

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'EMPLOI, LE TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Entre d'une part, les Sociétés :

La **Société AUCHAN RETAIL FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le 481 986 446, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650) représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE**, SAS à associé unique au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 832 235 402, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

• **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 Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

Initial

Paraphe

Paraphe

DS

Paraphe

Paraphe

• **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 ;

• **L'UES AUCHAN RETAIL SERVICES SUPPORT (ARSSUP) composée de :**

- La **société AUCHAN RETAIL INTERNATIONAL (ARI)**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 410 408 959, dont le siège social est situé dont le siège social est 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq , représentée par Monsieur Christophe CARREYRE, en sa qualité Directeur RH Projet Humain ;
- La **société ORGANISATION INTRA-GROUPE DES ACHATS (OIA)**, société par actions simplifiée à capital variable, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille Métropole sous le numéro 421 982 745, dont

Initial Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

le siège social est situé dont le siège social 200 rue de la Recherche 59650 Villeneuve-d'Ascq , représentée par Monsieur Christophe CARREYRE, en sa qualité de Directeur RH Projet Humain ;

- La **Société AUCHAN RETAIL SERVICES (ARS)**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 831 888 318, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AUCHAN RETAIL AGRO (ARA)**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté.

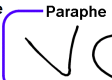
Ci-après désignées “L’Entreprise”,

Et d’autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

- **Pour l’Organisation Syndicale CFDT** représentée par M. Gilles MARTIN, Délégué Syndical Retail CFDT ;
- **Pour l’Organisation Syndicale CFTC** représentée par M. Bruno DELAYE, Délégué Syndical Retail CFTC ;
- **Pour l’Organisation Syndicale CGT** représentée par M. Gérard VILLEROY, Délégué Syndical Retail CGT ;
- **Pour l’Organisation Syndicale FO** représentée par M. Franck MARTINAUD, Délégué Syndical Retail FO ;
- **Pour l’Organisation Syndicale SEGA CFE-CGC** représentée par M. Hervé LOTTE, Délégué Syndical Retail SEGA CFE-CGC.

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

Il est convenu ce qui suit :

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe	Paraphe
					

PREAMBULE

Les évolutions démographiques, les transformations des métiers, l'accélération des innovations technologiques, l'émergence de l'intelligence artificielle ainsi que l'allongement des carrières conduisent l'Entreprise et les partenaires sociaux à repenser l'accompagnement des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Convaincues que l'expérience constitue une richesse collective, un facteur de cohésion et un levier de performance durable, les Parties signataires souhaitent promouvoir une approche renouvelée et dynamique de la seconde partie de carrière.

Cet accord repose sur une conviction forte : la question de l'employabilité ne débute pas à l'approche de la retraite mais bien en amont. Préparer la suite de son parcours professionnel, maintenir ses compétences, anticiper les évolutions des métiers et préserver sa capacité à exercer durablement une activité constituent des enjeux qui concernent l'ensemble des salariés dès 45 ans.

Les parties souhaitent ainsi dépasser une vision traditionnelle centrée sur la seule fin de carrière pour construire une démarche globale d'employabilité continue, co-construite entre l'Entreprise et chaque salarié.

Cette démarche vise à permettre à chaque salarié, acteur de son propre parcours :

- de maintenir, développer et adapter ses compétences tout au long de sa carrière;
- d'anticiper les évolutions de son métier et d'approprier les impacts des transformations technologiques ;
- de préserver sa santé et sa capacité à travailler durablement ;
- de bénéficier d'organisations de travail adaptées à ses besoins et à l'évolution de son rythme professionnel ;
- de valoriser son expérience, tout en favorisant la transmission réciproque des savoirs et le partage de compétences entre toutes les générations ;
- de préparer progressivement et sereinement sa transition vers la retraite.

