

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 11 JUIN 2008

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'ÉQUIPES DE SUPPLÉANCE

NOR : *ASET0850910M*

IDCC : 176

Entre :

Les entreprises du médicament (LEEM),

D'une part, et

La fédération de la chimie et de l'énergie (FCE) CFDT ;

La fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes CFE-CGC ;

La fédération de la chimie, des mines, du textile et de l'énergie CFTC ;

La fédération nationale de la pharmacie FO ;

Le syndicat national professionnel autonome des délégués visiteurs médicaux (SNPADVM),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Recours aux équipes de suppléance

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 3132-16 du code du travail afin de prévoir les modalités de fonctionnement des équipes de suppléance. Aux termes de cet article, lorsque le personnel d'exécution fonctionne en 2 groupes, l'un des 2, dénommé équipe de suppléance, a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés au premier groupe.

Des équipes de suppléance peuvent être mises en place au niveau d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier ayant une activité industrielle et dans le cadre du présent accord.

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

En application du présent accord, l'équipe de suppléance peut être mise en place pour allonger la durée d'utilisation des équipements.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

L'entreprise présentera une fois par an au comité d'entreprise un bilan (effectifs, durée...) du fonctionnement des équipes de suppléance.

Lorsque l'employeur aura à pourvoir des emplois en équipe de suppléance, il fera appel aux salariés volontaires.

Article 2

Organisation des équipes de suppléance

Il est interdit d'occuper une équipe de suppléance en même temps que l'équipe qu'elle est censée remplacer.

2.1. Repos hebdomadaire

Il est interdit d'occuper une équipe de suppléance en même temps que l'équipe qu'elle est censée remplacer.

2.2. Jours fériés

L'équipe de suppléance pourra être occupée un jour férié sans que cela mette en cause son activité de fin de semaine, dès lors que ce jour est collectivement chômé par l'équipe de semaine.

2.3. Congés annuels

L'équipe de suppléance ne peut intervenir que pour remplacer l'ensemble de l'équipe de semaine en congé collectif.

Lorsque le remplacement en semaine a lieu et dépasse 1 journée, les salariés des équipes de suppléance ne peuvent être occupés en fin de semaine.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés en équipe de semaine.

Article 3

Durée d'activité quotidienne des salariés en équipe de suppléance

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives (ex : samedi, dimanche) la durée journalière peut atteindre 12 heures.

Lorsque la durée de la période de recours dépasse 48 heures (ex : vendredi, samedi, dimanche) la durée journalière ne peut excéder 10 heures.

Lorsque l'équipe de suppléance se substitue à l'équipe de semaine, elle pratique les horaires habituels de l'équipe remplacée.

En l'absence d'un service de restauration prévu par l'entreprise, il sera versé une prime de panier de jour correspondant au plafond de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail exonérée de cotisations sociales (5,50 € au 1^{er} janvier 2008).

Article 4

Application au personnel d'encadrement

Les dispositions du présent accord s'appliquent également au personnel nécessaire à l'encadrement des équipes de suppléance.

Article 5

Rémunération

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine complète les salariés partis en congé.

Cette majoration se cumule avec les majorations pour travail de nuit ou jours fériés.

L'employeur prévoira également une contrepartie financière supplémentaire, dont la nature et le montant seront fixés après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Sans que le temps de pause ne soit assimilé à du temps de travail effectif, celui-ci sera néanmoins rémunéré. La majoration prévue ci-dessus ne s'applique pas à la rémunération du temps de pause.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, dans le cadre de la semaine civile conformément à l'article L. 3121-20 du même code, sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées dans les conditions fixées aux articles L. 3121-22. et L. 3121-24 du code du travail.

Article 6

La formation professionnelle

Le personnel travaillant dans ces équipes de suppléance bénéficie du plan de formation de l'entreprise dans les mêmes conditions que le personnel occupant les mêmes postes en semaine.

Si la formation a lieu en dehors du temps d'activité des équipes de suppléance, ces heures de formation sont rémunérées au taux horaire normal sans les majorations prévues à l'article 5 du présent accord.

Ces heures de formations peuvent ouvrir droit au paiement des heures supplémentaires. La base de calcul de ces heures supplémentaires est calculée sur la base du salaire horaire effectif et des primes et indemnités versées en contrepartie directe du travail effectif.

Dès lors que le salarié suit une formation en semaine à la demande de l'entreprise, d'une durée ne lui permettant pas de travailler en équipe de suppléance, il bénéficiera de la rémunération qu'il aurait perçue en équipe de suppléance.

Article 7

La mobilité professionnelle

Les salariés qui ont accepté de faire partie de ces équipes de suppléance bénéficient en priorité d'un droit de retour dans les équipes de semaine lorsque des postes similaires sont vacants, éventuellement après avoir reçu une formation appropriée.

Les salariés qui ont été engagés spécifiquement pour faire partie de ces équipes bénéficient de ce même droit.

Une information sur les postes disponibles doit être faite par tous moyens appropriés auprès des salariés concernés, ainsi qu'auprès des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'entreprise fixera, après consultation du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel, les critères objectifs permettant de départager les candidats souhaitant regagner un poste de semaine. Ces critères devront permettre de prendre en compte la situation de famille du salarié.

Article 8

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises du médicament ayant conclu un accord collectif de travail portant sur la mise en place d'équipes de suppléance antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Cet accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 11 juin 2008.

(Suivent les signatures.)