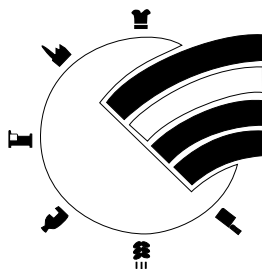


# Accord Sectoriel Boulangeries

**FGTB**



ALIMENTATION-HORECA-SERVICES

**2007-2008**

## Préface

Malgré les données économiques de ces dernières années, les résultats d'exploitation très favorables et les pronostics optimistes pour l'année en cours et l'année prochaine, ces négociations sectorielles ont été un difficile exercice d'équilibre.

La FGTB a continué à mettre l'accent sur la croissance inégale entre le travail et le capital et s'est montrée intransigeante dans sa recherche d'un accord qualitativement et quantitativement satisfaisant pour les ouvriers tant des petites que des grandes entreprises.

En plus du fait que cette CCT dépasse largement la norme indicative, l'avancée que nous avons réalisée pour les travailleurs intérimaires peut être considérée comme un tournant important.

Pour la première fois dans l'histoire de la concertation, nous avons réussi à arracher pour le secteur des boulangeries et des pâtisseries une convention identique à la CCT de l'industrie alimentaire et ce, **aussi bien pour les grandes que pour les petites entreprises.**

L'accord fait non seulement disparaître la discrimination par rapport au deuxième pilier, mais offre également des instruments permettant de limiter l'emploi effréné de travailleurs intérimaires.

Suite à la limitation des abus collectifs et individuels, les travailleurs intérimaires se verront octroyer des conditions d'emploi et de salaires équivalentes.

La première phase est terminée; à présent, il incombe aux délégations syndicales au sein des entreprises de revendiquer la part qui revient aux ouvriers et aux ouvrières, en fonction des résultats d'exploitation.

Fons De Mey

Président

## Un accord sectoriel pour qui?

Tous les ouvriers des entreprises des boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits "frais" de consommation immédiate à très court délai de conservation et des salons de consommation annexés à une pâtisserie (CP 118.03).

## Salaires **Salaires réellement payés**

Durant la période 2007-2008, les salaires effectifs seront augmentés de 4,75%, indexations comprises, indépendamment du régime de travail :

- + 1,85% **index** au 1.1.2007
- + 0,40% augmentation **conventionnelle** au 1.7.2007
- + 2,44% **solde** (index + augmentation conventionnelle) au 1.1.2008

## Salaires minimums sectoriels dans les "grandes" entreprises

Les barèmes sectoriels (voir page 6) pour les ouvriers comptant plus de 6 mois de service sont augmentés de 4,75%, indexations comprises, indépendamment du régime de travail:

- + 1,85% **index** au 1.1.2007
- + 0,40% augmentation **conventionnelle** au 1.7.2007
- + 2,44% **solde** (index + augmentation conventionnelle) au 1.1.2008

La condition de la période de six mois est remplie le jour où la somme de toutes les périodes d'occupation, interrompues ou non, auprès d'un même employeur au cours des deux dernières années, atteint les six mois.

Par périodes d'occupation il y a lieu d'entendre les périodes couvertes par :

- tous les contrats de travail, de quelque nature que ce soit, même si son exécution est suspendue (par exemple travail saisonnier)
- et/ou les contrats d'intérim.

*Cette période de six mois peut être additionnée par des périodes interrompues ou non auprès d'un même employeur endéans une période de référence de deux ans. Dès que cette condition de six mois est réalisée, elle reste acquise pour toutes les périodes d'occupation ultérieures auprès de cet employeur.*

### **Salaires minimums sectoriels dans les "petites" entreprises**

Les barèmes sectoriels (voir page 6) sont augmentés de 4,75%, indexations comprises, indépendamment du régime de travail:

- + 1,85% **index** au 1.1.2007
- + 0,40% augmentation **conventionnelle** au 1.7.2007
- + 2,44% **solde** (index + augmentation conventionnelle) au 1.1.2008

### **Salaires d'accès**

Des salaires d'accès sont d'application durant les 6 premiers mois pour les ouvriers nouvellement engagés dans une "petite" entreprise (voir définition). Ces salaires d'accès s'élèvent à 90% du salaire effectivement payé dans l'entreprise pour la fonction exercée au sein de l'entreprise.

Cette période de 6 mois prend cours le premier jour de la première entrée en service et ne peut être appliquée qu'une seule fois par ouvrier mais peut cependant être répartie sur plusieurs périodes d'occupation.

