

Convention collective régionale
IDCC : 3207. – TRANSPORTS SANITAIRES
(Guadeloupe)
(26 septembre 2014)

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE
DU 26 SEPTEMBRE 2014

NOR : ASET1550061M
IDCC : 3207

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la présente convention, les parties ont souhaité doter la branche des transports sanitaires de la Guadeloupe d'une convention collective autonome :

- adaptée aux contraintes réglementaires de la profession ;
- procurant un accès compréhensible aux droits et obligations respectifs des employés et des employeurs ;
- de favoriser l'application de règles sociales respectueuses du bien-être des salariés, de leurs conditions de travail tout en tenant compte des contraintes économiques et réglementaires qui s'imposent aux professionnels du secteur ;
- de nature à instaurer et faire vivre le dialogue social dans une branche composée de très petites entreprises et dénuées d'instances représentatives du personnel.

Les parties conviennent que la présente convention constitue un ensemble indivisible de droits et obligations réciproques respectant le principe de faveur, c'est-à-dire les droits et acquis les plus favorables pour le (la) salarié(e) dans les conventions collectives et accords antérieurs et à venir.

En toute hypothèse, la présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

Sous réserve du respect du principe de faveur, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou établissements par suite de conventions, d'accords ou d'usages.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention et les accords qui y sont et/ou y seront annexés règlent sur la Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de l'activité du transport des malades par ambulance, des ambulances de réanimation par référence à la nomenclature d'activités française 86.90A.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples, la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

Durée et date d'entrée en vigueur

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.
Elle entre en vigueur à compter du 2 janvier 2015.

Article 3

Révision. – Dénonciation. – Négociation

Article 3.1

Révision

Les parties conviennent d'une possibilité de révision de la convention collective.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations signataires contractantes. La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, au siège de chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 1 mois au plus tard après la demande de révision opérée dans les formes indiquées ci-dessus.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date de mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent intervenir à tout moment sur demande d'une des organisations.

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Article 3.2

Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois ; la convention, ou partie de convention, dénoncée cessera de produire effet à l'entrée en vigueur du texte lui étant substitué, à défaut à l'issue d'une période de 1 an à compter de l'expiration du préavis susmentionné.

En cas de dénonciation par l'une seulement des organisations syndicales de salariés, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne et jusqu'à nouvel ordre, des dispositions en cause.

En cas de dénonciation par l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou par l'organisation patronale signataire, les parties devront se réunir dans un délai de 1 mois suivant la date de dénonciation, afin d'examiner en commun la situation ainsi créée.

Article 4

Négociations périodiques et garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux instances paritaires

Article 4.1

Négociation

Les négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2242-5 à L. 2242-19 du code du travail se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires prévus aux articles précités, les organisations syndicales inscriront à l'ordre du jour de leur négociation en cours les demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives dès lors qu'ils en auront eu connaissance avant la tenue de leur première réunion.

Article 4.2

Garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux instances paritaires

Des absences seront accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la commission paritaire ou aux réunions de négociation de branche.

Les salariés devront en faire la demande écrite auprès de leur employeur au moins 8 jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires visées à l'alinéa 1 et décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche régionale, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de 4 heures au niveau de la branche régionale.

Eu égard à la très petite taille des entreprises de la branche, deux salariés ou plus appartenant à la même entreprise ne peuvent être simultanément ou concomitamment autorisés à s'absenter pour ces circonstances.

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau régional en cause s'efforceront de faire en sorte que ces absences n'apportent pas d'entrave au libre exercice du droit syndical ou de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise.

Article 5

Avantages acquis

La présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront être l'occasion d'une modification de la qualification en défaveur des travailleurs à la date d'entrée vigueur.

En termes d'avantages acquis, il convient de préciser qu'il s'agit d'éléments dont le salarié a d'ores et déjà bénéficié, à titre personnel préalablement à la date de la mise en application de la présente convention collective.

Sous réserve du respect du principe de faveur, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou établissements par suite de conventions, d'accords ou d'usages.

Article 6

Droits et libertés dans l'entreprise

Article 6.1

Principes constants en matière de non-discrimination

Article L. 1121-1 du code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Article L. 1132-1 : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanc-

tionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualiste, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article L. 1132-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1132-4 : « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »

Les parties à la présente convention collective s'engagent à respecter scrupuleusement les principes ci-dessus précisés.

Article 6.2

Principes en matière de harcèlements

Article L. 1152-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L. 1152-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Article L. 1152-3 : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition en tout acte contraire est nulle. »

Article L. 1152-4 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements et harcèlement moral. »

Article L. 1152-5 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article L. 1153-1 : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Article L. 1153-2 : « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. »

Article L. 1153-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlements sexuel ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1153-4 : « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. »

Article L. 1153-5 : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. »

Article L. 1153-6 : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article 6.3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter le principe qui interdit les discriminations fondées sur le sexe ou la situation de famille, et notamment les discriminations en matière de salaire.

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les employeurs se conformeront aux dispositions particulières légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des femmes, et notamment les dispositions des articles L. 1141-1 et suivants.

Conformément à la législation en vigueur, pour une même qualification et un même travail ou pour un travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes.

En application du code du travail, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées font partie de la négociation prévue aux articles L. 2241-1, L. 2241-2 et L. 2241-7 du code du travail.

Article 6.4

Salariés handicapés, mutilés de guerre, accidentés du travail, inaptes à l'emploi

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Les personnes porteurs de handicap reçoivent leurs salaires sans qu'il soit tenu compte de la pension dont ils sont titulaires.

Les dispositions de la présente convention ne font pas échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Le cas échéant, des mesures de rattrapage seront mises en œuvre pour combler les retards ou les handicaps rencontrés par les salarié(e)s, notamment en matière d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les employeurs devront s'efforcer de reclasser, parmi le personnel de leur entreprise, les salariés devenus inaptes à l'emploi pour lequel ils ont été embauchés.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail prévues par les dispositions légales en vigueur, les salariés victimes d'un accident du travail retrouvent leur emploi ou un emploi similaire dès lors qu'ils ne se trouvent pas en état d'infériorité pour occuper un tel emploi.

Dans le cas contraire, l'employeur leur proposera un autre emploi approprié à leurs capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de proposer un tel emploi, l'employeur en fera connaître par écrit les motifs. Il ne pourra résulter de leur état aucune réduction de salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans des conditions normales.

Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession.

L'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de l'intéressé.

Article 7

Commissions paritaires

Article 7.1

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Les parties signataires instituent une commission régionale paritaire de conciliation et d'interprétation (CRPCI).

La CRPCI pourra être saisie de tous les différends collectifs ou individuels issus d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la CRPCI, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente.

Si la commission se déclare compétente elle assure sa mission en qualité de formation en charge de la résolution du conflit.

Si la commission régionale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après.

Article 7.1.1

Composition de la commission

La commission régionale est composée de deux collèges :

- un collège « salariés » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège « employeurs », composé à parité par les organisations patronales signataires, comprenant le même nombre total de représentants (titulaire et suppléant) que le collège « salariés ».

Un membre de cette commission, salarié ou employeur, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission régionale sera tenu par un membre de la commission choisi parmi ses membres en début d'instruction du dossier.

La durée des mandats est fixée à 4 années.

Article 7.1.2

Mise en œuvre de la procédure

La commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera utile. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits individuels, et s'agissant des points litigieux portés à sa connaissance, la saisine de la commission devra être préalable à toute procédure judiciaire.

Article 7.1.3

Règlement intérieur

La commission paritaire est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

- de convocation des membres, y compris les délais ;
- d'information des membres sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour, y compris les délais d'envoi des documents ;
- d'organisation et de déroulement des réunions ;
- de prise de décision, les règles de vote et la forme de la notification des décisions des commissions.

Article 7.2

Commission paritaire de validation des accords

Article 7.2.1

Principe et acteurs de la négociation

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur peut négocier un accord collectif d'entreprise avec :

- les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans les entreprises de moins de 200 salariés ne comportant

pas d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;

- un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 7.2.2

Objet de la négociation et champ de contrôle de la commission

L'objet de la négociation des accords concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail qui portent sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Le contrôle de la commission paritaire de validation des accords porte exclusivement sur les accords susmentionnés.

Article 7.2.3

Règles de la négociation

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture des négociations dans l'entreprise, par courrier recommandé avec avis de réception, par remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen de preuve incontestable de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche à la date de conclusion de l'accord peuvent être obtenues auprès de la DIECCTE de la Guadeloupe. S'il choisit la voie postale, c'est à ces adresses que l'employeur doit envoyer le courrier d'ouverture des négociations pour être en conformité avec le deuxième alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail.

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

En tout état de cause, le respect de l'ensemble des conditions de déroulement des négociations exposées ci-dessus est une condition de validité de l'accord.

Article 7.2.4

Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de délégué syndical. Le renouvellement et la révision d'un accord par les représentants élus du personnel suivent les mêmes règles de négociation que celles d'un accord d'entreprise.

Article 7.2.5

Négociations avec les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés

Chaque élu titulaire ou salarié mandaté appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 du code du travail dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Le temps passé aux négociations prévues dans le présent accord n'est pas imputable sur le crédit légal d'heures de délégation prévu dans le cadre de l'exercice du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le tribunal compétent.

Article 7.2.6

Composition

La commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants suppléants peuvent siéger avec les représentants titulaires.

Chaque membre titulaire de la commission paritaire de validation présent dispose d'une voix.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Les votes ont lieu à main levée.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés en alternance, tous les 2 ans, par le représentant des organisations syndicales ou celui des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 7.2.7

Fonctionnement

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur précise notamment :

- le fonctionnement et les missions du secrétariat et l'adresse à laquelle sont adressées les demandes (courrier et courrier électronique) ;
- la fréquence des réunions ;

- les modalités d'organisation des réunions (calendrier, délai préalable de convocation, procès-verbaux et relevés de décisions...);
- les modalités de désignation de la présidence et du secrétariat de la commission;
- le quorum nécessaire pour la tenue des réunions;
- les modalités de délibération de la commission;
- le contenu et la procédure de transmission des documents garantissant que la validation des accords ne résulte pas d'un défaut d'organisation ou de transmission de documents.

Le règlement intérieur figurera en annexe du présent accord.

En tout état de cause, les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à la commission paritaire de validation le soient dans un délai suffisant permettant leur examen, la tenue de la réunion de la commission paritaire, le vote et la notification de validation ou de rejet dans le délai légal en vigueur.

Article 7.2.8

Objet de la commission paritaire de validation

La commission se prononce dans le délai légal en vigueur à la date de dépôt du dossier recevable accompagné de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 7.2.9 concernant les conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés entre l'employeur et les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel.

La demande est faite par courrier recommandé avec avis de réception, le délai légal pour décision de la commission courant à compter de la date de réception dudit courrier par le secrétariat de la commission.

Pour statuer sur leur validité, la commission vérifie que les accords collectifs d'entreprise n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de la décision de la commission paritaire.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 7.2.9

Saisine de la commission

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire de validation :

- deux exemplaires originaux signés de l'accord soumis à validation (et par mail un exemplaire en version « PDF »);
- une fiche signalétique indiquant :
 - l'objet de l'accord;
 - les nom et adresse de l'entreprise;
 - la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ou, le cas échéant, le nom des salariés mandatés ayant signé l'accord ainsi qu'une copie de leur mandat;
 - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail;
- le double du formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ou le procès-verbal de carence des dernières élections ou, à défaut, une attestation sur l'honneur certifiant que l'entreprise n'a pas atteint le seuil d'effectif légal la contraignant à organiser des élections professionnelles;

- une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives, conformément à l'article 7.2.3 du présent accord ;
- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord ;
- une attestation d'avocat ou de conseil à compétence juridique, extérieur à l'entreprise et dont c'est l'activité principale, certifiant, sans réserve, de la conformité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- une attestation des signataires relative au respect des dispositions des articles 7.2.2 et 7.2.3 du présent accord ;
- le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, s'il existe, relatif à l'accord proposé à validation.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus ou comportant des pièces incomplètes ou erronées fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Les frais d'avocat ou de conseil extérieur à l'entreprise sont à la charge de l'employeur. L'avis de l'avocat ou du conseil extérieur à l'entreprise, dont un exemplaire sera remis à chaque négociateur, est donné à titre « d'expertise » mais ne liera en aucun cas la commission paritaire de validation.

