

## ACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026

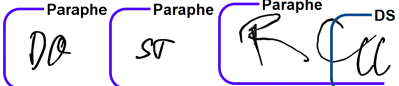
Entre d'une part, les sociétés de :

- **L'UES Auchan Retail Exploitation composée de :**
  - La **Société AUCHAN HYPERMARCHÉ**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
  - La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
  - La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole, sous le numéro 444 409 551, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
  - La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
  - La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 488 498 155, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté.

**Ci après désignées "La Société",**

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

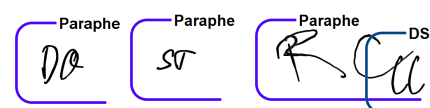
- **Pour l'Organisation Syndicale CFDT** représentée par Monsieur René CARETTE, Délégué Syndical Central CFDT ;
- **Pour l'Organisation Syndicale CFTC** représentée par Monsieur Djamel OTMANI, Délégué Syndical Central CFTC ;
- **Pour l'Organisation Syndicale CGT** représentée par Monsieur Mouhsine AMRANI, Délégué Syndical Central CGT ;

Paraphe Paraphe Paraphe DS  


- **Pour l'Organisation Syndicale FO** représentée par Monsieur Quentin LECLERC, Délégué Syndical Central FO ;
- **Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE-CGC** représentée par Monsieur Stéphane TOURNOUX, Délégué Syndical Central SEGA CFE-CGC.

***Ci-après désignées, ensemble, "Les Parties" .***

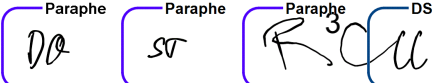
Il est convenu ce qui suit :

Paraphe Paraphe Paraphe DS  


## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>TITRE 1 - LES MESURES SALARIALES</b>	<b>5</b>
ARTICLE 1 - AUGMENTATION DES EMPLOYÉS	5
ARTICLE 2 - AUGMENTATION DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT	5
ARTICLE 3 - LA PRIME DE REMPLACEMENT - RÉVISION DES MODALITÉS DE VERSEMENT	6
<b>TITRE 2 - LES MESURES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES</b>	<b>6</b>
ARTICLE 1 - LA RISTOURNE COLLABORATEUR	6
ARTICLE 2 - AUGMENTATION DU NOMBRE DE TITRES RESTAURANT	6
ARTICLE 3 - MÉDAILLE DU TRAVAIL	7
ARTICLE 4 - LE BUDGET QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS TRAVAIL	7
ARTICLE 5 - LE BUDGET GEPP	7
<b>TITRE 3 - LES MESURES COMPLÉMENTAIRES</b>	<b>8</b>
ARTICLE 1 - RÉVISION DES MODALITÉS DE LA PRIME ANNUELLE	8
ARTICLE 2 - ABROGATION DE L'ACCORD DE 1986	9
ARTICLE 3 - INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE	10
<b>TITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>10</b>
ARTICLE 1 - CLAUSE DE RENCONTRE	10
ARTICLE 2 - CLAUSE DE RÉVISION	10
ARTICLE 3 - CLAUSE DE DÉNONCIATION	10
ARTICLE 4 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ	10

Paraphe Paraphe Paraphe DS



## PREAMBULE

Chaque année, la Direction et les Partenaires Sociaux se rencontrent dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour échanger, notamment, sur les rémunérations et l'amélioration des conditions de travail.

Les NAO 2026 s'inscrivent dans une situation économique difficile pour Auchan Retail. Même si l'EBITDA est en nette reprise sur l'année 2025 (153M contre 11M en 2024), la situation commerciale d'Auchan Retail reste fragile avec un recul des revenus hors essence (-0.6% par rapport à 2024) et la valeur de résultat d'exploitation reste fortement négative (-267M).

C'est dans ce contexte que les Négociations Annuelles Obligatoires ont débuté entre la Direction et l'ensemble des sociétés composant le Groupe Auchan Retail par une première réunion d'ouverture et de présentation économique et sociale des Sociétés et de la France qui s'est déroulée le 17 février 2026.

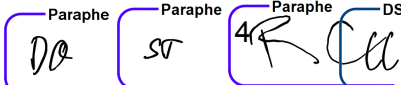
Un accord de méthode a été proposé à signature en date du 24 février 2026. Cet accord avait pour objet de fixer les principales étapes de la négociation et le périmètre visant à mener les négociations annuelles obligatoires sur l'ensemble des Sociétés.

Aucun accord majoritaire n'a pu être trouvé entre les Parties.