L'ouvrier qui travaille dans l'entreprise durant 6 mois (de manière ininterrompue ou non) reçoit une prime unique à calculer selon la formule :  $26 \times \text{régime de travail convenu} \times \text{salaire horaire} \times 10\%$ . On reçoit donc le salaire retenu en retour sous forme de prime de fidélité.

Les “petites” boulangeries et pâtisseries sont les entreprises qui ne répondent à aucun ou seulement à un ou deux des critères mentionnés ci-après:

- Nombre de personnes occupées (temps plein et temps partiel) supérieur à 20 au moment de l'entrée en service;
- Chiffre d'affaires supérieur à € 1.859.200 au cours de l'année comptable précédente;
- Utilisation d'un four à tunnel.

## Marge au niveau de l'entreprise

### Enveloppe au niveau de l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, on dispose de:

- Enveloppe supplémentaire à concurrence de **0,40 %** pour les entreprises performantes
- Dans les entreprises dont le plan de pension complémentaire est plus intéressant que le plan de pension sectoriel, des avantages supplémentaires peuvent être négociés à concurrence de l'apport sectoriel au **2ème pilier** (0,15%).
- Dans les entreprises dont les salaires sont supérieurs aux minimums sectoriels, les avantages de l'accord sectoriel peuvent être transposés en d'autres avantages via une CCT conclue au niveau de l'entreprise.

Toutes les modalités pour l'amélioration des conditions de salaire et de travail sont discutables au niveau de l'entreprise, à condition que les salaires minimums sectoriels et le solde soient respectés. Il est par conséquent possible de convenir par une CCT d'une autre date d'application des augmentations salariales, d'instaurer un index semestriel ou de convertir les augmentations en pourcentage en montants fixes.

*Les parties reconnaissent que le maintien de la compétitivité des entreprises affichant de bons résultats économiques sur le marché des boulangeries est un élément important dont il faut tenir compte lors des concertations au niveau de l'entre-*

prise. Les parties **recommandent** qu'il soit convenu, lors des concertations au niveau de l'entreprise, de n'appliquer les mesures prévues dans l'enveloppe d'entreprise de 0,40% qu'à partir du 1er avril 2008.

## Salaires minimums sectoriels

Salaires minimums sectoriels au 1er juillet 2007				
1. Fonctions techniques		barème 1	barème 2	barème 3
Cat.1	Ouvrier débutant sans formation	10,10	10,02	10,23
	Manoeuvre			
	Coupeur de pain et/ou préposé à l'emballage			
Cat.2	Troisième ouvrier	10,42	10,34	10,55
Cat.3	Deuxième ouvrier	11,13	11,05	11,26
Cat.4	Ouvrier qualifié	11,51	11,42	11,64
Cat.5	Chef d'équipe	12,18	12,09	12,36
Cat.6	Chef boulanger et/ou pâtissier	13,22	13,12	13,38
2. Fonctions diverses				
Cat.7	Ouvrier préposé au nettoyage des locaux, des bureaux et du petit matériel	9,47	9,40	9,58
Cat.8	Ouvrier préposé au nettoyage industriel des sections de production	10,20	10,12	10,35
Cat.9	Fonction mixte point de vente et/ou atelier	10,84	10,75	10,97
Cat.10	Clarkiste et/ou conducteur de transpalette autre que manuel	10,98	10,90	11,12
Cat.11	Magasinier, magasinier-clarkiste	11,13	11,05	11,26
Cat.12	Chauffeur-livreur permis "B"	11,13	11,05	11,26
Cat.13	Chauffeur-livreur permis "C" et/ou chauffeur à domicile encaissant de l'argent	11,20	11,12	11,36
3. Fonctions d'entretien et de réparation				
Cat.14	Mécanicien ou électricien débutant	11,13	11,05	11,26
Cat.15	Mécanicien ou électricien qualifié	11,97	11,88	12,12
Cat.16	Electro-mécanicien	13,78	13,68	13,96

Barème 1 : Boulangeries et pâtisseries qui occupent moins de 10 travailleurs et dans lesquelles la semaine des 39 heures était en vigueur au 31.12.2002

Barème 2 : Travailleurs des grandes boulangeries et pâtisseries ayant moins de 6 mois de service

Barème 3 : Travailleurs des boulangeries et pâtisseries de 10 travailleurs ou plus, sauf dans les cas où le barème 2 est d'application.

## **Pouvoir d'achat**      **Indexation des salaires**

L'indexation automatique annuelle des salaires est appliquée au 1er janvier de chaque année. Dès à présent, le calcul est effectué pour la période de novembre à novembre, au lieu de décembre à décembre.