Le présent accord s'articule autour de trois ambitions complémentaires :

1. Anticiper pour éviter le décrochage

À partir de 45 ans, l'Entreprise s'engage à accompagner chaque salarié dans l'analyse de son employabilité, l'identification des compétences à développer et la compréhension des évolutions de son métier. Dans une logique de responsabilité partagée, chaque salarié est invité à être force de proposition dans la construction de projets professionnels adaptés aux transformations de l'Entreprise.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe	Paraphe

Parce qu'à 45 ans on prépare la suite de sa carrière et non sa sortie, l'ambition est de prévenir l'obsolescence des compétences et de maintenir chacun dans une dynamique continue d'apprentissage, de curiosité et d'évolution.

2. Adapter pour travailler durablement

L'Entreprise entend préserver la capacité de chacun à exercer son activité dans des conditions optimales en agissant sur l'organisation du travail, l'ergonomie des postes, la flexibilité des temps, les parcours professionnels et l'accès à la formation.

L'objectif est de stimuler la performance collective en offrant à chacun la possibilité de travailler autrement lorsque cela est souhaité ou nécessaire, en valorisant l'expérience acquise et en développant de nouvelles formes de contribution et de rythmes de travail.

3. Sécuriser les transitions

Enfin, les Parties considèrent que la transition vers la retraite doit être préparée, accompagnée et sécurisée.

Cette préparation passe notamment par la valorisation du rôle de transmission des salariés expérimentés, l'ouverture aux dispositifs de mentorat croisé, l'aménagement concerté de la fin d'activité, ainsi que l'accompagnement des projets personnels et professionnels permettant d'aborder sereinement et positivement cette nouvelle étape de vie.

L'ambition de cet accord est ainsi de faire de l'expérience un atout partagé, de renforcer durablement l'employabilité des salariés et de favoriser des parcours professionnels plus sécurisés, plus évolutifs et plus inclusifs.

Parce qu'on ne met pas fin à une carrière, on organise une transition.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe	Paraphe
					

SOMMAIRE :

TITRE I	1
DISPOSITIONS GENERALES	1
Article 1 – Champ d'application de l'accord	1
Article 2– Objet de l'accord	1
Article 3 – Le cadre juridique	1
TITRE II	4
ANTICIPER POUR UNE EMPLOYABILITÉ CONTINUE	4
I – L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS	4
Article 1– Le recrutement inclusif	4
1-1 Le recrutement inclusif : un recrutement par compétences	4
1-2 La valorisation du guide pour le recrutement inclusif	4
1-3 Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) pour les métiers dits pénuriques	5
Article 2 – Développer la coopération intergénérationnelle	5
2-1 Le référent métier	5
2.2 La capitalisation par la transmission des compétences	6
II – RENFORCER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS	7
Article 1 – Entretien professionnel renforcé de mi-carrière	7
Article 2 – Entretien professionnel de fin de carrière	7
III – AGIR SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR MAINTENIR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DANS L'EMPLOI	8
Article 1 - Maintenir et renforcer l'accès à la formation	8
Article 2 - Maintenir le développement des compétences	9
Article 3 - Accompagner les mobilités professionnelles	9
3-1 Mobilité interne	10
3-2 Mobilité externe pilotée	11
TITRE III	12
S'ADAPTER POUR SÉCURISER DANS LE TEMPS	12
Article 1 – Assurer et renforcer le suivi médical	12
1.1 – Visite médicale de mi-carrière	12
1.2- La prévention des risques professionnels	12
1.3 – Bilan de prévention santé	13
1.4 – Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent	14
Article 2 – Aménagement des conditions de travail pour prévenir de l'usure professionnelle	14
2.1– Ergonomie et outils de travail	14
2.2 – Repos consécutifs	15
2.3 – Congés payés et congés de fractionnement	15
2.4 – Début et fin de prise de poste	16
2.5 – Coupures	16