A ce titre, et conformément aux dispositions légales, chacune des sociétés composant le groupe Auchan Retail engage l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire propre à son périmètre.

C'est dans ce cadre que des réunions de négociation ont eu lieu le 04 mars 2026 et le 17 mars 2026 dans l'ensemble des périmètres composant le groupe Auchan Retail.

Au cours de ces réunions, chaque organisation syndicale a pu émettre des propositions sur les augmentations salariales ainsi que sur les éventuelles mesures sociales souhaitées.

Paraphe Paraphe Paraphe DS  


## TITRE 1 - LES MESURES SALARIALES

### ARTICLE 1 - AUGMENTATION DES EMPLOYÉS

Les Parties conviennent d'une augmentation générale de 1% des salaires de base au 1er janvier 2026, en une fois.

Cette augmentation générale sera effective au plus tard sur la paie du mois d'Avril 2026 avec effet rétroactif au 1er janvier 2026.

Elle s'applique également sur le montant des astreintes et l'indemnité compensatrice de GDI.

La présente augmentation concerne les salariés en CDI présents aux effectifs au moment de la paie d'application.

### ARTICLE 2 - AUGMENTATION DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT

#### Article 2.1 - Augmentation générale

Les Parties conviennent d'une augmentation générale de 0.6% des salaires de base au 1er mars 2026.

Cette augmentation générale s'applique à l'ensemble des membres de l'encadrement qui sont identifiés "au-dessus des attentes" ou "conforme aux attentes" lors de leurs derniers entretiens annuels.

Pour les collaborateurs dont l'évaluation n'a pas pu être réalisée, l'augmentation sera accordée.

La présente augmentation concerne les salariés en CDI présents aux effectifs au moment de la paie d'application et présents au 1er janvier 2026.

Cette augmentation sera effective au plus tard sur la paie du mois de juin 2026 avec effet rétroactif au 1er mars 2026.

Elle s'applique également sur le montant des astreintes.

Par conséquent, l'augmentation générale ne s'applique pas aux salariés identifiés "en dessous des attentes" lors de leur dernier entretien annuel.

#### Article 2.2 - Augmentation individuelle

Il est également convenu une enveloppe de 0,4% des salaires de base de l'encadrement dans le cadre de la distribution d'augmentations individuelles.

La présente augmentation concerne les salariés en CDI présents aux effectifs au moment de la paie d'application et présents au 1er janvier 2026.

Cette augmentation sera effective au plus tard sur la paie du mois de juin 2026 avec effet rétroactif au 1er mars 2026.

Paraphe Paraphe Paraphe DS  
DA ST ROLL

### **ARTICLE 3 - LA PRIME DE REMPLACEMENT - RÉVISION DES MODALITÉS DE VERSEMENT**

Les NAO 2022 ont instauré une prime de remplacement pour les membres de l'encadrement.

Dans le cadre des NAO 2026, les parties conviennent de réviser les modalités de calculs et de versement de cette prime comme suit :

Indemnité pour les salariés occupant provisoirement la fonction d'un salarié absent :

Dans le cas où un salarié Agent de maîtrise ou Cadre au forfait jour viendrait à occuper au moins une partie des missions d'une fonction de même niveau ou de niveau supérieur de façon temporaire pour suppléer l'absence d'un autre salarié, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice dont le montant est lié à la durée du remplacement effectué.

L'indemnité du salarié remplaçant se calcule de la manière suivante :

- 1/6ème de son forfait mensuel brut par mois de remplacement.

Le versement de la prime s'effectuera en une seule fois et à la fin de la mission.

Au-delà de 6 mois, la durée du remplacement révèle une problématique structurelle et une réponse adaptée devra être apportée afin de ne pas surcharger le salarié sur le long terme (recrutement, réorganisation).

## **TITRE 2 - LES MESURES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES**

### **ARTICLE 1 - LA RISTOURNE COLLABORATEUR**

La ristourne collaborateur demeure à 15% sur l'alimentation, le rayon bébé, la parfumerie, la droguerie et l'animalerie à partir du 1er Janvier 2026.

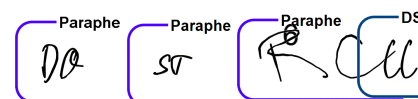
Les 10% restent applicables sur les autres périmètres concernés par la ristourne (hors carburant, franchisé, optique et cas listés dans les conditions générales d'utilisation de la ristourne).

Cette disposition est établie pour une durée déterminée, qui s'étend jusqu'à la finalisation des prochaines NAO.

