



# Bressuire Informatique

77, Boulevard Alexandre 1er - 79300 BRESSUIRE

Tél : 05 49 80 33 33 - Fax : 05 49 74 36 51

info@bressuire-informatique.fr

## Accord du 16 juin 2016

### Qu'est-ce qui change ?

Par arrêté du 19 juillet 2018, paru au journal officiel le 27 juillet 2018, l'accord du 16 juin 2016 est étendu à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 6 et la totalité de l'article 10. Les articles étendus de cet accord s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> août 2018.

Le but de ce document est de lister toutes les modifications apportées par cet accord par rapport à l'accord précédent.

#### 1 – Amplitude maximum de travail par jour.

- L'amplitude journalière de base est toujours limitée à 12 heures, mais cette amplitude peut être exceptionnellement étendue à 14 heures au lieu de 15 heures dans l'ancien accord.
- Ce dépassement des 12 heures d'amplitude ne peut être pratiqué qu'une fois par semaine en moyenne sur quatre semaines pour accomplir une mission jusqu'à son terme comme dans l'ancienne convention, mais, dans le cas d'activité saisonnière ou de rapatriement, ce dépassement de 12 heures d'amplitude ne peut être pratiqué que 50 fois par année civile au lieu de 75 fois dans l'ancien accord.

#### 2 – Indemnité de dépassement d'amplitude journalière (IDAJ).

- En cas de dépassement de l'amplitude de 12 heures, l'indemnité (IDAJ) est égale au temps de dépassement des 12 heures multiplié par le taux horaire du salarié. Toutes les IDAJ sont donc à 100% du taux horaire, alors que dans l'ancien accord, la première heure donnait droit à une IDAJ à 75% du taux horaire du salarié.

#### 3 – Calcul du temps de travail effectif.

- Pour les permanences, le temps de travail effectif est égal à 80% de l'amplitude sans tenir compte des pauses. Le taux était de 75% dans l'ancien accord. Ce mode de calcul sera abandonné trois ans après la conclusion de l'accord à condition que le système de garde départementale ait été réformé. On passera, ensuite, au même système de calcul que pour les amplitudes hors permanence.
- Pour les amplitudes hors permanence, le temps de travail effectif est égal à l'amplitude de la journée de laquelle on déduit les pauses sous certaines conditions et dans certaines limites (voir le paragraphe sur les pauses). L'ancien accord ne déduisait pas les pauses et appliquait un coefficient de 90% qui disparaît.

#### 4 – Limites minimales et maximales sur le temps de travail effectif.

- Le temps de travail effectif d'une journée ne doit pas être inférieur à 4 h 30 pour un employé à temps plein qui n'a pas d'absence dans la journée. L'ancien accord ne prévoyait pas de temps de travail journalier minimum.
- Le temps de travail effectif d'une journée ne doit pas dépasser 10 h. Toutefois, il peut dépasser 10 h sans dépasser 12 h, une fois par semaine. Il peut aussi dépasser 10 h sans dépasser 12 h une deuxième fois par semaine dans la limite de 6 semaines sur 12 semaines consécutives.
- La limite de temps de travail effectif de 48 h par semaine n'est pas modifiée mais il y a une nouvelle limite de 46 h par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

## 5 – Les pauses.

- La pause est une période pendant laquelle l'employé ne travaille pas, ne surveille pas un client ou un matériel et peut vaquer librement à des occupations personnelles. Toutefois, la pause peut être prise en tout lieu ou le personnel ambulancier est amené à exercer sa mission. La pause est décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de cette pause.
- Une pause peut être interrompue, mais cette interruption de pause doit avoir un caractère exceptionnel et le moyen de communication utilisé pour informer le personnel doit être fourni par l'entreprise.
- Le code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Cette pause est appelée « pause légale ». Cette pause peut être accordée à la suite immédiate des 6 heures de travail continu ou avant que ce temps ne soit écoulé. Cette pause peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur avant la fin de la période journalière suivante.
- La coupure repas est considérée comme une pause et, sera donc déduite de l'amplitude pour le calcul du temps effectif, à condition qu'elle soit d'une durée suffisante.
- Indépendamment de la pause légale et de la pause repas, toute coupure de travail d'une durée suffisante et répondant à la définition de la pause ci-dessus, sera considérée comme une pause et sera déduite de l'amplitude pour le calcul du temps effectif dans les limites mentionnées plus loin.
- Pour que les pauses soient déduites de l'amplitude pour le calcul du temps effectif, il faut que les pauses normales ou pauses légales soient d'au moins 20 minutes et que les pauses repas soient d'au moins 30 minutes. D'autre part, le cumul des temps de pauses d'une journée ne peut être déduit de l'amplitude, pour le calcul du temps effectif, que dans la limite d'une heure 30 minutes. Cette limite d'une heure 30 minutes peut être portée à deux heures par accord d'entreprise. Pendant les permanences, lorsque ce système s'appliquera aux permanences, cette limite sera de deux heures.