### *Adaptation technique:*

- Indexation au 1er janvier en fonction de l'inflation – indice santé quadrimestriel de novembre de l'année –2 à novembre de l'année –1. Première application complète au 1er janvier 2009.
- Mesure transitoire : au 1er janvier 2008, indexation en fonction de l'inflation – indice santé quadrimestriel de décembre 2006 à novembre 2007.

## **Barème des jeunes**

A partir du 1er août 2007, le barème dégressif des jeunes ouvriers est supprimé. Par contre, le barème dégressif des étudiants est maintenu.

*Les coûts réels pour l'entreprise, relatifs à la suppression du barème d'âge, peuvent être inclus dans l'enveloppe d'entreprise.*

## **Prime du week-end**

Les ouvriers reçoivent une prime de 2,50 € lorsque leurs prestations effectives de travail au cours du week-end atteignent au moins 4 heures entre le samedi 18 heures et le dimanche 18 heures.

Cette prime s'élève à 2,60 € à partir du 1er janvier 2008.

*Une CCT conclue au niveau de l'entreprise peut remplacer cette prime par un avantage équivalent pour le travail du week-end.*

## Prime annuelle

A partir de 2008, la prime annuelle de 159 € est portée à 167 €.

*Cette adaptation n'est pas d'application lorsque la prime est déjà intégrée dans le salaire (et est donc indexée automatiquement) ou convertie en avantages équivalents au niveau de l'entreprise.*

*Là où ce n'est pas encore le cas, les parties recommandent de convertir cette prime en salaire horaire.*

## Intérimaires

### Supprimer la discrimination

A partir du 1.1.2007, les ouvriers intérimaires bénéficient également de la pension complémentaire du secteur.

### Limiter les abus

- Les parties demandent aux organes de concertation dans les entreprises de veiller à l'application correcte de la législation.
- Une commission sectorielle des bons offices sera instituée au sein de la commission paritaire de l'industrie alimentaire en vue de s'atteler aux abus du travail intérimaire.

## Fin de la carrière et interruption de carrière

*La législation sur la fin de la carrière et l'interruption de la carrière est devenue une matière très complexe au fil des années. Nous vous conseillons donc de toujours prendre contact avec votre secrétariat local de la Centrale Alimentation Horeca Services si vous envisagez d'interrompre votre carrière ou de demander votre prépension.*

### Prépension à partir de 58 ans

La CCT prépension à 58 ans est prolongée jusqu'au **31.12.2009**.

Lorsque la prépension prend cours entre le 1.1.2007 et le 31.12.2007, l'ouvrier(ère) doit pouvoir prouver 25 ans de travail salarié;

Lorsque la prépension prend cours entre le 1.1.2008 et le 31.12.2009, l'ouvrier doit pouvoir prouver 35 ans de travail salarié et l'ouvrière 30 ans.

### **Prépension à partir de 56 ans (CCT n°46)**

Les ouvriers(ères) comptant 20 ans de service avec prestations de nuit suivant la CCT n° 46 du Conseil National du Travail et qui peuvent prouver une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de 33 ans, dont 10 ans au sein de l'entreprise ou du secteur, peuvent partir en prépension à partir de l'âge de 56 ans. Cette CCT est prolongée jusqu'au 31.12.2008.

Dans les entreprises qui occupent 10 travailleurs ou plus, l'initiative peut émaner de l'employeur et/ou de l'ouvrier.

### **Prépension à partir de 56 ans (pacte des générations)**

A partir du 1.1.2008, les ouvriers(ères) avec une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié et qui remplissent les conditions légales imposées par la réglementation de chômage peuvent prendre leur prépension à partir de 56 ans. Cette disposition est en vigueur jusqu'au 31.12.2009.

### **Intervention du Fonds Social**

L'indemnité complémentaire de prépension est à charge du Fonds Social lorsque, pendant une période de 5 ans (dont 2 ans précédant immédiatement la prépension) l'ouvrier(ère) a été lié(e) par un contrat de travail à un employeur affilié aux Fonds depuis au moins 5 ans.

## Calcul de l'indemnité complémentaire des ouvriers frontaliers

Pour l'ouvrier frontalier, le calcul de l'indemnité complémentaire s'effectue de la même manière que pour l'ouvrier(ère) qui réside en Belgique.

En d'autres termes, l'indemnité complémentaire à charge du Fonds Social est calculée sur la base du salaire net, qui équivaut au salaire brut moins les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel applicables aux ouvriers(ères) dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

## Pécule de vacances

La possibilité d'un pécule de vacances complémentaire pour les ouvriers qui partent en prépension sera examinée.