Article 7.2.10

Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétences ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 7.2.9 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Notamment, la commission paritaire vérifie que les représentants du personnel élus titulaires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel).

Les modalités de la prise de décision par la commission sont énoncées dans le règlement intérieur qui sera annexé au présent accord.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet, le procès-verbal doit mentionner le motif de refus et la répartition des votes « pour » et « contre » par collègue.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

La commission paritaire de validation transmettra deux fois par an à l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche un bilan des dossiers qu'elle aura instruits.

Article 7.2.11

Notification des décisions de la commission

Les décisions de validation sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal accompagné d'un original de l'accord à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les décisions d'irrecevabilité ou de rejet sont notifiées dans les plus brefs délais sous forme d'un procès-verbal comportant le motif de la décision à la partie qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par lettre simple aux autres signataires de l'accord.

Les signataires s'engagent à faire en sorte que tous les accords soumis à validation à la commission paritaire le soient dans les délais légaux en tenant compte des délais de notification afin d'éviter les validations « par défaut ».

Article 8

Formalités de dépôt et publicité

La présente convention collective sera déposée à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) de Basse-Terre et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre par la partie la plus diligente.

Article 9

Dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Article 10

Adhésions ultérieures

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation (art. L. 2261-3 du code du travail) toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est celle prévue à l'article 1^{er} de la présente convention.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à l'agrément des parties signataires de la convention (art. L. 2261-6 du code du travail).

Article 11

Extension

Les parties contractantes entendent solliciter l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail dans le champ d'application prévu à l'article 1^{er}.

Un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche et à la porte qui y donne accès.

Un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition du personnel.

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention collective régionale à chaque délégué du personnel titulaire, aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux, pour la durée de leur mandat respectif.

La mise à jour des textes est assurée par l'entreprise.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

En cas de difficultés liées à l'application des dispositions générales en matière de représentation du personnel ou syndicale au sein d'une entreprise, les représentants des centrales des organisations professionnelles ou syndicales représentatives dans la branche sont invités à se concerter afin de rechercher une solution appropriée au regard de la situation constatée.

Article 12

Principes du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise conformément aux règles légales en vigueur, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 13

Notions communes

Article 13.1

Effectif

En matière de représentation salariale et de droit syndical, les modalités d'exercice des droits collectifs sont liées à l'effectif salarié de l'entreprise.

Calcul des effectifs

Salariés pris en compte intégralement :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile.

Salariés pris en compte partiellement :

- les salariés à temps partiel ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins 1 an, salariés sous contrat de travail temporaire : ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

(Art. L. 2314-1 et suivants du code du travail)

Article 13.2

Crédit d'heures

L'employeur est tenu de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'un nombre d'heures variable selon les instances et l'effectif de l'entreprise.

Le crédit d'heures est attribué aux représentants titulaires et aux suppléants lorsque ces derniers remplacent un titulaire.

Le temps passé à l'exercice des fonctions représentatives est de plein droit considéré comme temps de travail.

Le crédit d'heures est une durée maximale et non forfaitaire qui se calcule par mois civil.

Le crédit d'heures est individuel.

Cumul des crédits d'heures :

Le cumul des mandats étant possible, celui des crédits d'heures l'est également sauf en cas de cumul des fonctions suivantes :

- délégué syndical (ou représentant de section syndicale) et délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- délégué du personnel et membre du comité d'entreprise dans les entreprises où s'est constituée une délégation unique du personnel.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux peuvent durant les heures de délégation se déplacer hors de l'entreprise, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Rémunération :

Le temps passé par les représentants du personnel à l'exercice de leurs fonctions est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article 13.3

Protection des représentants du personnel

En termes de licenciement, il est précisé que les délégués syndicaux, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une protection spécifique.

Leur licenciement, notamment, doit expressément être autorisé par l'inspecteur du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 14

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

Article 14.1

Représentativité syndicale

En application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1. Respect des valeurs républicaines ;
2. Indépendance ;
3. Transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. Audience établie selon les niveaux de négociation ;
6. Influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Effectifs d'adhérents et cotisations.

Article 14.2

Section syndicale

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres.

L'existence d'une section syndicale est une des conditions de la désignation de délégué syndical.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise, un syndicat peut constituer une section syndicale dès lors :

- qu'il est représentatif ;
- ou qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative ;
- ou, à défaut, qu'il satisfait aux critères des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans et a un champ d'application géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

Moyens d'action

Pour exercer sa mission, la section syndicale dispose des moyens d'action suivants :

- collecte des cotisations ;
- affichage de communication syndicale. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. L'affichage des communications syndicales ne devra prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire. Les panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ;
- diffusion des publications et des tracts ;
- organisation de réunion en dehors du temps de travail.

Locaux et matériel :

- dans les entreprises employant plus de 200 mais moins de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de mettre à la disposition des sections syndicales un local commun à toutes les sections syndicales et convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ;
- dans les entreprises ne dépassant pas 200 salariés, la loi ne met à la charge de l'employeur aucune obligation en matière de locaux syndicaux.

Article 14.3

Délégué syndical

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales peuvent procéder à la désignation de délégué syndical exclusivement en la personne d'un délégué du personnel.

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi (art. L. 2143-13 et suivants du code du travail).

Le délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

TITRE III

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 15

Election

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements de 11 salariés et plus dans les conditions prévues par la loi (art. L. 2312-1 et suivants du code du travail).

Le nombre de délégués est fixé en fonction de l'effectif des salariés :

EFFECTIF	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS	
De 11 à 25	1	
De 26 à 49	2	
De 50 à 74	2 + 1 = 3	En l'absence de comité d'entreprise
De 75 à 99	3 + 1 = 4	En l'absence de comité d'entreprise
De 100 à 124	4 + 1 = 5	En l'absence de comité d'entreprise
De 125 à 149	5 + 1 = 6	En l'absence de comité d'entreprise
De 150 à 174	5 + 2 = 7	En l'absence de comité d'entreprise
De 175 à 199	6 + 2 = 8	En l'absence de comité d'entreprise
De 200 à 249	6	
De 250 à 499	7	

Article 16

Mandat des délégués du personnel

Sauf accord dérogatoire pouvant réduire la durée de leur mandat à 2 ans, les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Leur élection intervient à la même date que celle du comité d'entreprise.

Article 17

Attribution des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail, des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Article 18

Exercice des fonctions des délégués du personnel

Crédit d'heures

Le crédit d'heures réservé aux délégués du personnel titulaires est limité à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les autres entreprises.

Réunion mensuelle

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

Ces demandes sont transcrites sur le registre spécial.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

TITRE IV
COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 19

Champ d'application

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 salariés.

Article 20

Composition du comité

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires (art. L. 2325-1 et suivants du code du travail).

Le chef d'entreprise préside le comité d'entreprise.

La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée de représentants élus pour 4 ans.

Leur nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise :

EFFECTIF	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS au comité d'entreprise
De 50 à 74	3
De 75 à 99	4
De 100 à 399	5

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut nommer au comité d'entreprise un représentant syndical.

Article 21

Durée du mandat et crédit d'heures

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Leur élection intervient à la même date que celle des délégués du personnel.

Crédit d'heures

Le crédit d'heures réservé aux représentants du personnel au comité d'entreprise titulaires est limité à 20 heures par mois.

Article 22

Attributions et pouvoirs

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 2323-1 et suivants du code du travail).

Les modalités de mise en œuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi font l'objet d'un compte rendu annuel.

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- période et amplitude effective de modulation ;
- organisation des roulements et horaires décalés ;
- périodes et modalités des congés payés ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 23

Fonctionnement

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les procès-verbaux consignants les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un délégué suppléant en lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance.

Les délégués suppléants ont la possibilité d'assister les délégués titulaires aux réunions préparatoires.

Conformément à la législation, le comité d'entreprise bénéficie d'une subvention de fonctionnement ainsi que d'une subvention liée aux activités sociales et culturelles dans les conditions définies par la loi.

Toutefois, pour mener à bien ces missions relatives aux activités sociales et culturelles, les parties conviennent que le pourcentage de la subvention destinée au financement des activités sociales et culturelles :

- a pour assiette la masse salariale brute transmise aux organismes sociaux dans le cadre de la déclaration annuelle des salaires (DADS) ;
- ne saurait être inférieur à 0,4 % de la masse salariale brute.

Article 24

Règles applicables aux élections

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (art. L. 2314-21 à L. 2314-24 du code du travail).

Article 24.1

Déclenchement des élections

L'initiative des élections incombe à l'employeur ; celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à une demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale lorsque l'institution n'existe pas.

L'élection des délégués du personnel et celles des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu, en principe, à la même date.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée (par l'absence de candidature ou de quorum au premier tour et l'absence de candidature au second tour), l'employeur établit un procès-verbal de carence. Ce procès-verbal est affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Article 24.2

Electorat

Sont électeurs les salariés de l'entreprise qui répondent aux conditions suivantes :

- avoir 16 ans révolus ;
- travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Ces conditions sont appréciées à la date du premier tour de scrutin.

Article 24.3

Eligibilité

Sont éligibles les salariés réunissant les conditions suivantes :

- être électeur ;
- avoir 18 ans révolus ;
- avoir travaillé dans l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- ne pas être conjoint, partenaire de Pacs, concubin, descendant, ascendant, frère, sœur ou allié au même degré de l'employeur.

Article 24.4

Etablissement des listes de candidats

Au premier tour de scrutin, le droit de présenter des candidats est réservé aux organisations syndicales.

Au second tour, les candidatures sont libres.

Article 24.5

Organisation des élections

L'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral, par courrier et par voie d'affichage.

Le protocole d'accord préélectoral porte sur les modalités d'organisation des scrutins et de déroulement des opérations électorales. Ce protocole doit respecter les principes généraux du droit électoral.

En principe, les collèges électoraux sont au nombre de deux, constitués :

- pour le premier, par les ouvriers et employés ;
- pour le second, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Un seul collège est constitué dans les entreprises ne dépassant pas 25 salariés.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

L'employeur doit mettre à disposition des électeurs les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et pour garantir la liberté et la sincérité de ce vote.

Article 24.6

Panneaux d'affichage

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), et pour l'affichage des communications.

Article 25

Modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Mode de scrutin

On ne peut tenir compte du premier tour que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre des votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Le nombre de votants s'entend du nombre de suffrages valablement exprimés, non compris les bulletins blancs ou nuls.

Le quorum est apprécié séparément pour les titulaires et pour les suppléants.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ces candidats.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

TITRE V

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En application des dispositions prévues par les textes en vigueur, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les établissements n'atteignant pas ce seuil d'effectifs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourra facultativement être constitué ; à défaut, les délégués du personnel établiront la liaison avec la direction pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation établi comme suit :

- 2 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 1 500 salariés et plus.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel. L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme à l'objet de celui-ci.

La formation nécessaire à l'exercice des missions des représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de cet établissement ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

TITRE VI

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 26

Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi (art. L. 2242-1 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et en présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux la négociation annuelle est obligatoire. Elle porte sur les salaires effectifs, la durée effective de l'organisation du temps de travail et de l'examen de la situation économique et de l'emploi.

A cet effet, un rapport est remis par l'employeur ou son représentant aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date de la négociation.

L'objet des négociations sera, sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à cette fin des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

TITRE VII

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27

Conditions d'embauche et de travail

Au regard des difficultés aiguës d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes, les entreprises s'efforceront de créer les conditions de nature à faciliter leur insertion dans le monde professionnel.