2.6 – Implantations	16
2.7 – Astreintes et travail exceptionnel de nuit	17
2.8 – Annualisation du temps de travail: mesures spécifiques aux salariés de 55 ans et plus	17
TITRE IV	18
SÉCURISER LA TRANSITION ET ACCOMPAGNER LES FINS DE CARRIÈRE MAÎTRISÉE	18
Article 1 – Accompagner le départ à la retraite	18
1.1 - Réunion d’information retraite	18
1.2 - Formation de préparation du départ à la retraite	18
Article 2 - Les dispositifs facilitant la transition emploi-retraite	19
2.1 – Retraite progressive	19
2.2 – Mécénat des compétences en interne	20
2.3- Passage à temps partiel	21
2.4 – Conversion de l’indemnité de départ à la retraite en temps	22
TITRE V	24
LES DISPOSITIONS FINALES	24
Article 1 – Durée et prise d’effet	24
Article 2 – Substitution aux accords et usages en vigueur	24
Article 3- Signature électronique de l’accord	24
Article 4 –Suivi de la mise en oeuvre de l’accord	24
Article 5 – Révision	25
Article 6– Notification - Dépôt - Publicité	25

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés signataires, et répondant à la définition du salarié expérimenté retenue par les Parties à savoir les salariés de 45 ans et plus.

Article 2– Objet de l'accord

L'accord s'articule autour de plusieurs thématiques clés visant à sécuriser et valoriser les parcours professionnels des salariés expérimentés: le recrutement, le maintien et le développement des compétences, l'aménagement des fins de carrière visant à la prévention de l'usure professionnelle, l'accompagnement de la fin de carrière et la transmission des savoirs et compétences.

Article 3 – Le cadre juridique

L'obligation de négocier sur l'emploi des salariés expérimentés est une nouvelle obligation pour certaines entreprises, introduite notamment par la loi du 24 octobre 2025.

L'obligation s'applique aux entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 300 salariés et dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales sont constituées.

La négociation doit être engagée au moins tous les trois ans ou selon une périodicité différente convenue par accord, dans la limite de quatre ans.

Pour garantir l'effectivité de cette obligation, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 instaure une majoration des cotisations vieillesse (un "malus") en cas d'absence de négociation ou, à défaut d'accord, d'un plan d'action annuel.

La négociation, qui doit être précédée d'un diagnostic, porte obligatoirement sur:

- le recrutement de salariés expérimentés.
- leur maintien dans l'emploi.
- l'aménagement des fins de carrière, notamment les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel.
- la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences.

La négociation peut également porter sur le développement des compétences et l'accès à la formation, les effets des transformations technologiques, les modalités de management, la santé au travail, la prévention des risques professionnels, l'organisation du travail et les conditions de travail.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	1	Paraphe	Paraphe
						

La thématique des salariés expérimentés pourra également être prise en compte dans les autres accords lorsqu'il est pertinent de le faire.

La négociation triennale sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés est menée après l'établissement d'un diagnostic sur la situation de ces salariés. Ce diagnostic est fondé notamment sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales et le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic portant sur la place des salariés expérimentés dans les Sociétés a été présenté.

Les indicateurs sont les suivants:

- pyramide des âges au 31 décembre 2025 ;
- répartition homme/femme au 31 décembre 2025 pour les salariés expérimentés;
- part des salariés expérimentés par tranches d'âges au 31 décembre 2025 (45-50 ans, 50-55 ans, 55 ans- 60 ans et salariés de plus de 60 ans) ;
- répartition des salariés de 45 ans et plus par catégorie socioprofessionnelle au 31 décembre 2025 ;
- répartition des salariés de 45 ans et plus par entité juridique au 31 décembre 2025 ;
- âge moyen par entité juridique au 31 décembre 2025 ;
- secteur des métiers occupés par les salariés expérimentés au 31 décembre 2025 ;
- part de salariés de 45 ans et plus ayant déclaré être en situation de handicap ;
- nombre de recrutement de salariés de 55 ans et plus depuis les 5 dernières années ;
- état du nombre de formations retraite suivies d'avril 2024 à février 2026;
- état du nombre de formation prévention, santé, sécurité suivies d'avril 2024 à février 2026 ;
- les licenciements pour inaptitude professionnelle et non-professionnelle sur les trois dernières années sur l'ensemble des entités juridiques chez les salariés de 50 ans et plus (analyse de l'âge moyen, secteur d'activité, taux de travailleur handicapé) ;
- indicateur des salariés potentiellement retraitables au 1er avril 2029 (analyse par statut socio-professionnel et entité juridique).

