

## ACCORD D'ENTREPRISE « CONTRAT SOCIAL 2013 »

Entre les Sociétés de l'UES BOULANGER, représentées par :

- Monsieur Francis CORDELETTE, Directeur Général ;
- Monsieur Hervé BOISSE, Directeur des Ressources Humaines ;

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié

- Monsieur Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services C.F.D.T. ;
- Monsieur Freddy DARGELLY, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C. ;
- Monsieur Jean Luc RACINE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services ;
- Monsieur Patrice DEREGNAUCOURT, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce CGTFO.
- Monsieur Philippe ROSSE, pour la CFE CGC.

D'AUTRE PART,

a été conclu le présent accord suite aux réunions paritaires des 11 février, 21 mars, 8 et 12 avril 2013.

### PREAMBULE

Le présent accord intervient à l'issue des réunions organisées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail.

Les discussions intervenues dans le cadre de la négociation annuelle se sont déroulées dans un contexte historique au regard des résultats économiques très préoccupants dans l'UES en 2012 et sur ce début d'année 2013. Néanmoins, les parties ont souhaité trouver, de part et d'autre, des mesures permettant de poursuivre, malgré tout, la politique d'avancées sociales mise en place depuis de nombreuses années dans l'Entreprise.

Dans ce cadre, ne présentant quasiment aucune marge de manœuvre, il a été décidé d'un commun accord de procéder à la recherche de mesures visant un triple objectif :

- Octroyer aux femmes et aux hommes de l'entreprise, de nouvelles avancées dites « périsociales »,
- Trouver des solutions sur le champ de l'amélioration du pouvoir d'achat,
- Conduire l'harmonisation des statuts Boulanger et CapBoulanger.

C'est à partir d'échanges empreints de responsabilité, qui sont intervenus entre la Direction et les Organisations Syndicales au cours des réunions organisées les 11 février, 21 mars, 8 et 12 avril 2013, que le présent texte qui clôture la négociation annuelle a été rédigé.

Conformément au calendrier décidé lors de la réunion du 11 février 2013, il appartient à chaque Organisation Syndicale de se positionner vis à vis de ce projet d'accord pour le 24 avril 2013 au plus tard.

Ce texte traite de 8 chapitres :

1. Grille de salaire et salaire réel
  - Grille de salaire Boulanger et Solvaréa
  - Grille de salaire CapBoulangier
2. Titres-restaurant
  - Perdus et périmés
  - Modalités d'attribution des Titres-restaurant
3. Congés
  - Congés d'ancienneté
  - Congé fête local
  - Congés pour événements familiaux
4. Indemnité spécifique Paris
5. Médaille du travail
6. Remise personnel
7. Jours de repos hebdomadaire dit « jour de RH »
8. animateurs et adjoints stock

## ARTICLE 1 – GRILLE DE SALAIRE ET SALAIRE REEL

### Grilles de salaires au 1er avril 2013

Il est décidé pour l'année 2013 de procéder à une nouvelle progression des grilles de salaire.

La Grille de salaire Boulanger, et Solvaréa, progressera de 0,5% au 1er avril 2013

Niveau / Echelon	Employés Taux horaire	Employés Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein
11	9,58	1 453,00
12	9,75	1 478,78
13	9,87	1 496,98
21	10,22	1 550,07
22	10,56	1 601,64
23	10,89	1 651,69
31	11,25	1 706,29
32	11,60	1 759,37
33	11,94	1 810,94

Niveau / Echelon	Agents de Maîtrise Taux horaire	Agents de Maîtrise Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein
41	12,31	1 867,06
42	13,01	1 973,23
43	14,27	2 164,33

Position	Cadres Salaire mensuel brut moyen en Euros pour un temps plein (moyenne 12 mois à compter du 1er avril 2013)
1	2 165,63
2	2 575,55

Soit pour les collaborateurs qui ouvrent droit au versement d'une prime annuelle complète au 31 mai 2013, une rémunération brute pour 12 mois à compter du 1er avril 2013 correspondant à :  
27 611,78 euros pour la position 1  
32 838,26 euros pour la position 2

Une garantie de hausse de 0,5% du salaire réel (salaire de base + complément de rémunération) est également appliquée au 1<sup>er</sup> avril aux salariés de la catégorie « employés ».