Article 27.1

Conditions d'embauche

Les employeurs feront connaître leur besoin en personnel aux services de Pôle emploi ou de tout autre organisme habilité à procéder au recrutement et au placement de salariés.

Ils se réservent la faculté de recourir à l'embauchage direct.

Les salariés sont informés de la vacance ou de la création d'un poste.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les qualités professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir sauf à lui assurer la formation adéquate à l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié doit fournir :

- un justificatif d'identité (fiche d'état civil, carte d'identité...) ;
- son permis de conduire avec un relevé des points ;
- le diplôme d'Etat d'ambulancier (DEA) ou d'auxiliaire ambulancier lorsque requis ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et règlements en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- ses cartes d'assurances sociales.

Pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire ainsi qu'une autorisation écrite leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Dès l'embauche, une lettre d'embauche ou un contrat de travail sera établi par écrit et fera référence à la présente convention collective, et le cas échéant à l'existence du règlement intérieur de l'entreprise. Il est à rappeler autant que de besoin que l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant plus de 20 salariés. Celui-ci étant porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le contrat de travail doit comporter au minimum les mentions suivantes :

- l'emploi occupé et la classification correspondante ;
- le salaire et autres gratifications ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai et éventuellement son renouvellement ;
- la protection sociale.

Article 27.2

Conditions de travail

Afin de s'assurer que l'exercice de la profession puisse être accompli dans des conditions satisfaisantes, chaque entreprise mettra à disposition du personnel ambulancier :

- 5 hauts (polos ou chemises ou blouses ou gilets) ;
- 3 pantalons (déperlants) ;
- 1 paire de chaussures adaptée à l'activité et conforme à la législation ;
- 1 badge permettant l'identification du titulaire et de l'entreprise qui l'emploie ;
- 1 parapluie par véhicule.

L'équipement mis à disposition sera régulièrement entretenu et remplacé par l'employeur. Il sera consciencieusement utilisé par le personnel bénéficiaire.

Article 28

Visite médicale

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Par ailleurs, il passera une visite médicale tous les 2 ans.

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

Article 29

Contrat à durée indéterminée

Article 29.1

Période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois.

En cas de rupture de la période d'essai, un délai de préavis sera observé, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Si la rupture du contrat de travail émane du salarié, la durée du préavis est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Si la rupture du contrat de travail émane de l'employeur, la durée du préavis est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Toute période de suspension de la période d'essai (congés, fermeture annuelle de l'établissement, maladie ou accident...) a pour effet de prolonger cette dernière d'une durée équivalente.

Article 29.2

Préavis

En dehors de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est fixée comme suit :

- pour les ouvriers :
 - moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines ;
 - entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les employés :
 - moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois ;

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir totalement ou partiellement son préavis. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Le salarié qui refuse d'exécuter le préavis sera redevable d'une indemnité compensatrice équivalente à la période de préavis non exécutée.

Pendant le préavis, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Le nombre d'heures est ramené de 40 heures à 10 heures lorsque le préavis est égal ou inférieur à 15 jours de préavis, 20 heures pour un préavis supérieur à 1 mois et inférieur à 2 mois de préavis.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord. Elles peuvent d'un commun accord être groupées en une ou plusieurs fois.

Dans le cadre d'un licenciement, hors faute grave ou faute lourde, ces heures d'absence seront rémunérées.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *pro rata temporis*.

Article 29.3

Licenciement

En cas de licenciement, les dispositions légales et réglementaires concernant la mise en œuvre de la procédure préalable doivent être observées par l'employeur.

Licenciement pour motif personnel : procédure

L'employeur, qui envisage de licencier un salarié, le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine moins le dimanche et les jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en mains propres de la lettre de convocation. Le salarié doit disposer d'un délai de 5 jours pleins pour préparer sa défense.

La lettre de convocation à un entretien préalable doit mentionner que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet, liste qui peut être consultée à la mairie ou à l'inspection du travail.

Lors de l'entretien préalable, l'employeur exposera l'ensemble des griefs reprochés au salarié et recueillera ses explications.

Si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception à l'issue d'un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis, dont la durée est déterminée à l'article « Préavis », ci-dessus.

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue à la date de rupture de son contrat de travail au service du même employeur, a droit, sauf faute grave, faute lourde ou force

majeure, à une indemnité calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat :

- de 1 an à moins de 10 ans d'ancienneté, 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise au-delà de la dixième année.

Les années de service incomplètes comptent aussi pour le calcul de l'indemnité. Elles doivent donc être retenues proportionnellement à raison de 1/12 pour chaque mois de service.

L'indemnité se calcule :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit sur 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Les parties conviennent toutefois que préalablement à tout licenciement pour faute, hors les cas de faute grave et de faute lourde, l'employeur privilégiera le recours graduel aux sanctions en optant pour l'une des sanctions suivantes :

- l'avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;
- le blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- le blâme avec inscription au dossier : réprimande écrite d'un comportement fautif avec inscription au dossier du salarié ;
- la mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés au maximum : suspension temporaire du contrat sans rémunération ;
- la mutation disciplinaire : changement de poste et/ou de lieu de travail à titre de sanction ;
- la rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur.

Article 29.4

Licenciement pour faute grave

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et peut justifier une mise à pied conservatoire (Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 09-42077 D).

Si, prises isolément, certaines fautes commises par un salarié ne sont pas graves, elles peuvent le devenir par réitération ou accumulation (Cass. soc., 21 octobre 2009, n° 08-43219 D).

Le salarié licencié pour faute grave n'a pas le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis. Il percevra l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 29.5

Licenciement pour faute lourde

La faute lourde sanctionne un comportement d'une exceptionnelle gravité révélant une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. L'intention de nuire doit avoir été déterminante, même si elle ne constituait pas le mobile unique de l'auteur de la faute (Cass. Soc., 27 novembre 2012, n° 11-22810).

Le salarié licencié pour faute lourde n'a pas le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité compensatrice de préavis, pas plus qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 29.6

Licenciement économique collectif et priorité de réembauchage

Article L. 1233-3 du code du travail : « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

En cas de licenciement pour motif économique, l'ordre des départs sera établi, après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il n'y a pas de comité d'entreprise, en tenant compte à qualification égale :

- des qualités professionnelles ;
- des charges de famille ;
- de l'ancienneté de service.

La liste des critères ci-dessus précisés n'impose pas un ordre déterminé. L'ordre retenu par l'employeur au moment du licenciement collectif devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Les salariés licenciés dans ces conditions bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans tout emploi devenu disponible et compatible avec leur qualification, pendant une durée de 12 mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail, s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Article 29.7

Départ volontaire à la retraite

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Le départ à la retraite doit résulter d'une volonté claire et non équivoque. Le salarié en informera son employeur par lettre remise en mains propres ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié doit en informer l'employeur et respecter le préavis prévu en cas de licenciement.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ en retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

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

Article 29.8

Mise à la retraite

L'employeur peut mettre d'office à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant la date de son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et cela le cas échéant chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Le salarié âgé d'au moins 70 ans ou ayant donné son accord peut être mis à la retraite. Cette décision non motivée sera notifiée par écrit au salarié.

L'employeur est tenu de respecter un préavis correspondant à celui prévu en cas de licenciement.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 29.9

Retraite complémentaire

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie du régime interprofessionnel de retraite complémentaire par répartition.

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont affiliés à la Caisse guadeloupéenne de retraite par répartition (CGRR) pour le régime ARRCO.

Les cadres sont affiliés à la Caisse guadeloupéenne de retraite par répartition (CGRR) pour le régime ARRCO et à AG2R - La Mondiale pour le régime AGIRC.

Article 30

Rupture conventionnelle

Conditions de la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat, stipulant les conditions de la rupture.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention définit le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement. Elle fixe également la date de la rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative compétente.

Chacune des parties peut se rétracter dans les 15 jours calendaires de la date de signature de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse un exemplaire de la convention au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Celui-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande. En l'absence de décision explicite dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

En cas de refus d'homologation, il n'y a pas rupture du contrat et celui-ci se poursuit.

Une fois l'homologation acquise, le contrat de travail peut être rompu.

Suites de la rupture conventionnelle

Le salarié a droit à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle a le même régime fiscal et social que celle versée en cas de licenciement.

L'employeur doit remettre au salarié au moment de son départ de l'entreprise l'ensemble des documents liés à la rupture du contrat de travail, à savoir un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte.

Limites de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrat de travail résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La rupture conventionnelle ne doit pas servir à contourner des procédures et garanties légales, et notamment la procédure de rupture pour inaptitude et protection des victimes d'un accident ou maladie professionnelle.

Article 31

Clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité vise à interdire au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, l'exercice d'une activité concurrente, pour son compte ou pour un autre employeur et concerne exclusivement les salariés sous contrat de travail à temps plein.

La clause devra respecter deux conditions puisqu'elle doit être à la fois indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Article 32

Clause de non-concurrence

Pour certains postes au sein de l'entreprise, notamment commercial, technicien et/ou cadre, il pourra être institué une clause de non-concurrence dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à ce dernier.

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de 2 années en cas de démission et 1 an en cas de licenciement, ou en cas de fin du contrat à durée déterminée non renouvelable et sur le département de la Guadeloupe et ses dépendances.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera à son ancien salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal aux 2/3 de mois si la durée en est supérieure à 1 an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à 1 an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de travail consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le salarié de la clause de non-concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le salarié est licencié durant ses 3 premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi.

Sous condition de prévenir, par lettre recommandée avec avis de réception, dans le mois suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée et/ou la portée.

Article 33

Contrat à durée déterminée

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans des cas limitativement prévus par la loi :

- exécution d'une tâche précise et temporaire ;
- contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou pour une formation professionnelle.

Quel qu'en soit le motif, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 33.1

Remplacement

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel ou de suspension de son contrat de travail ne résultant pas d'un conflit collectif.

La pratique du remplacement « en cascade » consistant à affecter le salarié précaire à un poste autre que celui occupé par le salarié absent, le poste de ce dernier étant occupé provisoirement par un autre salarié de l'entreprise, est admise.

Article 33.2

Départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés préalablement :

- sur la mesure de réorganisation devant aboutir à la suppression du poste au titre de l'article L. 2323-15 du code du travail ;
- sur la décision de recourir à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

Article 33.3

Attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu pour le remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Ce cas vise celui de l'attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible. Il s'ensuit que la durée du contrat ne peut excéder 9 mois, que celui-ci soit conclu de date à date ou sans terme précis.

La vacance du poste à pourvoir peut résulter soit du départ définitif du salarié de l'entreprise, soit de sa mutation définitive dans un autre poste. Il peut s'agir d'un nouveau poste.

Ce cas de recours suppose que le poste considéré soit attribué à un salarié déjà recruté, mais momentanément indisponible, ce qui exclut de l'invoquer pour pourvoir un emploi dans l'attente du recrutement de celui qui l'occupera.

Le nouveau titulaire du poste peut être un salarié de l'entreprise sous contrat à durée indéterminée ayant fait l'objet d'une mutation interne.

Article 33.4

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire peut être conclu en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce cas de recours vise :

- l'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise ;
- l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise : informatisation d'un service, action de formation, audit... (pour les tâches occasionnelles relevant de l'activité normale de l'entreprise, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée à objet défini) ;
- la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Ce cas de recours est subordonné par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sur l'étendue de cette obligation ;
- les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

Article 33.5

Limites et interdictions

Même dans les cas de recours autorisés par la loi, il est interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour :

- remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail ;
- effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf dérogation accordée par la DIECCTE.

Article 33.6

Terme, durée et renouvellement

Certains contrats doivent obligatoirement être conclus de date à date, alors que d'autres peuvent ne pas comporter de terme précis au moment de leur conclusion.

Les contrats à durée déterminée conclus en méconnaissance des dispositions légales concernant le terme, la durée et le renouvellement sont réputés à durée indéterminée et donnent lieu à l'application de sanctions pénales.