Les Parties conviennent que pour assurer le déploiement de l'Accord relatif à l'emploi des salariés expérimentés, une stratégie de communication et de sensibilisation proactive est fondamentale, visant à promouvoir l'expérience comme un atout partagé et à renforcer l'employabilité durable.

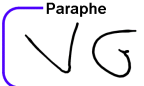
La communication sera ciblée pour garantir l'adhésion et la compréhension des enjeux par l'ensemble des salariés et managers, en insistant sur la responsabilité partagée de chaque salarié, dès 45 ans, dans l'analyse de son employabilité et l'identification de ses besoins en développement de compétences.

L'information sera diffusée via des canaux internes et des supports spécifiques (affichages, courriers personnalisés pour les populations clés, documentation sur les plateformes RH), détaillant les trois axes majeurs de l'accord : anticiper pour une employabilité continue, s'adapter pour sécuriser dans le temps, et sécuriser les transitions de fin de carrière.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe ²	Paraphe
					

L'efficience du dispositif sera évaluée par des indicateurs de suivi pertinents et vérifiables, permettant un ajustement continu de l'action, incluant le taux de réalisation de l'entretien professionnel renforcé de mi-carrière (pour mesurer l'anticipation), le nombre de formations (pour mesurer l'accompagnement), le taux d'utilisation des dispositifs de transition emploi-retraite, et l'évolution de la part des salariés de plus de 55 ans recrutés (pour mesurer l'inclusion).

Ces indicateurs pourraient être mesurés lors du bilan social annuel, lors des commissions égalité professionnelle ou développement des compétences.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe	Paraphe
					

TITRE II

ANTICIPER POUR UNE EMPLOYABILITÉ CONTINUE

I – L'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Article 1– Le recrutement inclusif

1-1 Le recrutement inclusif : un recrutement par compétences

Les Parties réaffirment leur attachement à garantir l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche. Dans ce cadre, l'Entreprise applique des procédures de recrutement respectant ce principe de non-discrimination, notamment lié à l'âge, et se fondant exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat.

Conscientes que la lutte contre les préjugés et les *a priori* sur l'âge est une condition de réussite d'un recrutement inclusif, les Parties s'accordent à ce que chaque salarié impliqué dans le processus de recrutement bénéficiera d'une formation dédiée à la lutte contre les discriminations, notamment liées à l'âge.

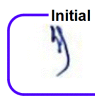
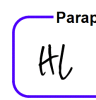
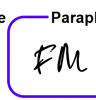
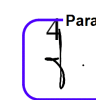
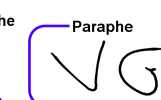
Pour pérenniser cette démarche d'inclusion, l'Entreprise s'appuiera notamment sur la formation référencée FRAM617 : « Recruter efficacement par les compétences pour bâtir des équipes performantes, fidèles et adaptées aux enjeux de l'entreprise ».

Ce parcours constitue le levier opérationnel garantissant durablement l'application des principes de recrutement inclusif.

1-2 La valorisation du guide pour le recrutement inclusif

Afin d'accompagner les recruteurs dans la mise en œuvre de ces principes et de promouvoir l'égalité et la diversité, le « Guide pour le recrutement inclusif » sera déployé auprès de l'ensemble des équipes Ressources Humaines et des managers recruteurs.

Les mesures prévues à cet effet ne constituent pas un état exhaustif et figé. Il est souhaité, a posteriori de la signature du présent accord, que le « Guide pour le recrutement inclusif » soit évolutif, visant à développer et enrichir continuellement ses contenus pour garantir sa pleine efficacité sur le long terme.

Initial 	Paraphe 	Paraphe 	DS 	Paraphe 	Paraphe 
--	--	---	---	--	--

Ce guide constitue le référentiel commun pour garantir l'équité des chances à chaque étape du processus du recrutement. Pour assurer sa pleine appropriation, les bonnes pratiques et les principes du guide seront intégrés au sein des parcours de formation e-learning obligatoires destinés à tous les recruteurs.