La Grille de salaire CapBoulangier progressera de 0,5% au 1er avril 2013

<b>Niveau / Echelon</b>	<b>Employés Taux horaire</b>	<b>Employés Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein</b>
11	9,43	1 430,22
12	9,52	1 443,90
13	9,64	1 462,10
21	9,98	1 513,67
22	10,31	1 563,72
23	10,64	1 613,77
31	10,98	1 665,34
32	11,33	1 718,42
33	11,66	1 768,47

<b>Niveau / Echelon</b>	<b>Agents de Maîtrise Taux horaire</b>	<b>Agents de Maîtrise Salaire mensuel brut en Euros pour un temps plein</b>
41	12,02	1 823,07
42	12,71	1 927,73
43	13,94	2 114,28

<b>Position</b>	<b>Cadres Salaire mensuel brut moyen en Euros pour un temps plein (moyenne 12 mois à compter du 1er avril 2013)</b>
1	2 114,88
2	2 515,19

Soit pour les collaborateurs qui ouvrent droit au versement d'une prime annuelle complète au 31 mai 2013, une rémunération brute pour 12 mois à compter du 1er avril 2013 correspondant à :

26 013,02 euros pour la position 1

30 936,84 euros pour la position 2

Une garantie de hausse de 0,5% du salaire réel (salaire de base + complément de rémunération, hors indemnité spécifique Paris) est également appliquée au 1<sup>er</sup> avril aux salariés de la catégorie « employés ».

## **ARTICLE 2 - TITRES-RESTAURANT**

### **2.A – Titres-restaurant dits « perdus et périmés »**

Dans le cadre de la gestion des Titres-restaurant qualifiés de « perdus et périmés », il sera procédé au reversement, au bénéfice exclusif des comités d'établissements existants au sein des sociétés Boulanger et CapBoulanger, des montants éventuellement redistribués par la société ayant la charge de la commercialisation des Titres-restaurant auprès des entreprises utilisatrices (Edenred).

Ainsi, les sommes récemment perçues au titre de l'année 2011 (dont le décalage apparent s'explique par les opérations de gestion inhérentes au fonctionnement interne d'Edenred) seront reversées en parts égales sur les comptes d'œuvres sociales de chaque comité d'établissement existant au jour des opérations de virement.

Il est précisé que cette opération sera reconduite chaque année dès lors que des montants seraient reversés à la Direction financière de Boulanger au titre des Titres-restaurant « perdus et périmés ».

### **2.B – Modalités d'attribution des Titres-restaurant**

Dans le cadre de la conduite de l'harmonisation des pratiques, dont les différences sur ce point précis ont pu être mises en relief dans les magasins accueillant une mixité de collaborateurs sous statut Boulanger et CapBoulanger, il a été retenu le principe le plus favorable dont les modalités sont rappelées ci-après :

- Attribution d'un Titre-restaurant par journée de travail,
- L'attribution des Titres-restaurant s'effectue dans le plus strict respect des dispositions légales et réglementaires,
- La valeur nominale de chaque Titre-restaurant est de cinq euros,
- Les Titres-restaurant sont financés pour partie par une contribution employeur correspondant à 2,5€ par Titre-restaurant et pour partie par une participation du salarié prélevée sur la paie correspondant à 2,5€ par Titre-restaurant,
- Un salarié peut librement refuser l'attribution des Titres-restaurant par écrit, il ne pourra, dans ce cas de figure, demander une compensation en échange,
- Les Titres-restaurant ne peuvent se cumuler avec une autre modalité de prise en charge du repas : frais professionnels, repas pris en charge lors d'une réunion, formation, indemnité « prime de panier », restauration collective etc...
- Sans considération de l'amplitude de travail, tout salarié, quel que soit son temps de travail, peut prétendre à un Titre-restaurant dès lors qu'une pause déjeuner figure dans son horaire journalier de travail.
- A défaut, tout salarié dont l'horaire de travail quotidien atteint 6 heures (de travail effectif) pourra prétendre aux Titres-restaurant.