Article 33.7

Contrat de date à date : terme précis

Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme précis dès sa conclusion.

a) Cette condition n'est pas remplie et le contrat doit être considéré à durée indéterminée lorsqu'il ne permet pas de déterminer avec précision son terme dès la conclusion.

b) L'insertion d'une clause de résiliation réciproque donne au contrat un terme incertain lui conférant un caractère indéterminé.

Article 33.8

Durée maximale

Pour les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, la durée maximale, renouvellement compris, est, en principe, fixée à 18 mois. Elle est portée à 24 mois :

- lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, quel que soit le motif pour lequel il est conclu. Selon l'administration, le contrat, en principe exécuté en totalité à l'étranger, peut comprendre une phase de préparation en France ;
- en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste ;
- en cas de commande exceptionnelle à l'exportation. Dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder, préalablement, au recrutement envisagé, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La durée est ramenée à 9 mois dans les cas suivants :

- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est réduite à 3 mois pour les contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique.

Les articles L. 1251-11, L. 1251-12 et L. 1251-35 du code du travail prévoient des dispositions identiques pour les contrats de travail temporaire.

La durée des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi est fixée par les textes propres à chacun de ces contrats.

Pour les contrats destinés à assurer un complément de formation professionnelle, la durée maximale est fixée à 24 mois.

a) Une durée différente de celle de 24 mois visée ci-dessus s'applique dans les hypothèses suivantes :

- élève ou ancien élève d'un établissement d'enseignement effectuant un stage dont la durée est fixée par voie réglementaire : le contrat est alors conclu pour cette durée ;
- étranger soumis au régime de l'autorisation de travail : le contrat est conclu pour la durée de l'autorisation ou, le cas échéant, de son renouvellement ;
- embauche d'un bénéficiaire d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche, période donnant lieu à l'octroi de l'aide ;
- salarié lié par un contrat de rééducation professionnelle pour lequel aucune durée maximale n'est prévue.

b) La durée maximale de 18 mois ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée successifs conclus avec le même salarié pour remplacer un salarié absent, même si ces contrats successifs comportent un terme précis.

Article 33.9

Renouvellement

Le contrat à durée déterminée conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article 33.8 précédent. Sous cette réserve, la durée du renouvellement peut dépasser celle du contrat initial.

Si les conditions de renouvellement n'ont pas été stipulées dans le contrat, elles doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Article 33.10

Contrat sans terme précis

Le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter un terme précis lorsqu'il est conclu :

- pour le remplacement d'un salarié absent, ou de l'une des personnes non salariées mentionnées ;
- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée ;
- pour des emplois saisonniers et des emplois d'usage.

Le contrat doit alors être conclu pour une durée minimale.

Article 33.11

Remplacement d'un salarié absent

La détermination du terme du contrat conclu pour le remplacement d'une personne absente, de date à date ou sans terme précis, fait l'objet de précisions particulières. Celles-ci sont communes au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire.

a) Qu'il soit conclu de date à date ou sans terme précis, le terme du contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent, ou dont le contrat de travail est suspendu, ou de l'une des personnes non salariées visées peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi. Le remplaçant peut ainsi transmettre au titulaire du poste les instructions et consignes utiles.

b) Le terme du contrat conclu de date à date pour le remplacement d'un salarié absent peut être fixé antérieurement à la date de reprise de son emploi par le salarié remplacé.

Si le contrat conclu sans terme précis stipule qu'il prendra fin au retour effectif du salarié remplacé, la prolongation de l'absence entraîne celle de la durée du contrat, par exemple jusqu'à la fin de l'absence pour maladie ayant suivi la fin du congé de maternité.

De même, le contrat conclu sans terme précis « en raison du remplacement d'une salariée absente pour congé de maternité » a pour terme la fin de l'absence de cette salariée lorsqu'il se poursuit pendant le congé parental sollicité par cette dernière, ce qui fait obstacle à toute demande de requalification formée par la salariée.

A l'inverse, si le contrat indique expressément le motif initial de l'absence comme objet du contrat, il prendra fin à l'issue de cette absence, même en cas de prolongation de l'absence pour un autre motif. Ainsi, lorsqu'un contrat est conclu pour assurer le remplacement, pendant son congé de maternité, d'une salariée qui prend ensuite ses congés payés, l'employeur n'est pas tenu de prolonger le contrat de la durée des congés. Du moment qu'un contrat stipule qu'il cessera à la reprise d'activité du salarié remplacé, il a pour terme cette reprise d'activité, y compris lorsque le motif d'absence qui y est mentionné est suivi d'un autre : en l'espèce congé de maternité suivi d'un congé sans solde.

Le retour anticipé d'un salarié en congé parental ne constitue pas un cas de force majeure permettant de rompre par anticipation le contrat conclu à terme avec son remplaçant.

La suppression du poste du salarié remplacé ne constitue pas un cas de force majeure de nature à justifier la rupture anticipée du contrat à durée déterminée conclu pour le remplacer, en sorte que ce contrat doit se poursuivre, s'il a été conclu sans terme précis, jusqu'au retour ou au licenciement du salarié remplacé.

Le contrat à durée déterminée conclu sans terme précis pour la durée de l'absence d'un salarié de l'entreprise doit se poursuivre tant que le contrat de travail du salarié remplacé, devenu définitivement indisponible, n'est pas rompu. C'est à l'employeur de prouver la cessation définitive du contrat du salarié remplacé par exemple en justifiant de son départ à la retraite ou de son licenciement économique. Si la durée minimale n'est pas expirée, le contrat doit se poursuivre jusqu'à la fin de celle-ci.

Article 33.12

Contrats précaires successifs sur un même poste

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à 14 jours ;
- à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours ;

Le délai devant séparer deux contrats précaires successifs est calculé en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance de cette règle est réputé à durée indéterminée et donne lieu à l'application de sanctions pénales.

Le délai d'attente n'est toutefois pas imposé dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer ou nouvelle absence de la personne remplacée lorsque le contrat est conclu pour remplacer l'une des personnes visées ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- travail saisonnier ou emploi d'usage ;
- rupture anticipée du fait du salarié ;
- refus du salarié du renouvellement de son contrat. Dans ce cas, un nouveau contrat à durée déterminée peut être conclu pour la durée du contrat non renouvelé ;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.

La conclusion de contrats successifs sur un même poste sans observation du délai d'attente n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause soit conclu pour l'un des motifs énoncés ci-dessus.

Article 33.13

Conclusion de contrats successifs avec le même salarié

La règle suivant laquelle le contrat à durée déterminée devient à durée indéterminée si la relation contractuelle se poursuit à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à la conclusion, avec le même salarié, de contrats à durée déterminée successifs lorsque ceux-ci sont conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou une des personnes mentionnées, pour des emplois à caractère saisonnier ou d'usage.

Article 33.14

Remise d'un contrat écrit

Le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Article 33.15

Mentions obligatoires

Le contrat doit comporter :

- a) La définition précise de son motif ;
- b) Les mentions suivantes :
 - nom et qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de remplacement ;
 - date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le renouvellement du contrat, s'il comporte un terme précis ;

- durée minimale lorsqu’il ne comporte pas de terme précis ;
- désignation du poste de travail, en précisant si ce poste figure sur la liste des emplois présentant des risques particuliers ;
- durée de la période d’essai éventuellement prévue ;
- intitulé de la convention collective applicable ;
- montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris les primes et accessoires) ;
- nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l’organisme de prévoyance.

Article 33.16

Omission d’une mention obligatoire

Selon l’article L. 1242-12 du code du travail, à défaut de définition précise du motif du contrat, celui-ci est réputé conclu pour une durée indéterminée, ce qui interdit à l’employeur d’apporter la preuve qu’il a été conclu à durée déterminée.

La loi est en revanche muette sur la sanction de l’absence ou de l’inexactitude d’une des autres mentions obligatoires visées.

La Cour de cassation semble opérer une distinction entre :

- les mentions essentielles du contrat, dont l’omission entraîne une requalification automatique du contrat, telles que le nom ou la qualification du salarié remplacé ou l’indication d’une durée minimale dans un contrat sans terme précis ;
- et les mentions destinées à l’information du salarié, dont l’absence ne suffit pas à requalifier le contrat, comme la mention de la convention collective applicable ou de la caisse de retraite complémentaire ou de prévoyance.

En tout état de cause, le salarié peut se prévaloir de l’absence d’une mention obligatoire pour demander la requalification du contrat, mais pas l’employeur.

Article 33.17

Période d’essai

a) Durée et décompte

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d’essai. A défaut d’usages ou de stipulations conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison :

- de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat d’une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- de 1 mois pour un contrat d’une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.

b) Rupture pendant l’essai

L’employeur qui rompt un contrat à durée déterminée d’une durée initiale supérieure à 7 semaines pendant la période d’essai doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

La période d’essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Pour les contrats d’une durée inférieure à 7 semaines, aucun préavis n’est requis. La rupture pendant l’essai ne donne lieu à aucune indemnité, à l’exception de l’indemnité compensatrice de congés payés qui, sauf faute lourde du salarié, est due au prorata du travail effectivement

accompli. En revanche, ni l'indemnité de fin de contrat, ni les dommages et intérêts pour rupture anticipée ne sont dus.

c) Dépassement de la durée maximale

La fixation d'une période d'essai excédant la durée autorisée n'a pas pour conséquence de transformer le contrat en contrat à durée indéterminée, mais la rupture intervenue au-delà du terme maximal de la période d'essai constitue une rupture anticipée du contrat.

Article 33.18

Indemnité de fin de contrat

Conditions d'attribution

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat sauf dans les cas suivants :

- emploi saisonnier ou emploi d'usage ;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation ;
- le contrat conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- refus du salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Article 33.19

Montant et versement

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

La même règle est prévue pour les travailleurs temporaires.

a) La rémunération brute servant de base de calcul de l'indemnité est celle versée pendant toute la durée du contrat, primes et accessoires divers compris, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels, comme par exemple les frais de grand déplacement à l'étranger.

b) L'indemnité, qui s'ajoute à la rémunération brute du salarié, ne peut être prise en compte pour comparer le montant de sa rémunération avec celle des salariés sous contrat à durée indéterminée.

c) En cas de suspension du contrat de travail, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération effectivement perçue par le salarié à l'exclusion des indemnités journalières de la sécurité sociale. Il en va toutefois autrement en cas de suspension consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Article 33.20

Cas de rupture

Une fois la période d'essai achevée, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'arrivée du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Aucune autre situation n'autorise la rupture anticipée. Ainsi, l'employeur ne saurait rompre avant terme le contrat pour refus par le salarié d'une modification du contrat ou maternité. De même, le salarié n'est pas en droit de rompre unilatéralement le contrat par anticipation en dehors des cas visés ci-dessus. La suspension du contrat causée par un accident du travail ou une maladie

professionnelle n'autorise pas sa rupture anticipée par l'employeur, mais celui-ci peut demander sa résiliation judiciaire en cas d'inaptitude d'origine professionnelle sans possibilité de reclassement.

Article 33.21

Accord des parties

La rupture par accord des parties doit faire l'objet d'un écrit et résulter d'une volonté claire et non équivoque, que ne suffit pas à caractériser la signature d'un reçu pour solde de tout compte ou l'acceptation du certificat de travail. Elle ne constitue pas une transaction et ne saurait priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat.

Article 33.22

Faute grave

La faute grave du salarié ou de l'employeur permet à l'autre partie de mettre fin au contrat de sa propre initiative.

La faute grave du salarié est celle d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise. L'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire dans ses dispositions applicables aux sanctions autres que le licenciement et, s'il s'agit d'un représentant du personnel, la procédure protectrice spécifique.

Article 33.23

Force majeure

La force majeure est appréciée de la même façon qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Article 33.24

Rupture par le salarié

En cas de rupture justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis calculé à raison de 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, pour les contrats à terme précis, ou de la durée effectuée pour les contrats à terme imprécis ; dans les deux cas, le préavis n'excédera pas 2 semaines.

Une disposition identique est prévue dans le cadre du travail temporaire. Dans ce cas, le préavis ne peut être inférieur à 1 jour.