1-3 Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) pour les métiers dits pénuriques

Pour favoriser l'employabilité sur les métiers pénuriques, l'Entreprise portera une attention particulière aux candidats expérimentés.

Il sera en ce sens possible de faire usage du Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE), prévu à titre expérimental par l'ANI du 14 novembre 2024 et la loi n°2025-989 du 24 octobre 2025, ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus.

L'embauche sera alors conditionnée à la remise par le candidat d'un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions d'une liquidation à taux plein de la retraite.

En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein, le salarié en informera son employeur et lui transmettra le document mis à jour.

Ce contrat sera régi par les règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, à l'exception de la possibilité pour l'employeur de procéder à la mise à la retraite du salarié dès lors que les conditions de liquidation d'une retraite à taux plein sont remplies.

L'employabilité des salariés expérimentés sera naturellement renforcée par l'ensemble des mesures du présent accord permettant le maintien de l'employabilité des salariés expérimentés et l'accompagnement des fins de carrières.

Article 2 – Développer la coopération intergénérationnelle

Les dispositifs visant à valoriser et assurer la transmission des compétences techniques et du savoir-faire des salariés expérimentés s'articulent autour de plusieurs axes, en mettant l'accent sur l'intergénérationnel et la reconnaissance du rôle du salarié expérimenté. Deux mécanismes ont été identifiés comme levier de cette mesure : la mise en place du référent métier et la transmission des savoirs et des compétences.

2-1 Le référent métier

Au-delà des compétences comportementales (soft skills), les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle peuvent détenir des compétences techniques fondamentales qu'il est utile de transmettre. À cette fin, différents dispositifs peuvent être activés constituant ainsi une reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire de ces salariés. Ils peuvent aussi contribuer à donner un nouvel essor à une fin de carrière et développer le rôle de ressource formatrice.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont jugés essentiels dans le déploiement des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Initial Paraphe Paraphe 5-DS Paraphe Paraphe
[Signature] [HL] [FM] [CC] [J] [VG]

Les salariés “réfèrent métier” pourraient intervenir en tant que formateurs métiers. Afin de pouvoir répertorier les salariés volontaires ayant une appétence pour la formation, il appartiendra à la file ressources humaines en coopération avec les managers de les identifier.

Ce dispositif vise à partager l'expérience professionnelle auprès de différents publics (interne ou externe). Cela peut être un moyen de faire connaître nos métiers, notamment les métiers pénuriques auprès des centres de formation, des écoles et France Travail dans le cadre de forums métiers.

Chaque site déterminera et identifiera ses besoins et le dispositif “réfèrent métier” pourra être mis en place à l’initiative de la Direction dans la limite d’une journée par mois par réfèrent métier.

Si plusieurs référents métier sont identifiés sur un même périmètre ou un métier similaire, une répartition équitable sera organisée entre les salariés.

2.2 La capitalisation par la transmission des compétences

L'approche intergénérationnelle inclut le reverse mentoring, où les juniors accompagnent les salariés expérimentés sur les nouvelles technologies ou les usages numériques. C'est une réponse au "choc des générations" (outils numériques/IA) et permet de ne pas cantonner l'apport de savoir à l'ancien vers le jeune.

La capitalisation des connaissances via des outils (bases de données, wikis, guides de procédures) est essentielle pour documenter les savoir-faire critiques et éviter la perte de connaissances lors des départs à la retraite.

L'Entreprise accumule une richesse de connaissances, des processus et des meilleures pratiques. Au fil du temps, ces précieuses réserves d'informations peuvent être dispersées dans l'ensemble de l'organisation.

L'organisation d'ateliers de partage d'expérience sera encouragée auprès des managers permettant aux salariés expérimentés de partager leurs bonnes pratiques.

L'approche intergénérationnelle vise à intégrer efficacement différentes générations en reconnaissant et valorisant leurs diverses perspectives et compétences.