Cette mesure facilitera en outre la gestion des Titres-restaurant par les Directeurs de magasin ayant en charge des collaborateurs des 2 statuts, et lèvera, si tel était le cas pour ces derniers, toute incompréhension dans les modalités d'attribution.

Elle sera mise en application à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 au sein de l'UES Boulanger.

## ARTICLE 3 - CONGES

### **3.A – Congés d'ancienneté**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2013, il est proposé une adaptation plus favorable de l'article 27-2 de la convention collective permettant une harmonisation entre Boulanger et CapBoulanger en ce qui concerne le nombre de jours de congés d'ancienneté octroyés.

Ainsi à chaque date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, le salarié justifiant d'une ancienneté ininterrompue pourra bénéficier du nombre de jours de congés d'ancienneté suivant :

Ancienneté ininterrompue dans l'entreprise	Nombre de jours de congés d'ancienneté
>= 10 ans	1 jour
>= 15 ans	3 jours
>= 20 ans	4 jours
>= 25 ans	5 jours
>= 30 ans	6 jours

### **3.B – Congé fête locale**

A partir de l'année 2013, l'octroi d'une journée de « congé fête locale » est mise en place à durée indéterminée dans l'ensemble des sites Boulanger et étendu au bénéfice des sites CapBoulanger permettant, là encore, de confondre les pratiques en vue d'harmoniser les statuts entre les 2 sociétés.

L'ouverture des droits à octroi de la journée de congé fête locale est conditionnée au respect des points suivants :

- être en CDI ou en CDD,
- Justifier d'une ancienneté de 3 mois révolue au 1<sup>er</sup> janvier de l'année « N » et faire encore partie des effectifs au 1<sup>er</sup> juin N.

Ainsi, les collaborateurs ayant droit au titre de l'année « N », pourront bénéficier de ce jour de congé entre le 1<sup>er</sup> juin N et le 31 mai N+1.

### **3.C – Congés pour événements familiaux**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 :

#### Jours de congés exceptionnels pour enfant malade et enfant hospitalisé

Après un an d'ancienneté du salarié, la convention collective prévoit un droit à absence sans perte de rémunération mensuelle, correspondant à 4 demi-journées par année du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, au titre de la garde d'un enfant malade de moins de 12 ans. Il en est de même au titre d'un enfant hospitalisé rendant nécessaire la présence du père ou de la mère attestée par certificat médical.

Dans le cadre du présent accord, et dans un souci d'harmonisation :

- le droit à absence au titre de la garde d'un enfant malade est porté à 6 demi-journées et l'âge de l'enfant à moins de 16 ans.
- Dans le cas de l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, ce droit est porté à 12 demi-journées.

#### Jours de naissance supplémentaires pour le père

Il est convenu d'octroyer, pour une naissance, 2 jours d'absences rémunérées pour le père (en vie maritale, pacs ou marié) pouvant être pris immédiatement ou en tout état de cause dans un délai d'un mois maximum après la naissance de l'enfant en sus du dispositif de congé de paternité laissé à la libre appréciation du salarié concerné.

Les dispositions de l'article 3 s'appliqueront au sein de l'UES Boulanger.

#### **ARTICLE 4 - INDEMNITE SPECIFIQUE PARIS**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, l'indemnité spécifique Paris est, chez Cap Boulanger, intégrée dans la rémunération de chaque collaborateur en bénéficiant, sous forme d'un complément de rémunération.

L'intégration sera réalisée après augmentation de la grille de salaire et de la garantie de hausse du salaire réel de + 0,5% pour les salariés de la catégorie « employés ».