Article 33.25

Maternité ou adoption

La protection spéciale des salariées enceintes ou en congé de maternité ou d'adoption s'applique aux salariées sous contrat à durée déterminée sans pour autant pouvoir faire obstacle à l'échéance du terme.

Article 33.26

Conséquences financières

La rupture anticipée prononcée par l'une des parties, sans l'accord de l'autre, et en dehors du cas de la faute grave, de la force majeure ou de l'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée, ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts.

La rupture du fait de l'employeur ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Il s'agit d'un minimum qui ne peut subir aucune réduction.

Le salarié a droit également à l'indemnisation de fin de contrat, sauf dans les cas prévus ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Certaines situations obéissent à des règles particulières : force majeure due à un sinistre ; salarié dont le contrat est rompu en raison de son inaptitude physique d'origine non professionnelle. En cas de rupture à la suite d'un accident du travail ou de maladie professionnelle.

Si la rupture anticipée du contrat est le fait du salarié, celui-ci peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. Leur montant est fixé souverainement par les juges du fond.

Par exception, le salarié n'est pas redevable de dommages-intérêts s'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée et s'il respecte le préavis.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, y compris lorsqu'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, ou à sa faute grave.

L'indemnité compensatrice de congés payés, calculée comme il est dit ci-dessus, reste due en revanche, sauf faute lourde du salarié.

Article 33.27

Poursuite des relations à l'échéance du terme

Si les relations de travail se poursuivent après l'échéance du terme, le contrat devient à durée indéterminée. Toutefois, dans certains cas, le prolongement des relations au-delà du terme est autorisé :

- renouvellement d'un contrat à terme précis dans les conditions définies ci-dessus ou report du terme ;
- conclusion de contrats successifs dans les cas autorisés.

Il est toujours possible de conclure un contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit, le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au terme du contrat à durée déterminée. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Article 33.28

Sanctions

Requalification

Tout contrat conclu en violation de la loi est réputé à durée indéterminée.

Entraînant la requalification :

- la conclusion d'un contrat à durée déterminée, pour remplacer un salarié gréviste ou pour effectuer des travaux dangereux ;
- l'absence d'écrit ou de signature du contrat, ou l'omission d'une mention essentielle du contrat ;
- l'inobservation des règles relatives au terme, à la durée et au renouvellement du contrat ainsi que le non-respect du délai de carence devant s'écouler entre deux contrats précaires.

Article 34

Contrat à temps partiel

Champ et définition

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. L'horaire de travail à temps partiel est défini par rapport à la durée du travail fixée par la loi pour les salariés à temps plein.

La durée du travail de référence peut être appréciée dans le cadre de la semaine, du mois, ou encore de l'année. Dans le cadre annuel, la durée légale à retenir pour le temps plein est fixée à 1 607 heures, journée de solidarité comprise.

Article 34.1

Introduction dans l'entreprise

a) Mise en place à l'initiative de l'employeur

La mise en œuvre du temps partiel s'opère :

- sur la base d'un accord collectif : convention collective de branche ou accord de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

b) Rôle des représentants du personnel

La consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, porte sur le principe de la pratique d'horaires de travail à temps partiel. Elle n'a pas à être réitérée lors de chaque embauche d'un salarié à temps partiel ou transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Le comité d'entreprise est, en outre, informé périodiquement de l'évolution, mois par mois, du nombre de salariés à temps partiel et du motif de recours à cette catégorie de personnel à l'occasion de la réunion d'information sur la situation de l'emploi.

Par ailleurs, le chef d'entreprise communique au moins une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise.

c) Mise en place de la demande des salariés (temps partiel choisi)

La demande du salarié doit préciser la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire et être adressée 3 mois au moins avant cette date au chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le chef d'entreprise doit informer préalablement l'inspecteur du travail. Il est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date demandée par le salarié.

Article 34.2

Organisation du temps de travail

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un horaire individualisé. Leur durée du travail peut être répartie sur la semaine, le mois ou tout ou partie de l'année. Ils peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer des heures complémentaires.

a) Horaires de travail

Les salariés à temps partiel ne sont pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Ils doivent être informés par écrit (remise de plannings, par exemple) de leurs horaires de travail pour chaque journée travaillée.

Leur contrat de travail doit préciser les modalités de cette information.

b) Durée du travail à temps partiel

Lorsque l'horaire accompli à temps partiel n'est susceptible d'aucune modification sans l'accord des parties ou qu'il permet au salarié d'exercer une ou plusieurs autres activités (en regroupant les horaires de travail sur des journées de 7 heures de travail effectif ou des demi-journées de 3,5 heures de travail effectif) la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est de :

- 17,5 heures hebdomadaires ;
- ou 75,83 heures par mois ou l'équivalent calculé en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année.

A défaut, et sauf accord exprès et motivé du salarié, la durée minimale de travail à temps partiel est de :

- 24 heures hebdomadaires ;
- ou 104 heures par mois ou l'équivalent calculé en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux salariés âgés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

c) Régime des coupures

Les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus de deux interruptions d'activité, ou une interruption supérieure à 4 heures.

d) Répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail

Cette répartition doit être précisée dans le contrat de travail, sauf pour les salariés relevant d'un accord d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Si le cadre hebdomadaire a été retenu, le contrat doit comporter la mention du temps de travail hebdomadaire et de la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine.

En cas de temps partiel dans le cadre mensuel, doivent figurer dans le contrat la durée mensuelle de travail et la répartition des heures de travail entre les semaines.

Cette formule autorise une répartition inégale de la durée du travail entre les différentes semaines du mois. Elle permet une organisation du travail comportant des semaines à temps complet et des semaines non travaillées, à condition qu'une telle organisation se répète d'un mois sur l'autre.

e) Temps réduit pour raisons familiales

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, pour des raisons liées à leur vie familiale.

Ce dispositif ne peut donc être mis en place qu'à l'initiative du salarié. Il ne nécessite pas d'accord collectif et peut être organisé dans le seul cadre contractuel.

L'employeur peut opposer un refus à la demande du salarié. Ce refus doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être conclu afin de préciser la ou les périodes non travaillées.

La durée du travail des salariés concernés doit être fixée dans la limite de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui exclut qu'il puisse être occupé à temps partiel pendant ces périodes.

Article 34.3

Heures complémentaires

L'employeur a la possibilité de faire exécuter au salarié à temps partiel, au moyen d'heures complémentaires, un horaire supérieur à l'horaire contractuel. Mais cette possibilité est strictement encadrée par la loi.

Sous réserve du respect de ces limites, ces heures ouvrent droit aux allègements fiscaux et sociaux.

S'agissant des heures complémentaires accomplies dans le cadre du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année et du temps partiel annualisé.

a) Plafonds autorisés

Les heures complémentaires sont soumises à une double limite :

- le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou du même mois ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Dans le cadre de la présente convention collective, la limite ci-dessus mentionnée est portée au tiers de la durée contractuelle fixée par le contrat à temps partiel ;

- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Exécution des heures complémentaires

Le salarié doit être informé des heures complémentaires, au moins la veille du jour où ces heures complémentaires seront effectuées. A défaut, son refus de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu au paiement des majorations pour heures supplémentaires. Lorsqu'elles sont effectuées dans la limite de 1/10 de l'horaire contractuelle elles sont majorées de 10 %. Au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures effectuées au-delà du dixième par le salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

b) Utilisation régulière des heures complémentaires

En cas d'utilisation régulière d'heures complémentaires sur une période d'au moins 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines consécutives, ou sur la période prévue par l'aménagement du temps partiel sur tout ou partie de l'année si elle est supérieure, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification du contrat suppose que :

- l'horaire moyen réellement effectué par le salarié ait été supérieur d'au moins 2 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) à l'horaire prévu au contrat ;
- qu'un préavis de 7 jours soit respecté et que le salarié ne refuse pas la modification.

La sanction de l'inexécution de cette obligation est la perte des exonérations pratiquées sur les heures complémentaires.

c) Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Il doit être écrit et contenir les mentions obligatoires suivantes :

- la qualification ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour certains salariés) ;
- les conditions de la modification de cette répartition ;
- les modalités d'application des horaires de travail pour chaque journée travaillée, qui sont communiquées au salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

La rémunération de l'employé à temps partiel sera établie sur la base du salaire de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet.

d) Passage d'un temps partiel vers un temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ont priorité pour l'attribution.

L'inverse est également vrai.

e) Sanction au non-respect des règles du temps partiel

A défaut d'écrit ou si le contrat écrit ne comporte pas la mention de la durée du travail de référence, de sa répartition et du volume d'heures complémentaires, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e catégorie.

En outre l'absence d'écrit fait présumer que le contrat est conclu à temps complet ; il s'agit d'une présomption simple que l'employeur peut combattre en apportant la preuve contraire. Cette présomption peut également jouer lorsque le contrat est écrit mais ne comporte pas tout ou partie des clauses obligatoires.

Article 35

Permis de conduire

Les partenaires sociaux rappellent que la validité du permis de conduire constitue pour la majeure partie des salariés un élément particulièrement déterminant quant à la formation et à l'exécution du contrat de travail.

S'agissant d'un élément lié à leur attitude et à leur comportement personnel, le maintien du nombre de points doit être assuré par les salariés eux-mêmes.

L'employeur ne peut dans ce domaine que rappeler au salarié les conditions pour récupérer ses points et l'inviter à être particulièrement vigilant dans la gestion des points de son permis de conduire.

La suspension ou la suppression du permis de conduire, en tant que tel, ne peuvent être automatiquement considérées comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail.

Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou cette suppression, notamment sa durée ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Les salariés chauffeurs devront produire leur permis de conduire chaque début d'année (dans les 20 premiers jours de janvier).

Faute de satisfaire à cette obligation, l'employeur mettra en demeure le salarié de produire.

Si cette mise en demeure reste sans effet, l'employeur procédera à la notification d'une mise à pied à titre conservatoire et initiera une procédure de licenciement.

Au cours de l'année, le salarié signalera sans délai à son employeur tout retrait ou suspension de son permis de conduire.

TITRE VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 36

Dispositions générales

A défaut de tout autre système permettant d'atteindre le même but, les employeurs doivent mettre un registre à la disposition du personnel roulant afin que celui-ci puisse, s'il y a lieu, consigner ses observations sur l'état ou sur les conditions de fonctionnement des véhicules.

Article 37

Remplacement. – Mutation temporaire

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés en raison des nécessités de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de

la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Dans l'hypothèse où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale lui sera allouée.

Après 3 mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Article 38

Maladie

Article 38.1

Maladie

Toute maladie professionnelle ou non ou tout accident professionnel ou non, constaté par certificat médical, ouvre droit à indemnisation complémentaire dès lors que :

- l'incapacité temporaire de travail est constaté ;
- le certificat médical a été transmis dans les 48 heures ;
- l'arrêt est pris en charge par la sécurité sociale ;
- les soins ont lieu sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article 38.2

Salariés bénéficiaires du maintien de salaire

Tout salarié qui a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement a droit à l'indemnisation complémentaire, à l'exception des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence. Les conventions collectives peuvent prévoir une condition d'ancienneté plus avantageuse pour le salarié.

Antérieurement à la loi du 25 juin 2008 la condition d'ancienneté était de 3 ans.

Article 38.3

Franchise

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation complémentaire intervient dès le premier jour d'absence. Le salarié bénéficie en outre de la subrogation dans la limite de 15 jours pour un même accident du travail ou la même maladie professionnelle.

La subrogation est le mécanisme par lequel l'employeur procède au calcul et au versement des indemnités journalières de sécurité sociale au salarié pour le compte de la sécurité sociale puis se fait rembourser par cette dernière.

En cas de maladie ordinaire, d'accident non professionnel ou d'accident de trajet, seule une indemnisation complémentaire est due et débute à compter du 8^e jour.

Article 38.4

Montant de la rémunération maintenue

Le montant de la rémunération maintenue est exprimé en pourcentage du salaire brut (y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale) que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler. Toutefois, cette indemnisation ne peut avoir pour effet que le salarié absent gagne plus au titre de l'indemnisation (sécurité sociale + employeur) que s'il avait travaillé.

