pas de dispositions sur le travail à temps partiel.

En pratique, cette suppression et l'absence de dispositions particulières afférentes au temps partiel dans ce nouvel accord renforcent les difficultés d'organisation du temps de travail dans les TPE/PME qui recourent régulièrement au travail à temps partiel à défaut de pouvoir proposer, au regard de leur activité, uniquement des emplois à temps plein.

Puisque le régime d'équivalence n'est pas applicable aux temps partiels, il est nécessaire que les partenaires sociaux négocient, notamment, dans quelles limites les salariés peuvent réaliser des heures complémentaires, le nombre et la durée maximale des coupures de travail et les conditions dans lesquelles le planning et les horaires du salarié à temps partiel peuvent être modifiés par l'employeur.

Enfin, juridiquement, cette absence de dispositions afférentes au temps partiel dans l'accord du 16 juin 2016 devra empêcher son extension.

En effet, cela contrevient aux dispositions de l'article L.2241-3 du Code du travail qui imposent aux partenaires sociaux de mettre en place des négociations triennales qui doivent notamment porter sur « *les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel* ».

Mais surtout, cela contrevient aux dispositions de l'article L.2261-22 12°-B du Code du travail qui conditionne l'extension des accords de branche que s'ils contiennent un certain nombre de clauses dont celles qui déterminent « *les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel* ».

Puisqu'il supprime l'article 15 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 et qu'il reste silencieux sur les conditions d'emploi des salariés travail à temps partiel, l'accord du 16 juin 2016 ne peut pas être étendu.

* *

*

Pour l'ensemble des raisons évoquées par la présente, la FNAP demande à ce que l'accord du 16 juin 2016 ne soit pas étendu.

Nous vous prions, d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre grande considération.

Le Président

Philippe LAURIOT