S'agissant du format supermarché, cette clause cessera d'être appliquée au 30/09/2026 et pourra être prorogée, le cas échéant, par la Direction.

### **ARTICLE 2 - AUGMENTATION DU NOMBRE DE TITRES RESTAURANT**

Pour rappel, les titres restaurant ont été mis en place par l'accord NAO de 2023 sur le périmètre ARF. Ainsi, le bénéfice des titres restaurant répond aux conditions d'éligibilité fixées par cet accord. En revanche, les conditions d'utilisation des titres restaurant ne sont

Paraphe Paraphe Paraphe DS  


pas fixées par l'accord mais par la commission nationale des titres restaurant et par voie réglementaire.

Afin de poursuivre l'amélioration du pouvoir d'achat et la qualité de vie au travail des salariés, les parties se sont entendues pour augmenter le nombre de titres restaurant.

Chaque salarié pourra désormais bénéficier de 13 titres restaurant par mois dans la limite de 143 titres annuels d'une valeur faciale de 5 euros.

Les salariés concernés devront justifier de 13 jours de travail effectif sur le mois pour prétendre au bénéfice de la totalité des titres restaurant.

Pour l'année 2026, les salariés pourront bénéficier de 13 titres restaurant dès le 1er Juillet 2026. Ces titres restaurant seront disponibles sur les cartes des salariés dès le mois d 'Août 2026.

Ainsi, pour une adhésion complète sur l'année, les salariés pourront bénéficier au maximum de 137 titres restaurant sur l'année 2026.

### **ARTICLE 3 - MÉDAILLE DU TRAVAIL**

Les parties conviennent d'une évolution du barème des médailles du travail comme suit :

- Pour 20 ans d'activité : le montant est fixé à 200 € ;
- Pour 30 ans d'activité : le montant est fixé à 300 € ;
- Pour 35 ans d'activité : le montant est fixé à 450 € ;
- Pour 40 ans d'activité : le montant est fixé à 600 €.

### **ARTICLE 4 - LE BUDGET QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS TRAVAIL**

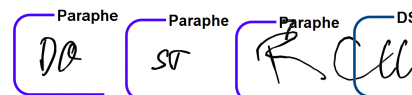
Les parties conviennent d'un budget spécifique de 1 million d'euros sur l'année 2026/2027 consacré à la qualité de vie et aux conditions de travail des salariés.

Il est entendu que ce budget spécifique de 1 million d'euros concerne l'ensemble des sociétés du groupe composant Auchan Retail et sera réparti en fonction des projets de chacune des sociétés composant le groupe Auchan Retail.

### **ARTICLE 5 - LE BUDGET GEPP**

Les parties conviennent d'un budget spécifique de 2 millions d'euros sur l'année 2026/2027 consacré à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Il est entendu que ce budget spécifique de 2 millions d'euros concerne l'ensemble des sociétés du groupe composant Auchan Retail et sera réparti en fonction des projets de chacune des sociétés composant le groupe Auchan Retail.

Paraphe Paraphe Paraphe DS  


## TITRE 3 - LES MESURES COMPLÉMENTAIRES

### ARTICLE 1 - RÉVISION DES MODALITÉS DE LA PRIME ANNUELLE

Par souci de simplification et d'harmonisation des règles régissant la prime annuelle de chacune des sociétés composant le groupe Auchan Retail, la direction a proposé aux organisations syndicales de l'ensemble des sociétés de réviser et réécrire les règles relatives au versement de la prime annuelle.

Le présent accord fixe les nouvelles règles relatives à l'éligibilité ainsi qu'aux modalités de versement et de calcul de la prime annuelle et se substitue à l'ensemble des accords ou usages antérieurs. Les parties conviennent d'appliquer les nouvelles dispositions de la prime annuelle pour le calcul de la prime annuelle dès le mois de Juin 2026 et pour les salariés présents à cette date.

- **Règles d'éligibilité à la prime annuelle**

Les conditions d'attribution de la prime annuelle sont cumulatives et précisément définies comme suit :

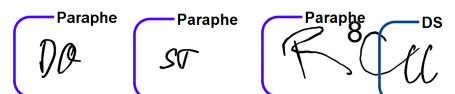
- **Ancienneté** : Le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au 30/11 de l'année en cours.
- **Présence** : Le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement de la prime annuelle. Un contrat suspendu depuis moins d'un an est considéré comme en vigueur pour cette condition.