Le maintien du salaire est divisé en deux périodes successives :

- une de maintien à hauteur de 90 % du salaire ;
- une autre de maintien à hauteur de 66,66 % du salaire.

La durée de ces périodes varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce maintien s'effectue dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	1 ^{re} PÉRIODE D'INDEMNISATION à 90 % du salaire	2 ^e PÉRIODE D'INDEMNISATION à 66,66 % du salaire
De 1 à 6 ans	30 jours	30 jours
De 6 à 11 ans	40 jours	40 jours
De 11 à 16 ans	50 jours	50 jours
De 16 à 21 ans	60 jours	60 jours
De 21 à 26 ans	70 jours	70 jours
De 26 à 31 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Article 38.5

Contre-visite patronale

La contrepartie de cette obligation de maintien de salaire est le droit pour l'employeur de recourir à la contre-visite patronale. L'employeur peut, en effet, faire contrôler le salarié par un médecin qu'il choisit. Si le salarié n'accepte pas ce contrôle, l'employeur peut refuser de verser les indemnités complémentaires. Le salarié doit se soumettre à la décision du médecin qui a effectué la contre-visite.

Les employeurs sont également informés de la décision de suspendre le versement des indemnités journalières de sécurité sociale prononcée par la caisse générale de sécurité sociale (CGSS) à l'encontre des salariés qui ne respectent pas les obligations mises à leur charge pour les percevoir, notamment celle de se soumettre à tout contrôle organisé par le service du contrôle médicale de la CGSS.

Article 38.6

Prévenance et justification

Sauf cas de force majeure, le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou toutes autres causes imprévues prévient son employeur, dans les meilleurs délais, de son absence et de sa durée prévisible par tous moyens pour qu'il puisse s'organiser.

Il justifiera de son état de santé ou du motif de son absence dans les 48 heures par la remise d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt ou de toute autre justification de l'absence.

Article 39

Accident du travail et maladie professionnelle

A partir de 6 mois d'ancienneté, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue comme tels par la sécurité sociale, le montant des indemnités sera le même que celui prévu pour la maladie à l'article 38.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence à l'exclusion des accidents du trajet dont la franchise sera la même que celle prévue à l'article 38.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail prévues par les dispositions légales en vigueur, les salariés victimes d'un accident du travail retrouvent leur emploi ou un emploi similaire. Dans le cas contraire, l'employeur leur proposera un autre emploi approprié à leurs capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de proposer un tel emploi, l'employeur en fera connaître par écrit les motifs. Il ne pourra résulter de leur état aucune réduction de salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans des conditions normales.

Article 40

Durée du travail

Article 40.1

Définitions 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.

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. 4624-28 du code du travail) ;
- les heures de délégation ;
- sauf accord exprès contraire, 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.

Limites maximales :

Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par le code du travail et les dispositions de la présente convention collective. Les règles telles qu'elles résultent des présentes ne sauraient en aucun cas déroger aux dispositions issues de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003.

La durée du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle ne peut excéder 48 heures sur une semaine isolée.

Ce plafond s'apprécie sur la base de l'amplitude affectée des coefficients de pondération applicables à la situation de travail.

b) 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 précédant 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 le véhicule), et dans la limite d'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.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail au-delà des limites fixées par l'article 7, paragraphes 2 et 3, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié.

Les dispositions de l'article 9 du décret susvisé sont applicables aux personnels ambulanciers.

Dans ces situations, le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

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 constaté 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 équivalent 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).

Les dispositions de l'article 6, paragraphe 3, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié sont applicables aux situations de dépassement de l'amplitude.

c) Travail saisonnier

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

Article 40.2

Décompte et rémunération du temps de travail

Article 40.2.1

Repos compensateur de remplacement

Sur demande écrite du salarié, les entreprises peuvent accorder, en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, un repos équivalent.

Les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits acquis se prennent sous forme de journées entières 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.

Article 40.3

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

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.

Article 40.4

Définition et instauration de l'astreinte

Nonobstant les dispositions réglementaires relatives à la permanence les parties conviennent également des modalités d'organisation d'astreintes dans les conditions ci-après.

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Toutefois, et par dérogation à cette disposition, les parties conviennent que le salarié d'astreinte peut quitter son domicile à la condition expresse de rester joignable et de pouvoir effectuer son intervention dans un délai identique à celui qu'il aurait mis s'il était parti de son domicile.

En conséquence la planification du travail peut être effectuée sous forme d'astreinte, de permanence.

L'astreinte conventionnelle n'exclut pas la mise en œuvre de modalités distinctes telles que la permanence, notamment pour la réalisation des gardes préfectorales.

Article 40.4.1

Indemnités d'astreinte

Les salariés qui effectueront des périodes d'astreinte se verront attribuer une indemnité forfaitaire, dont le montant brut par journée d'astreinte est fixé à 55 € brut indépendamment du paiement du temps d'intervention.

Article 40.4.2

Interventions lors des astreintes

Quand le salarié d'astreinte est amené à intervenir, la durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif, décompté et rémunéré comme tel.

Il en est de même du temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention.

En fonction du nombre d'heures hebdomadaires déjà réalisées par le salarié dans sa semaine de travail, les modalités de rémunération des heures d'intervention effectuées sur site sont les suivantes :

Heure d'intervention les jours d'astreinte comprise dans les 35 heures hebdomadaires (*)	Paiement en heures normales
Heures d'intervention > 35 heures hebdomadaires (*)	Paiement de l'heure d'intervention en heure supplémentaire à 25 % jusqu'à la 43 ^e heure, puis 50 % au-delà, selon le nombre d'heures réalisées dans la semaine
Heure d'intervention le 1 ^{er} Mai	Paiement avec une majoration à 100 % le 1 ^{er} Mai
(*) Après application du coefficient d'amplitude.	

Article 40.4.3

Organisation des astreintes

Chaque salarié concerné sera informé du programme de ses jours et heures d'astreinte au moins 15 jours calendaires avant la date de sa mise en application. Cette information se fera par la remise d'un planning.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment interventions urgentes dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage) ou en cas d'indisponibilité du ou des salariés prévus pour effectuer l'astreinte (notamment maladie), la date et l'heure prévues pourront être modifiées en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc.

Les astreintes peuvent être planifiées un jour férié, un samedi, un dimanche, ou pendant tout autre jour de repos, de jour comme de nuit.

Les responsables veilleront à organiser l'attribution des jours d'astreinte de manière qu'un même salarié ne puisse pas être d'astreinte 2 jours de suite dans le week-end.

Pour les salariés concernés par les modalités de l'article, lorsque l'astreinte sera fixée un dimanche, le samedi sera prioritairement et par défaut considéré comme jour de repos hebdomadaire.

La durée de la journée d'astreinte est de 12 heures.

Article 40.5

Repos hebdomadaire et repos quotidien

Article 40.5.1

Repos hebdomadaire

La durée du repos hebdomadaire doit être au minimum de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de 35 heures consécutives.

En principe, ce jour de repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, toutefois l'activité de « transports » entre dans un cas de dérogation prévue par l'article R. 3132-5 du code du travail.

Article 40.5.2

Repos quotidien

Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue à l'alinéa 2 du présent article.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3131-1 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 maximale d'une fois par semaine calendaire, excepté durant les périodes de fortes activités 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 2 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, et hors la période de juillet à septembre, l'employeur accorde les reliquats des repos non pris par journée ou par demi-journée à la demande du salarié, dans les 2 mois qui suivent.

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.

Dans ces situations les salariés perçoivent l'indemnité de repos journalier.

Article 40.6

Aménagement. – Réduction du temps de travail

Article 40.6.1

Dispositif de type cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

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

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

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

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

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

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

L'horaire doit être daté et signé par l'employeur et affiché sur le lieu de travail des salariés auxquels il s'applique.

Un double de l'horaire doit être préalablement transmis à l'inspecteur du travail.

L'affichage doit indiquer le nombre de semaines que comporte la période de référence fixée par l'accord. Il doit mentionner les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Article 40.6.2

Dispositif de type 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, 1 607 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 telle 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.

2. En fin de période de modulation

À l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations 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 est établi, 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 avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 5 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 10 jours ouvrés lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

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 équivalente à 7 heures.

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 fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des 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), 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 correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel

S'il apparaît qu'en cours 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 dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 40.7

Modalités de contrôle et de suivi

a) Moyen de contrôle

Une feuille de route pourra être établie ; elle comprendra notamment les horaires de début et de fin de l'amplitude, les horaires de prise de repas, 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 de la rémunération. Ces feuilles de route sont communiquées au salarié sans frais et en bon ordre.

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

Par ailleurs, l'entreprise peut mettre en œuvre un moyen de contrôle de la durée de l'amplitude, tel que pointeuse ou chronotachygraphe, etc.

Article 40.8

Contingent d'heures supplémentaires

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.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié.

Ce document comporte les mentions prévues à l'article D. 3171-11 ainsi que :

- 1° Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
- 2° Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis en application de l'article L. 3121-24 ;
- 3° Le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;
- 4° Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les

conditions fixées par les articles L. 3122-2 et D. 3122-7-1 s'applique dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans les entreprises et établissements qui appliquent un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 3122-2, le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci.

Article 40.8.1

Contingent hors modulation du temps de travail

En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation est fixé à 275 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus, ouvrent droit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % (art. L. 3121-22 du code du travail).

Article 40.8.2

Contingent en cas de modulation du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 275 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.

Article 40.8.3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 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.

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.

Article 40.9

Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder 10 heures. Toutefois, en application du deuxième alinéa de l'article L. 3121-34 du code du travail, cette durée pourra être portée à 12 heures, une fois par semaine pour le personnel roulant.

Cette durée pourra être portée à 12 heures une seconde fois par semaine, dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur 5 jours au moins. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, émettent un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de 10 heures susvisées. Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de déroger à celles du règlement (CEE) n° 3820/85 du conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route.

Article 41

Décompte et rémunération des personnels ambulanciers roulants

Article 41.1

Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants

a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte pour 85 % de leurs durées.

b) La rémunération des personnels ambulanciers roulants visés au présent article correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée ci-dessus et à l'indemnisation des autres périodes comprises dans l'amplitude.

c) La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ne peut excéder 48 heures.

Cette limite hebdomadaire maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point *a*.

Article 41.2

Suivi de la charge de travail

a) La feuille de route mentionnée à l'article 40.7 a est obligatoire pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire et doit être rempli par le salarié.

La feuille de route hebdomadaire est personnelle. Chaque salarié doit la compléter lui-même avec les renseignements demandés (horaires, activités annexes, heures supplémentaires, dépassements d'amplitude, permanences, travail du dimanche et jours fériés, etc.).

Le salarié doit la remplir et la remettre à son employeur en fin de semaine pour vérification, validation et signature, et en garder une copie.

Le récapitulatif des informations retenues par l'employeur est communiqué au salarié avec son bulletin de salaire.

Le salarié doit en permanence conserver sur lui sa feuille de route en tant qu'instrument de contrôle. A défaut, le salarié est passible d'une amende de 4^e catégorie.

L'établissement de cette feuille de route n'empêche pas l'employeur d'utiliser des moyens supplémentaires de contrôle du temps de travail et de demander des justifications sur les informations portées par le salarié.

b) Dans un souci de respect du suivi de la charge de travail des personnels ambulanciers roulants employés à temps plein, un entretien périodique se tiendra au moins deux fois par an.

Cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Au cours de cet entretien, sont abordées les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié s'agissant de la charge de travail ou l'organisation des plannings.

Les explications et propositions réciproques s'agissant des éventuels problèmes exposés sont consignées dans un compte rendu signé par chacune des parties.

Article 42

Congés payés

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

Article 42.1

Calcul de la durée des congés

Durée minimale, la durée du congé annuel est de 2,5 jours par mois de travail sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables : le salarié qui a travaillé 12 mois a donc droit au maximum de 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Article 42.2

Détermination du travail effectif en matière de calcul de la durée des congés payés

La jurisprudence considère notamment comme journée de travail effectif toute journée durant laquelle le travail convenu a été fourni.

