

ACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026

L'UES Auchan Hypermarchés Supermarchés composée de :

- La **Société AHYPER 1**, Société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 984 796 953, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AHYPER 2**, Société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 984 861 427, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société ASUPER 1**, Société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 984 778 944, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société ASUPER 2**, Société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 984 893 297, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société ASUPER 3**, Société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 984 859 843, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société ASUPER 5**, Société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 925 236 614, dont le siège social est situé 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

Ci après désignées "Les Sociétés",

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

- **Force Ouvrière** (SNTA-FO) affiliée à la FGTA-FO, représentée par Madame Nadia DAHMANI, en sa qualité de délégué syndical central ;

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
				

- **Syndicat National UNSA Commerces et Distribution** (UNSA SNUCD), représentée par Monsieur David LOPEZ MENDEZ, en sa qualité de délégué syndical central ;
- **Confédération Française Démocratique du Travail** (CFDT) des Services, représentée par Monsieur Laurent MILAZZO, en sa qualité de délégué syndical central ;
- **Fédération Générale du Travail** (CGT) du Commerce, Services et Distribution, représentée par Monsieur Jean PASTOR, en sa qualité de délégué syndical central ;
- **Fédération CFE CGC** (CFE CGC) **AGRO**, représentée par Monsieur Wilfrid ARNAUD, en sa qualité de délégué syndical central ;

Ci-après désignées, ensemble, “Les Parties” .

Il est convenu ce qui suit :

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
MD	DLM	LM ²	WA	CC

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 - LES MESURES SALARIALES

ARTICLE 1 - AUGMENTATION DES EMPLOYÉS

ARTICLE 2 - AUGMENTATION DES MEMBRES DE L'ENCADREMENT

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

TITRE 2 - LES MESURES SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

ARTICLE 1 - LA RISTOURNE COLLABORATEUR

La présente disposition est à durée déterminée jusqu'à conclusion des prochaines NAO et au plus tard jusqu'au 1er Avril 2027.

ARTICLE 2 - AUGMENTATION DU NOMBRE DE TITRES RESTAURANT

ARTICLE 3 - MÉDAILLE DU TRAVAIL

ARTICLE 4 - LE BUDGET QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS TRAVAIL

ARTICLE 5 - LE BUDGET GEPP

TITRE 3 - LES MESURES COMPLÉMENTAIRES

ARTICLE 1 - RÉVISION DES MODALITÉS DE LA PRIME ANNUELLE

ARTICLE 2 - INDEMNITÉ DE DEPART A LA RETRAITE

TITRE 4 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 - CLAUSE DE RENCONTRE

ARTICLE 2 - CLAUSE DE RÉVISION

ARTICLE 3 - CLAUSE DE DÉNONCIATION

ARTICLE 4 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ

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. Une réunion bilatérale a également été organisée le 11 mars 2026 afin de recueillir les revendications des organisations syndicales.

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	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.

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 Paraphe DS
MD DLM LM WA 5 CC

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

L'accord de substitution du 4 décembre 2025 a 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

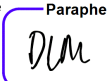
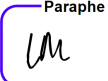
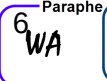
ARTICLE 1 - LA RISTOURNE COLLABORATEUR

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.

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
				

ARTICLE 2 - AUGMENTATION DU NOMBRE DE TITRES RESTAURANT

Pour rappel, les titres restaurant ont été mis en place par l'accord de substitution du 4 décembre 2025. 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 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.

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
				

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.

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.

Paraphe Paraphe Paraphe Paraphe DS
MD DUM LM WAB CC

- **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 ;
 - 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 - 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

Paraphe	Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
				

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). Cet accord est également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lys Lez Lannoy.

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

11/04/2026

DocuSigned by:

ECE521DFC36F44A...

Pour l'organisation syndicale SNTA - FO
M. Nadia DAHMANI

07/04/2026

Signé par :

6D8CA72DC4F04CF...

Pour l'organisation syndicale UNSA SNUCD
M. David LOPEZ MENDEZ

09/04/2026

Signé par :

84E76299C70F402...

Pour l'organisation syndicale CFDT
M. Laurent MILAZZO

11/04/2026

Signé par :
Laurent Milazzo
3A02258331F647C...

Pour l'organisation syndicale CGT
M. Jean PASTOR

Pour l'organisation syndicale CFE CGC AGRO
M. Wilfrid ARNAUD

11/04/2026

Signé par :
Wilfrid Arnaud
0D4BC1FB985746E...

Organisation Syndicale	CFDT	CFE CGC	CGT	SNTA-FO	UNSA SNUCD
Audience électorale	14,70%	8,59%	13,26%	39,04%	24.41%