## 6 – Habillage et déshabillage.

- Si la tenue vestimentaire est imposée par l'employeur, des contreparties doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif. A défaut d'accord d'entreprise prévoyant cette contrepartie, le temps d'habillage et de déshabillage sont fixés chacun à 5 minutes par le nouvel accord. L'ancien accord ne prévoyait pas cette contrepartie.
- Le taux horaire retenu par le nouvel accord, pour rémunérer ces temps d'habillage et de déshabillage, est la moyenne entre les taux horaires conventionnels en vigueur applicables aux ambulanciers A et B.
- Le versement de cette contrepartie doit être identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paie.
- Indépendamment de l'habillage et déshabillage, le nouvel accord précise qu'il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers. En effet, l'alinéa qui prévoyait une indemnité dans le cas où l'employé assurait l'entretien de la tenue professionnelle, a été jugé contraire aux règles élémentaires d'hygiène et de sécurité qui doivent s'appliquer dans les entreprises, prévues dans le code du travail.

## 7 - Contingent d'heures supplémentaires.

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à 480 heures, si l'entreprise n'est pas en modulation du temps de travail.

## 8 - Travail de nuit.

- Le calcul du temps de travail de nuit ne change pas, par contre le temps de repos compensateur de travail de nuit passe à 15% du temps de travail de nuit pour les employés affectés exclusivement à du travail de nuit et à 10% du temps de travail de nuit pour les employés travailleurs de nuit occasionnels.

## REMARQUES

- Si vous n'avez pas d'accord d'entreprise augmentant le cumul prévu d'une heure 30 minutes de pause déductible sur une journée, vous ne devez pas faire d'amplitude de plus de 13 heures 30 minutes. En effet le temps de travail effectif (amplitude – pauses) ne doit pas dépasser 12 heures.
- Si vous faites des amplitudes de plus de 10 heures, il faut faire attention aux temps de pauses de la même journée, car le nombre de fois par semaine où le temps de travail effectif peut dépasser 10 heures est limité à une fois par semaine plus une deuxième fois par semaine 6 fois sur 12 semaines.
- Il n'est plus possible de faire venir un employé pour une ou deux heures dans une journée, notamment le samedi matin, car le temps de travail effectif d'une journée ne doit pas être inférieur à 4 heures 30 minutes.
- Le taux à appliquer, pour l'instant, pour les permanences passe de 75% à 80%. Dans le logiciel Mélior, il faudra aller dans chaque employé créer une nouvelle ligne dans le tableau des coefficients, avec date de début au 01/08/2018 et avec le coefficient 80 dans les permanences, le coefficient hors permanence peut être mis à 100 mais il ne sera pas utilisé.
- C'est à l'employeur, ou une personne habilitée, de dire à l'employé l'heure de début et de fin de la pause et ceci au plus tard au début de la pause correspondante.
- La pause légale d'au moins 20 minutes peut être prise à la suite ou avant la fin de la période de travail de 6 heures ou être remplacée par une période équivalente de repos compensateur avant la fin de la période journalière suivante. Le logiciel Mélior contrôle que l'employé ait la pause de 20 minutes à la suite ou avant la fin de la période de 6 heures de travail, mais il ne gère pas le repos compensateur de remplacement, si cette pause n'a pas été prise.
- Il semble inutile de donner des pauses normales ou légales de moins de 20 minutes aux employés car celles-ci ne seront pas déduites de l'amplitude pour le calcul du temps de travail effectif et ne seront pas non plus considérées comme une coupure pour définir une période ininterrompue de 6 heures. Si une pause, initialement prévue d'au moins 20 minutes, était interrompue et devenait, de fait, inférieure à 20 minutes, vous pouvez, ou pas, la saisir dans Mélior, mais, de toutes façon, elle ne sera pas prise en compte dans les calculs du temps effectif ni de la période de 6 heures ininterrompue.
- Les pauses repas doivent toujours être mises dans Mélior, quel que soit leur durée, car c'est ce qui déclenche les indemnités de repas.
- Si une pause repas, est inférieure à 30 minutes et au moins égale à 20 minutes, soit initialement prévu, soit suite à une interruption de pause, le temps ne sera pas déduit de l'amplitude pour le calcul du temps effectif, mais elle sera quand même considérée comme une coupure pour le calcul des 6 heures de travail ininterrompu.
- Pour l'indemnité d'habillage et déshabillage, le taux horaire à pratiquer est la moyenne des taux horaires conventionnels des ambulanciers A et B. Il faudra penser à l'augmenter quand les taux horaires de la convention augmenteront.
- L'indemnité d'habillage et de déshabillage doit apparaître sur une ligne distincte sur le bulletin de paie. Pour les entreprises qui ont un logiciel de paie, il faudra donc créer une nouvelle rubrique avec multiplication du temps d'habillage et déshabillage par le taux horaire prévu à cet effet. Il faut voir avec votre conseiller en paie si cette rubrique est soumise à cotisations et si le temps de cette rubrique doit être pris en compte dans les temps de la loi Fillon.