#### **ARTICLE 5 - MEDAILLE DU TRAVAIL**

A compter de l'année 2013, le barème des gratifications associées aux médailles du travail est majoré de 10 euros par tranche d'ancienneté pour Boulanger et Solvaréa.

Pour répondre au principe conducteur du présent accord, une harmonisation de ce dispositif est proposée par la mise en place sur les sites Cap Boulanger.

De ce fait, l'ensemble des collaborateurs bénéficieront de gratifications qui seront versées sur paie sous forme de prime brute correspondant à :

- Médaille des 20 ans : 175 euros.
- Médaille des 25 ans : 190 euros
- Médaille des 30 ans : 210 euros.
- Médaille des 35 ans : 260 euros.
- Médaille des 40 ans : 340 euros.

#### **ARTICLE 6 – REMISE PERSONNEL**

Les achats effectués sur Boulanger.fr par le personnel donnant lieu à un retrait en magasin feront l'objet d'une remise dans les mêmes conditions que lors de l'achat en magasin.

La note relative au « Remise au Personnel » sera complétée en ce sens et diffusée.

#### **ARTICLE 7 – JOUR DE REPOS HABITUEL DIT « JOUR DE RH »**

L'adaptation des horaires aux fluctuations de fréquentation de la clientèle, apparait nécessaire et souhaitable au regard du service client.

En matière de modification du jour de repos hebdomadaire, les salariés occupant le poste de vendeur bénéficient d'une disposition prévoyant qu'une modification d'horaire impliquant un changement du jour de repos hebdomadaire habituel du salarié, ne pourra s'envisager :

- Qu'avec l'accord formel du salarié
- Et moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

Dans le cadre de la NAO 2013, et pour une durée déterminée expérimentale d'une année, il est convenu d'étendre cette règle, à l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie employé.

Un point sera fait à l'issue de la période d'une année entre le Direction et les Organisations syndicales dans le cadre de la NAO 2014 afin d'analyser l'opportunité de mettre en place à plus longue échéance une telle pratique.

Il est convenu que la période expérimentale se déroule du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 1<sup>er</sup> avril 2014 pour les collaborateurs de l'UES Boulanger.

## **ARTICLE 8 – ANIMATEURS ET ADJOINTS STOCKS**

L'évolution de ces emplois et des responsabilités qui y sont attachées nécessitent que soit étudiée la pertinence d'un élargissement des filières concernées au statut Agent de maîtrise.

Par conséquent, la Direction et les Organisations syndicales conviennent de se rencontrer prochainement afin de négocier les modalités par voie d'accord.

## **ARTICLE 9 - CONDITIONS D'APPLICATION**

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue aux textes et usages précédemment en vigueur dans l'entreprise, sur les dispositions visées par l'accord.

Enfin, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont globalement plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles applicables dans les domaines concernés et légitimement, de ce fait, leur application individuelle.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 à D 2231-6 du Code de Travail, le texte du présent accord sera déposé au siège de la DIRECCTE du Nord Pas-de-Calais.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative des parties signataires, conformément aux dispositions des articles L 2222-6 et L 2261-9 à L 2261-14 du Code du Travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions de l'article 7 conclues pour une durée expérimentale d'une année; la date d'entrée en vigueur de chaque disposition est précisée à chaque article.

**Fait à Lesquin,  
Le**

**Mention manuscrite  
« Lu et approuvé »  
et signature**

- Monsieur Francis CORDELETTE, Directeur Général ;
- Monsieur Hervé BOISSE, Directeur des Ressources Humaines ;
- Monsieur Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services C.F.D.T. ;
- Monsieur Freddy DARGELLY, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente C.F.T.C. ;
- Monsieur Jean Luc RACINE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services ;
- Monsieur Patrice DEREGNAUCOURT, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce CGTFO
- Monsieur Philippe ROSSE, pour la CFE CGC.