Les périodes d'absence au cours desquelles le contrat de travail est suspendu n'ont pas à être retenues.

En revanche, les jours fériés chômés sont considérés comme du travail effectif. Les périodes d'absence ne peuvent toutefois pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.

Périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif

L'article L. 3141-5 du code du travail prévoit, lorsque le droit à congés est ouvert, la prise en compte des périodes suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ; la jurisprudence écarte toutefois la condition d'absence ininterrompue, appliquant ainsi l'assimilation aux absences pour rechute ; elle n'assimile pas en revanche les accidents de trajet ; le fait que le salarié ait cessé d'envoyer les certificats médicaux justifiant de la prolongation de l'arrêt de travail ne fait obstacle à l'assimilation ;
- journée d'appel de préparation à la défense.

Sont également assimilés à du travail effectif les congés pour événements familiaux, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ainsi que les congés de formation ou autorisations d'absence.

Article 42.3

Prise des congés

a) Modalités de prise des congés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Ainsi, sauf exceptions légales, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.

Toutefois, un tel report est possible par accord entre les parties. Cet accord peut résulter de la mention du solde des congés en question sur le bulletin de paie, mais pas du silence de l'employeur à la suite de la demande de report du salarié.

Les congés payés ne peuvent pas, en principe, être donnés par anticipation, c'est-à-dire avant leur acquisition par un travail effectif. Ils peuvent, en revanche, être pris dès l'ouverture des droits, sans pour autant remettre en cause le pouvoir de l'employeur en matière de détermination de l'ordre des départs en congés et les règles relatives à la période de prise des congés payés, sauf circonstances exceptionnelles.

b) Périodes de congés

La période de prise des congés est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Sur sa détermination en cas d'annualisation du temps de travail. La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

c) Fractionnement des congés

Sauf dérogation concernant les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, notamment les étrangers, la durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il en résulte qu'en principe la 5^e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ne peuvent être accolés au congé principal.

Sauf dérogation par accord individuel du salarié, 12 jours ouvrables de congé au moins doivent être pris en continu et pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Si les droits à congés dépassent 12 jours ouvrables, les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois. Un congé inférieur ou égal à 12 jours doit toujours être pris en continu.

Jours supplémentaires

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires. Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Les jours visés ci-dessus pris en dehors de la période légale de congés payés sont ceux pris en plus de la 5^e semaine.

Si ce fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut, pour accepter, demander à l'intéressé de renoncer expressément à ces jours supplémentaires de fractionnement.

Jours ouvrables

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire ;
- les jours reconnus fériés par la loi habituellement chômés dans l'entreprise.

Article 42.4

Rémunération des congés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Il en découle que l'employeur doit procéder à une comparaison entre le salaire moyen et le salaire « théorique », afin d'appliquer à chaque salarié la méthode de calcul qui lui est plus favorable.

Règle du dixième de la rémunération

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ayant déterminé le droit et la durée des congés.

Le dixième de la rémunération correspond au droit à congés légal.

En revanche, en cas d'application du droit à congés légal, pour les salariés n'ayant pas un droit à congés complet, il y a application normale de la règle du dixième, puisque le salaire de référence, correspondant à leur seule période de travail, est moins élevé que s'ils avaient été présents toute la période.

Article 42.5

Règle de maintien de salaire

L'indemnité de congés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés, calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article 42.6

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice de congé.

De même, lorsque, par suite de l'ordre des départs, un salarié a pris un congé supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre au moment de son départ, il doit rembourser le trop-perçu à l'employeur, sauf faute lourde de ce dernier.

Article 43

Jours fériés

Suivant les dispositions de l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1° Le 1^{er} janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1^{er} Mai ;
- 4° Le 8 Mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 Juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 Novembre ;
- 11° Le jour de Noël ;
- 12° Le 27 mai : commémoration de l'abolition de l'esclavage.

Les heures travaillées ces jours fériés peuvent donner lieu à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

Article 44

Congés exceptionnels

Les salariés ont droit, sans condition d'ancienneté, sur justificatif, à l'occasion des événements familiaux suivants, aux congés exceptionnels ci-après :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour.

Ces congés exceptionnels :

- doivent être pris au moment de l'événement ;
- n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle ;
- sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 45

Formation des salariés

Article 45.1

Formation à la sécurité

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, les salariés veillent à prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes et omissions au travail. Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cet effort de prévention.

Les entreprises organisent une information et une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sur le temps de travail et rémunérée comme tel, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent, quel que soit le type de contrat, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux qui changent de postes de travail ou de technique.

Cette information ou formation doit être actualisée, au minimum, tous les 5 ans et à chaque changement de poste ou d'emploi dans l'entreprise ainsi qu'en cas de changement de matériel, d'équipements et d'ergonomie du poste de travail.

Article 45.2

Compte personnel de formation

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficiera dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF) qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formation.

Les heures du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées au 31 décembre 2014 sont portées au crédit du CPF.

Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans des conditions définies par la réglementation.

Leur utilisation est mentionnée dans le CPF mais elles ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de 150 heures et sont entièrement cumulables avec les heures acquises au titre du CPF.

Le CPF est ouvert pour tout salarié âgé d'au moins 16 ans.

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation et il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Article 45.3

Mise en œuvre du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, qui sera défini par décret ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 45.4

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle est ouverte aux salariés visés ci-dessous :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 45.5

Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au précédent paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

Article 45.6

Formation syndicale

Tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du code du travail. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 18 jours.

Article 45.7

Dispositif de formation de branche

Les parties s'accordent pour négocier un dispositif de formation de branche. Ce dispositif sera annexé à la présente convention. Il fixera notamment les principales orientations de la formation professionnelle et adaptera en priorité les dispositions conventionnelles existantes à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets subséquents.

Article 46

Salaires et compléments de salaire

Le salaire est fixé librement lors de la conclusion du contrat. L'employeur doit respecter les dispositions légales (Smic, égalité de rémunération entre femmes et hommes...).

Article 46.1

Minima conventionnels à compter de l'entrée en vigueur de la convention

Périodiquement, en principe une fois par an, les partenaires sociaux établissent une grille regroupant les salaires minima par groupe de niveau de poste.

La première grille de salaire est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE et emploi repère	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BRUT (base 151,67 heures par mois)
Ouvriers, employés	1	A	1 460,00
		B	1 529,00
		C	1 530,35
	2	A	1 560,00
		B	1 623,00
		C	1 630,00
Techniciens, agents de maîtrise	3	A	1 695,00
		B	1 750,00
		C	1 810,00
	4	A	1 905,00
		B	2 010,00
		C	2 090,00
5	A	2 172,36	
	B	2 252,00	
Cadres	6	A	2 430,00
	7	A	2 800,00
	8	A	3 190,00

La grille de salaire des emplois repères est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE et emploi repère	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BRUT (base 151,67 heures par mois)	TAUX horaire	ÉCHÉANCE
Ouvriers (auxiliaires ambulanciers)	1	C	1 530,35	10,09	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
			1 550,00	10,22	1 an après l'entrée en vigueur de la convention
			1 570,00	10,35	2 ans après l'entrée en vigueur de la convention

CATÉGORIE et emploi repère	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE BRUT (base 151,67 heures par mois)	TAUX horaire	ÉCHÉANCE
Ouvriers (ambulanciers)	2	A	1 560,00	10,29	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
			1 580,00	10,42	1 an après l'entrée en vigueur de la convention
			1 600,00	10,55	2 ans après l'entrée en vigueur de la convention
Employés (techniciens de surface)	1	A	1 460,00	9,62	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Employés (secrétaires, réceptionnistes)	1	B	1 529,00	10,08	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Employés (secrétaires, réceptionnistes, secrétaires-régulateurs)	2	A	1 560,00	10,29	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Employés (secrétaires-régulateurs)	2	B	1 623,00	10,70	A compter de l'entrée en vigueur de la convention
Agent de maîtrise (responsable d'exploitation)	5	A	2 172,36	14,32	A compter de l'entrée en vigueur de la convention

Le salaire horaire minimum, toutes catégories confondues, est de 9,62 € brut.

Article 46.2

Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée dans les conditions suivantes :

- après 3 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 1 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié) ;
- après 6 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 2 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié) ;
- après 12 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 3 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié) ;
- après 18 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté sera de 4 % du salaire de base (du minimum conventionnel du groupe auquel appartient le salarié).

Dispositions transitoires

Afin d'atténuer l'impact économique de cette prime d'ancienneté, il est convenu entre les parties de mettre en place des mesures transitoires suivantes :

Dans l'année civile suivant l'extension de la convention collective, le taux d'ancienneté sera réduit des deux tiers.

L'année civile suivante, l'abattement sera réduit à un tiers.

La prime d'ancienneté sera calculée et versée à taux plein à compter de la 3^e année civile suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les parties signataires conviennent que les présentes dispositions de la convention collective relatives à la prime d'ancienneté ne sauraient remettre en question les avantages acquis antérieurement

par les salariés bénéficiant de ladite prime avant la mise en œuvre de ces dispositions. De même, les accords d'entreprise plus favorables pour les salariés ne seront pas remis en cause par le présent accord.

Article 46.3

Prime mensuelle de transport

Les signataires du présent accord décident d'instituer une prime mensuelle de transport selon le barème ci-après.

Ces primes mensuelles correspondent au transport pour un mois de travail complet, si le travail n'a pas été effectif tout le mois, il sera procédé à un calcul de cette prime de transport *pro rata temporis*.

Il est précisé autant que de besoin que tous les salariés bénéficient de cette prime, excepté ceux qui utilisent un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur leur lieu de travail ou au lieu où il débute leur activité professionnelle.

Distance entreprise-lieu du domicile :

- de 0 km à 15 km : 15 € ;
- au-delà de 15 km : 20 €.

Article 46.4

Prime dite « prime Bino »

En application de l'accord interprofessionnel du 26 février 2009, dit « accord Jacques Bino », dans ses dispositions étendues par l'arrêté 3 avril 2009, une prime mensuelle d'un montant de 100 € brut est attribuée aux salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,4 Smic.

Cette prime ne se cumule pas avec les autres primes, bonus ou indemnités versés en application de l'accord du 26 février 2009, d'un accord d'entreprise, d'une clause contractuelle ou d'une décision unilatérale qui s'y rapporte.

Lorsque tout ou partie de la prime versée en application de l'accord interprofessionnel précité a été intégré au salaire de base du salarié, le montant de la prime dite « prime Bino » est réduit à concurrence de la somme déjà intégrée.

En cas d'emploi à temps partiel, d'entrée ou de sortie en cours de mois ou encore d'absence, la prime est calculée au prorata du temps de présence effectif ou assimilé comme tel.

Article 47

Classification

Article 47.1

Méthodologie

Les personnels ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres 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 des 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.

Les différents emplois sont classés à partir de définitions générales (niveaux et échelons), qui sont indépendantes les unes des autres, et peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Le classement des salariés est effectué dans chaque établissement en utilisant ces définitions, compte tenu de la réalité des fonctions qui y sont exercées de façon habituelle et principale.

Pour les mêmes fonctions, selon les entreprises ou les établissements, les emplois peuvent avoir des appellations différentes ; c'est donc par référence aux caractéristiques du poste occupé et non par référence au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.

Définition des niveaux et des échelons

Le système de classification des emplois regroupe le personnel en trois catégories :

- ouvriers et employés ;
- agents de maîtrise et agents techniques ;
- cadres et ingénieurs.

La grille unique de classification comporte huit niveaux et dix-sept échelons qui font l'objet de définitions adaptées aux catégories de personnel concernées.

1. Niveaux

Le contenu de l'emploi est caractérisé par des tâches ou fonctions remplies, analysées à partir des critères ci-dessous. La définition générale du niveau traduit le poids combiné de ces critères et exprime la nature de la qualification.