## Crédit-temps à mi-temps pour les plus de 55 ans

### ☛ **Augmentation de l'indemnité à partir du 1.1.2008**

Non seulement la disposition du crédit-temps à mi-temps à partir de 55 ans est prolongée jusqu'au 31.12.2008, mais en outre l'indemnité complémentaire est portée à **82 €** à partir du 1.1.2008.

*Introduisez à temps votre demande d'indemnité au moyen du formulaire que vous pouvez obtenir auprès de votre section locale.*

### ☛ **Elargissement des dispositions à partir du 1.7.2007**

De plus, les ouvriers qui travaillent en régime 4/5 temps dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée de travail, tel que défini dans la CCT n° 77bis, auront droit, à compter du 1er juillet 2007, en cas de passage à un régime de crédit-temps à mi-temps, à l'âge de 55 ans, à une indemnité mensuelle de 78 € à charge du Fonds Social. Cette indemnité sera portée à 82 € à partir du 1er janvier 2008.

## Sécurité d'existence **Sécurité d'existence chômage temporaire**

### ☛ **Amélioration des conditions**

A partir du 1.1.2008, la condition d'ancienneté de 12 mois de service au sein de l'entreprise est entièrement supprimée.

### ☛ **Augmentation de l'indemnité à partir du 1.1.2008**

Les ouvriers du secteur des boulangeries reçoivent une indemnité complémentaire du Fonds Social en cas de chômage temporaire :

<b>1.1.2007</b>	<b>1.1.2008</b>
<b>6 €/jour</b> les 5 premiers jours de chômage	<b>6,30 €/jour</b> les 5 premiers jours de chômage
<b>8,50 €</b> à partir du 6 <sup>ème</sup> jour de chômage	<b>8,90€</b> à partir du 6 <sup>ème</sup> jour de chômage

*Cette indemnité est payée durant 45 jours par année calendrier, aussi bien en cas de chômage économique qu'en cas de chômage technique.*

## **Sécurité d'existence maladie de longue durée**

### ☛ **Augmentation de l'indemnité à partir du 1.7.2007**

A partir du premier paiement qui suit le 1er juillet 2007, l'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du Fonds Social et de Garantie sera portée à **6,00 €** par jour (*auparavant 4,50 €*)

*Nous rappelons brièvement la disposition spécifique :*

- ❑ Chaque ouvrier qui est malade pendant plus de 3 mois consécutifs (sauf maladie professionnelle ou accident de travail) a droit à l'indemnité.
- ❑ A partir du 4<sup>ème</sup> mois de maladie jusqu'au dernier jour du 12<sup>ème</sup> mois de maladie, l'ouvrier a droit à une indemnité de 6 € (à partir du premier paiement qui suit le 1.7.2007). Toute maladie endéans les 33 jours qui suivent est considérée comme étant une rechute de la maladie précédente et une indemnité peut être perçue jusqu'au dernier jour du 12<sup>ème</sup> mois de maladie.

- L'indemnité est octroyée dans le régime des 6 jours/semaine (comme les indemnités de mutuelle) même si l'ouvrier travaille dans un régime de 5 jours/semaine.
- Les travailleurs à temps partiel et ceux qui ont repris le travail à mi-temps - après accord du médecin - ont droit à l'indemnité au prorata de leurs prestations.

Il n'est **pas** nécessaire de remplir des formulaires. Le paiement se fait automatiquement par le Fonds Social sur base des données de la sécurité sociale.

### Revenu garanti en cas de licenciement individuel pour cause de force majeure

#### ☛ *Amélioration de l'accord existant à partir du 1.7.2007*

L'ouvrier licencié par l'employeur (licenciements de tout genre à l'exception de ceux dans le cadre de prépension, pension ou faute grave) a droit à une indemnité complémentaire pour les jours de chômage (régime 6 jours/semaine) après le délai de préavis ou la période couverte par une indemnité de rupture pendant une période dont la durée est en fonction de l'ancienneté au sein de l'entreprise.

A partir du 1er juillet 2007, cette disposition sera élargie et l'ouvrier recevra, conformément aux dispositions existantes, une indemnité de **5 €** par jour de chômage couvert par une allocation de chômage ou d'incapacité de travail après la cessation du contrat de travail pour cause de **force majeure**, pendant une période dont la durée est en fonction de l'ancienneté au sein de l'entreprise.

## Vêtements de travail

Les employeurs doivent mettre les vêtements de travail à disposition et les entretenir. Le coût pour l'entreprise peut être estimé, à partir du 1er janvier 2008, à un montant hebdomadaire de :

- 3,15 € pour la mise à disposition des vêtements de travail (*auparavant 3 €*)
- 3,68 € pour l'entretien (*auparavant 3,50 €*)

**Prime syndicale** | La prime syndicale pour travailleurs actifs et non actifs sera augmentée, sous condition de la majoration du plafond interprofessionnel.