En cas de départ de l'entreprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours, les collaborateurs ayant 1 an d'ancienneté au moment de la rupture de leur contrat de travail conservent leur droit à la prime qui sera alors calculée au prorata temporis. Le prorata de la prime annuelle totale sera calculé sur la base des mois complets de présence depuis le 1er janvier.

En cas de rupture du contrat de travail pour les motifs de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde la prime annuelle ne sera pas versée.

- **Règles de calculs de la prime annuelle**

- La prime annuelle est calculée sur l'année civile.
- Le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées par les dispositions de la Convention Collective, est égal à 100 % du salaire mensuel de base de novembre, à savoir :
  - Crédit d'heures de délégation ;
  - Absences rémunérées pour recherche d'emploi ;

Paraphe Paraphe Paraphe DS  


- Absences pour congés payés ;
  - Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, absences autorisées pour circonstances de famille et pour soigner un enfant malade ;
  - Absences pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise ;
  - Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.
- Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point ci-dessus, le montant de la prime est égal au salaire mensuel de base de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) au prorata du nombre de jours de présence : abattement de 1/365e par jour d'absence depuis le 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours.

- **Modalité de versement de la prime annuelle**

La prime annuelle est versée en une seule fois sur la paie du mois de Novembre.  
Par conséquent, le principe de versement d'un acompte au mois de Juin est supprimé.

## **ARTICLE 2 - ABROGATION DE L'ACCORD DE 1986**

Pour rappel, les parties ont constatés en 2023, qu'en 2021 et 2022, l'accord du 7 octobre 1986 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement, et à ceux qui y sont soumis, n'était plus adapté et ne répondait plus au besoin d'agilité nécessaire pour faire face au contexte social et économique.

Les organisations syndicales avaient alors demandé à déroger pour la troisième fois à l'application de cet accord.

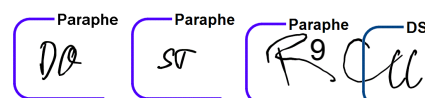
C'est dans ce contexte que les parties ont convenu, dans le cadre des NAO 2023, d'une révision de l'accord du 7 octobre 1986 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement.

L'application des accords précités se trouvant mise en difficultés, les parties conviennent de l'abrogation de l'accord du 7 octobre 1986 relatif à l'individualisation des salaires de base de l'encadrement ainsi que de sa révision dans le cadre de l'accord NAO de 2023. Cette abrogation prend effet à compter de la signature du présent accord.

Désormais, chaque année, au cours des Négociations Annuelles Obligatoires, les parties pourront librement déterminer les modalités de revalorisation des salaires des membres de l'encadrement.

Pour autant, les parties conviennent de rappeler que le principe de l'individualisation des salaires de base de l'encadrement est applicable dans l'entreprise.

Paraphe Paraphe Paraphe DS



### **ARTICLE 3 - INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE**

La Direction réaffirme les engagements pris au sein des NAO concernant l'indemnité de départ à la retraite.

A compter du 1er juin 2026 et jusqu'au 30 Mai 2029, pour les départs en retraite sur cette période, le montant maximum de l'allocation de départ en retraite des salariés employés et agents de maîtrise est portée de 4 à 5 mois de salaire.

## **TITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 1 - CLAUSE DE RENCONTRE**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la rentrée 2026 dès connaissance du cumul 8 pour faire un état de la situation économique de l'Entreprise et des indicateurs économiques du pays et décider d'éventuelles mesures adaptées.

### **ARTICLE 2 - CLAUSE DE RÉVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires du présent accord.

### **ARTICLE 3 - CLAUSE DE DÉNONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail.

### **ARTICLE 4 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 et D.2231-2 à 8 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)). Cet accord est également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lys Lez Lannoy.

Paraphe DS  
Paraphe 10  
Paraphe DS  
DS

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 3 avril 2026

*Signature précédée de la mention "Lu et approuvé"*

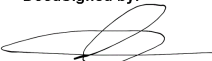
**Pour la Direction**

**Pour le Personnel**

**Monsieur Christophe CARREYRE  
Directeur des Ressources Humaines**

**Les Organisations Syndicales signataires**

08/04/2026

DocuSigned by:  
  
ECE521DFC36F44A...

**Pour l'organisation syndicale CFDT**

08/04/2026

Signé par :  
  
816F644F343C44C...

**Pour l'organisation syndicale CFTC**

07/04/2026

Signé par :  
  
822135474D6F444...

**Pour l'organisation syndicale CGT**

**Pour l'organisation syndicale FO**

**Pour l'organisation syndicale SEGA  
CFE-CGC**

08/04/2026

Signé par :  
  
6D2B4E25FA584C5...