Le niveau repose sur les critères suivants :

- la compétence requise ;
- l'autonomie dans l'exercice de l'emploi ;
- la responsabilité.

2. Echelons

L'échelon traduit le degré de qualification dans le niveau ; l'échelon repose sur les critères suivants :

- complexité du travail ;
- difficulté des tâches ;
- polyvalence.

3. Position hiérarchique

La classification comporte une liste d'emplois repères qui sont des emplois caractéristiques donnés à titre d'exemples indicatifs.

Ces emplois repères sont regroupés dans différentes filières (classement vertical) et ordonnés par niveaux de qualification (classement horizontal).

Le positionnement hiérarchique de chaque emploi est réalisé grâce à un indice numérique de niveau suivi d'un indice alphabétique d'échelon (exemple : un emploi du niveau II, échelon C, relèvera de la position hiérarchique 2.C).

Article 47.2

Définition des niveaux et échelons

Niveau I. – Ouvriers et employés

Le travail est caractérisé par l'exécution, sans connaissances professionnelles particulières, de travaux simples, souvent répétitifs ou analogues, en application de consignes élémentaires et précises données par écrit, verbalement et/ou par démonstration.

Le salarié est placé sous le contrôle direct d'un salarié de qualification supérieure.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

Echelon A : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 demi-journée de travail.

Echelon B : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples ou répétitives.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 jours de travail.

Echelon C : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations diverses ne nécessitant qu'un certain entraînement notamment aux modes opératoires, une plus grande attention et un suivi de l'exécution en raison de la combinaison et de la succession d'opérations variées.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 semaine de travail.

Niveau II. – Ouvriers et employés qualifiés

Le travail est caractérisé par l'exécution, en application de consignes verbales ou écrites laissant une place à des initiatives limitées, de travaux qualifiés relevant d'une bonne connaissance du métier acquise par une formation initiale.

Ce niveau de connaissance peut être atteint soit par la voie scolaire, soit par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est appelé à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue des résultats à obtenir soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure.

Echelon A : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations variées relativement complexes, relevant du métier ou impliquant attention, habileté et une certaine initiative.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

Echelon B : le travail est caractérisé par l'exécution d'un cycle d'opérations se combinant et s'enchaînant entre elles de façon cohérente ou d'opérations particulières de difficulté équivalente.

Le travail nécessite des connaissances professionnelles et est en outre caractérisé par la possibilité de contrôle immédiat de conformité d'après les directives.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

Echelon C : le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes d'un métier maîtrisé exigeant des connaissances professionnelles approfondies. Le travail est également caractérisé par la recherche et l'obtention de la conformité.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 3 semaines de travail.

Niveau III. – Techniciens, agents de maîtrise

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite par le personnel classé de niveaux I à II.

L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau du baccalauréat complété par une formation technique approfondie ou une expérience professionnelle équivalente.

Echelon A : agent de maîtrise qui tout en participant concrètement au travail de son équipe est chargé conformément à des directives précises de conduire des personnels exécutant essentiellement des niveaux I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

Echelon B : agent de maîtrise qui tout en participant concrètement au travail de son équipe assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de personnel relevant des niveaux I, II et III. Il en organise le travail, s'assure du rendement, généralement sous les ordres d'un supérieur.

L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

Niveau IV

Agent de maîtrise ou agent technique exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant son cadre d'action, les moyens mis à sa disposition et les objectifs à atteindre à court terme.

Son intervention requiert la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques ; il interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant au moins un agent de maîtrise ou agent technique de position hiérarchique moins élevée.

Les techniques et connaissances requises correspondent au niveau du BTS ou du DUT. Elles peuvent être acquises par la voie scolaire ou par l'expérience professionnelle.

Echelon A : agent de maîtrise ou agent technique occupant une fonction d'encadrement du personnel ou d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative lui permettant d'exécuter au mieux les instructions reçues.

Echelon B : agent de maîtrise ou agent technique occupant une fonction répondant aux critères de la position 5.A ci-dessus et capable d'adapter et de transposer à des situations nouvelles des moyens ou des méthodes déjà appliquées dans d'autres cas.

Echelon C : agent de maîtrise ou agent technique ayant des connaissances et une expérience approfondies lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à solliciter les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Il peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Niveau V

L'agent de maîtrise ou l'agent technique exerce son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est en général associé et en vue de la réalisation d'objectifs dont la conformité peut n'être appréciée qu'à terme. Son intervention requiert la mise en œuvre de plusieurs techniques et des techniques connexes.

Il peut interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action appropriés.

L'agent de maîtrise ou l'agent technique participe aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau du BTS ou du DUT, complétées par une expérience professionnelle approfondie.

Echelon A : agent de maîtrise ou agent technique responsable d'un secteur d'activité. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques diverses et complexes.

Echelon B : agent de maîtrise ou agent technique dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques. Il coordonne des activités différentes et complémentaires.

Niveau VI. – Cadres diplômés débutants ou classés comme tels
en raison de leur expérience professionnelle

Echelon A : cadres et ingénieurs ayant moins de 1 année d'expérience dans la fonction.

Niveau VII. – Cadres et ingénieurs confirmés

Echelon A : cadres et ingénieurs ayant plus de 1 an d'expérience et pouvant exercer des fonctions de commandement et d'animation sur des personnels des positions hiérarchiques moins élevées ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence. Ils engagent l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans leur domaine d'activité.

Niveau VIII

Cadres ou ingénieurs très confirmés exerçant des fonctions de commandement et d'animation sur des personnels des positions hiérarchiques moins élevées et/ou exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétences dans l'accomplissement de fonctions plus larges que celles du niveau VII. Ils engagent l'entreprise dans le cadre de la délégation attaché à leur domaine d'activité.

Echelon A : cadres et ingénieurs exerçant des fonctions de commandement et d'animation sur des personnels d'encadrement (agents de maîtrise, agents techniques et/ou cadres), et/ou exerçant une activité de très haute technicité.

Article 47.3

Emplois repères

Ambulancier

L'ambulancier effectue le transport de 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, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personne(s) à mobilité réduite ;
- la facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (et notamment facture ou annexe, prescription médicale ou « bons économes »), 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 au responsable 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, 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...)

- de plus, 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 constatés sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

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(ère) 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 « patrouilleurs » ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte deux niveaux :

Emploi référence A : ambulancier, 1^{er} degré (lequel correspond à l'emploi repère « auxiliaire ambulancier ») ;

Fin de scolarité obligatoire niveau 6 ou 5 *bis* de l'Education nationale.

Emploi référence B : ambulancier, 2^e degré :

Fin de scolarité obligatoire niveau 5 *bis* de l'Education 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 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 :

– 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) ;
- autres activités funéraires ;
- mécanique, réparation automobile.

Article 47.4

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 diplômés 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 »).

Article 47.5

Personnel agent de maîtrise

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

Responsable d'exploitation

L'emploi comporte des opérations telles que :

- prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de missions afin de satisfaire à l'intégralité des demandes ;
- 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 ;
- établir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux « services à la demande », proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation ;
- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;
- établir les plannings des astreintes et/ou des services de garde, ou permanence ;
- contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle ;
- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparations, visites obligatoires...) ;
- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, « bons économats ») ;
- appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les « procédures qualité » si elles existent) ;
- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise, en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière ;
- préparer les éléments de paie ;
- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise ;
- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde, ou permanence, les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique.

L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'Education nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

Article 48

Prévoyance complémentaire

Les partenaires sociaux du transport sanitaire affirment leur volonté de contribuer à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ce secteur d'activité et estiment que la mise en place, au niveau conventionnel, d'un socle minimal de protection santé (mutuelle) dans les conditions fixées par le présent accord répond à leur volonté :

- de couvrir l'ensemble des salariés du secteur et de pouvoir s'assurer de l'effectivité de cette généralisation de la couverture ;
- de sécuriser le régime mis en place, notamment financièrement, et de faire bénéficier les salariés concernés d'une réelle solidarité ;
- de donner un sens à la politique de prévention en matière de santé que doivent promouvoir les partenaires sociaux ;
- de garantir à tous les salariés du secteur l'unicité du coût de la couverture et sa stabilité tarifaire.

La mise en place d'une couverture prévoyance plus étendue sera examinée lors des prochaines négociations de branche.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La création d'une couverture de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les contrats de prévoyance « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale, et respectant les dispositions applicables lors de la mise en œuvre du présent accord en entreprise.

Au regard de la réalité structurelle des entreprises du transport sanitaire (le tissu des entreprises du transport sanitaire étant majoritairement constitué de petites, voire très petites entreprises), le présent accord est porteur d'une clause de recommandation de l'organisme assureur afin d'élargir la couverture de la mutualisation, et ce pour contribuer à la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Article 48.1

Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois. Ce délai est préfix et n'est susceptible ni de suspension ni d'interruption.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

Article 48.2

Ayants droit

Les salariés visés à l'article 48.1 peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 48.5 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint :
 - le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
 - la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- le ou les enfants de moins de 21 ans révolus considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26 anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 48.3

Garanties du régime

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « prévoyance complémentaire santé » (mutuelle) figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 48.4

Organisme assureur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime. Cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'éventuel l'organisme assureur visé par l'article 48.9 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire et de couverture, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par ledit organisme assureur.

Article 48.5

Financement

La part patronale est au minimum égale à 50 % correspondant au financement du régime de base de la « prévoyance complémentaire santé » (mutuelle) figurant en annexe au présent accord. La part salariale est de 50 % au plus.

Si le salarié opte volontairement pour une formule autre que la couverture individuelle de base (adjonction d'un ayant droit), la participation de l'employeur ne saurait excéder 50 % de la contribution due au titre du financement du régime de base (couverture individuelle du salarié).

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du sixième mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Les parties conviennent expressément qu'en cas de dérive du coût du dispositif, elles se réuniront afin de réétudier l'opportunité d'amender le régime de base obligatoire.

Article 48.6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Article 48.7

Mise en œuvre en entreprise

Les entreprises doivent adhérer à un organisme assureur à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les contrats à compter de cette date ainsi que les contrats préexistants en entreprise avant la date de mise en œuvre seront considérés conformes au présent accord sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, risque par risque, de niveau égal ou supérieur aux garanties définies dans le régime de base du présent accord.

Article 48.8

Commission de suivi de la prévoyance

Il est institué, dans le cadre de la commission d'interprétation et de conciliation, une commission de suivi de la prévoyance, composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 48.6 du présent accord, de gérer les litiges liés aux conditions d'application dudit article et de décider conjointement avec l'éventuel organisme recommandé les dossiers à porter en contentieux qui lui seront soumis sur l'appréciation de la notion du « risque par risque », de niveaux supérieurs aux garanties définies dans le régime de base du présent accord ;
- de suivre l'évolution financière du régime mis en place par l'éventuel organisme assureur recommandé et d'en contrôler l'équilibre ;
- d'élaborer le cahier des charges tous les 5 ans ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organismes assureurs recommandés.

Les représentants du ou des organismes assureurs recommandés peuvent assister aux réunions, sauf lorsque la commission statue en interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira pour la première fois dans les 6 mois à compter de la date d'application prévue à l'article 48.7 du présent accord, aux fins de signatures de la convention avec l'opérateur recommandé.

Le choix de l'éventuel organisme assureur recommandé est réexaminé par la commission au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus.

En cas de changement d'organisme assureur, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la complémentaire santé.

Article 48.9

Choix de l'organisme assureur

Suite à l'appel d'offres et à l'examen des propositions recueillies, malgré leur qualité, les partenaires sociaux n'ont pu aboutir à un choix entre l'offre d'AG2R - La Mondiale, April Assurances et Groupama Antilles-Guyane.

Les organisations syndicales et professionnelles conviennent donc de se réunir à nouveau afin de parvenir à un choix avant le 31 décembre 2015.

Le cahier des charges résultant du choix définitif sera annexé à la convention sous forme d'un document récapitulatif de l'ensemble des garanties proposées.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SIAGETS.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FSAS CGTG ;

UTS UGTG.