

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**

IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES  
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

**ACCORD DU 16 OCTOBRE 2008**

RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'ÉQUIPES DE SUPPLÉANCE

NOR : ASET0851344M

IDCC : 1747

---

**Article 1<sup>er</sup>**

*Régime juridique*

Les entreprises relevant de la présente convention peuvent avoir recours à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 2 à 3 jours, du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine exclusivement pendant les jours de repos collectifs pour cause de jours fériés ou de congés annuels.

**Article 2**

*Mise en œuvre*

Pour les entreprises qui auront décidé de mettre en place des équipes de suppléance, les modalités d'application seront différentes selon les cas.

Une négociation sera ouverte pour permettre l'application des présentes dispositions et leur éventuelle adaptation.

Cette négociation sera mise en œuvre avec le ou les délégués syndicaux de l'entreprise ou, en l'absence de délégués syndicaux, selon l'une des modalités prévues à l'accord du 9 octobre 2006 relatif au dialogue social.

A défaut d'accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités ci-dessus, les dispositions du présent article sont appliquées directement après consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires. L'accord de ces derniers sera formalisé par un avenant au contrat de travail.

### **Article 3**

#### *Rémunération*

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Le salaire de base sera calculé à partir du taux horaire en fonction des heures travaillées, auxquelles s'ajoutera la majoration légale des équipes de suppléance.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-33 du code du travail.

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

### **Article 4**

#### *Formation*

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

A ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de formation annuel.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et fera l'objet d'un paiement *pro rata temporis* au taux normal, sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 5**

### *Retour à l'équipe de semaine*

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

## **Article 6**

### *Surveillance médicale particulière*

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les ans par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité.

## **Article 7**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

## **Article 8**

### *Révision*

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

## **Article 9**

### *Dénonciation*

L'accord pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

## **Article 10**

### *Non-dérogation*

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

## **Article 11**

### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FEBPF ;  
GITE.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;  
FNAA CFE-CGC.