**Formation syndicale** | Les ouvriers à temps partiel qui suivent une formation syndicale en dehors des horaires de travail peuvent bénéficier d'un repos compensatoire rémunéré pour cette partie.

**Dialogue social** | La CCT du 27 avril 2005 concernant le statut de la délégation syndicale est appliquée intégralement au secteur des boulangeries, y compris toutes les dispositions temporaires, qui sont prolongées jusqu'au 30 juin 2009. L'article 9 § 3 de la même CCT est maintenu.

## **Formation** **IFP: initiatives de formation et d'emploi**

Le fonctionnement de l'Institut de Formation Professionnelle (IFP) se poursuit, avec une cotisation de 0,10% des rémunérations brutes.

## **Formation au niveau de l'entreprise**

### **☛ Augmentation des efforts de formation au niveau de l'entreprise à partir de 2008**

A la fin de chaque année, l'employeur devra être à même de prouver qu'il a organisé un certain nombre d'heures de formation pendant les heures de travail à concurrence de 0,90% (*auparavant 0,50%*) du volume total du temps de travail presté par l'ensemble des ouvriers.

Toute forme de formation professionnelle, interne ou externe, sous forme de séminaire, "on the job", ou utilisant de nouvelles techniques didactiques, entre en ligne de compte.

*Le contrôle des initiatives de formation est effectué sur base de la CCT n° 9, c.à.d. via le conseil d'entreprise et le bilan social.*

## **Plan de pension sectoriel**

Augmentation des cotisations patronales au plan de pension sectoriel de **0,15%** à partir du 1.1.2008.

## **Dispense pour les conventions de premier emploi**

Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense, pendant la période 2008-2009, de l'application du chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 pour la promotion de l'emploi.

## **Prolongation des CCT à durée déterminée**

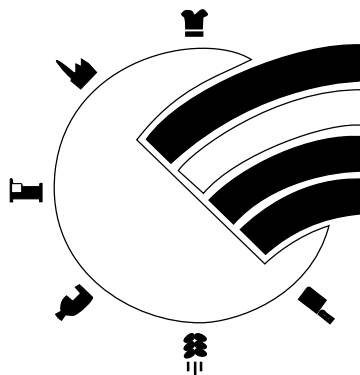
Toutes les CCT à durée déterminée et les recommandations sont prolongées pendant 2 ans.

## **Paix sociale**

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas poser de revendications au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise autres que l'application de la présente convention collective de travail.

## **Durée de l'accord**

L'accord entre en vigueur le 4 juillet 2007 et est d'application pour une durée indéterminée, sauf stipulation contraire.



## **EN VOUS AFFILIANT AUPRES DE NOTRE CENTRALE :**

- Vous préservez vos droits.
- Vous concrétisez la solidarité des travailleurs du secteur des **Boulangeries**.
- Vous contribuez à un monde social, juste et démocratique.

## **EN TANT QUE MEMBRE ...**

- Vous recevez des **informations et de la documentation** à propos de la législation sociale, des barèmes salariaux, des conventions collectives de travail, ...
- Vous pouvez **faire appel** à nos sections :
  - Pour une application correcte de la législation et des accords sectoriels
  - Pour une aide juridique
  - En cas de chômage
- Vous pouvez faire appel au service chômage de la FGTB, principalement pour un traitement rapide de votre dossier de **chômage ou de prépension**.
- Vous avez droit à une **prime syndicale**, qui rembourse presque intégralement votre cotisation.
- En cas de **grève**, une indemnité vous est octroyée.
- Notre journal bi-mensuel **"Syndicats"** vous est envoyé gratuitement et vous permet d'être au courant de l'actualité sociale.
- Vous recevez **gratuitement** nos **dépliants** et **brochures**.

## Formulaire d'adhésion

Nom et prénom :



.....

Rue et numéro :

.....

.....

Code postal et localité :

.....

Numéro de registre national:

.....

Téléphone :

.....

Entreprise :

.....

Profession / fonction:

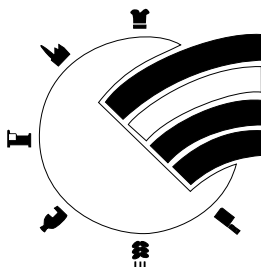
.....

souhaite s'affilier à partir du: .....

affilié précédemment auprès de :

CSC membre depuis le : .....

CGSLB membre depuis le : .....



### A retourner à :

Centrale Alimentation Horeca Services FGTB  
Secrétariat Fédéral  
Rue des Alexiens 18  
1000 Bruxelles