Cette démarche pourrait être envisagée et validée par la Direction à hauteur d’une journée par trimestre.

Ceci ne pourra être appliqué que dans le cas où le salarié s’est porté volontaire et que les périodes dite de transmission des savoirs et des compétences aient été validées avec la service des ressources humaines et le manager.

L'objectif est de favoriser la transmission des savoirs, des pratiques métier, des techniques et des connaissances issues de l'expérience des salariés expérimentés, notamment lorsqu'elles reposent sur une expertise acquise au fil du temps et ne sont pas nécessairement formalisées dans les procédures internes. Cette démarche contribue à préserver la mémoire opérationnelle et l'histoire de l'organisation.

Initial	Paraphe	Paraphe	OS	Paraphe	Paraphe

Le temps consacré au titre de la transmission des compétences et des savoirs est du temps de travail effectif.

L'entrée dans ce dispositif n'a pas un caractère définitif. Le salarié pourra informer la Direction, par tout moyen, de sa décision de mettre fin à sa participation au dispositif.

II – RENFORCER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Article 1 – Entretien professionnel renforcé de mi-carrière

Conscients de l'importance d'anticiper les évolutions de carrière, les Parties s'engagent à accompagner les salariés de 45 ans et plus dans la construction de leur parcours professionnel. À ce titre, dès 45 ans chaque salarié bénéficiera d'un entretien de mi-carrière dans les 2 mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article 1-1 du titre III du présent accord.

Cet entretien permettra notamment d'établir :

- Un bilan sur le positionnement du salarié dans l'Entreprise, son emploi et ses aspirations professionnelles ;
- Une synthèse des opportunités de développement interne et leurs modalités d'accès ;
- Les besoins en matière de formation du salarié ;
- Les possibilités d'activation du CPF ; Les possibilités de recourir à un conseil en évolution professionnelle ;
- Un suivi du poste du salarié avec les besoins liés à l'ergonomie.

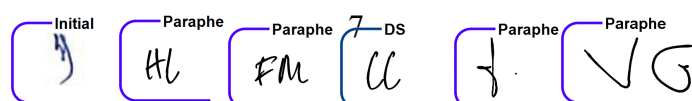
Cet entretien sera également l'occasion de proposer au salarié de porter au sein de son périmètre un rôle de référent métier, mission qui vise à valoriser l'expertise acquise tout au long de sa première moitié de carrière, qu'il s'agisse de savoir-faire techniques, de gestes et postures professionnels ou de la formalisation de retours d'expérience, contribuant ainsi activement à la transmission des compétences au sein de l'Entreprise et notamment d'un point de vue intergénérationnel.

Article 2 – Entretien professionnel de fin de carrière

Également conscients de l'importance de sécuriser les fins de carrière, il sera proposé à chaque salarié un entretien de fin de carrière au cours des deux années précédant son 60e anniversaire.

L'objectif est de permettre au salarié de construire une trajectoire de fin de carrière choisie et organisée, plutôt que subie. Cet échange permet d'anticiper les impacts organisationnels et d'assurer une transmission des savoirs optimale.

Initial Paraphe Paraphe 7-DS Paraphe Paraphe



Au cours de cet entretien, seront nécessairement abordés :

- Les conditions de maintien dans l'emploi ;
- Les possibilités d'aménagements de fin de carrière (par exemple temps partiel, retraite progressive, mécénat des compétences en interne) ;
- Les options de transition vers la retraite complète ou vers une activité moins exigeante (physiquement ou mentalement) ;
- Les dispositifs de formation adaptés en préparation de la fin de carrière ;
- La possibilité pour le salarié de se maintenir dans son emploi et ses conditions de travail actuelles, dans une logique de stabilité, sans volonté d'évolution professionnelle.

L'organisation de cet entretien ne pourra se confondre avec l'entretien annuel d'évaluation. Il constitue un temps d'échange distinct, centré sur le projet de fin de parcours.

III – AGIR SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR MAINTENIR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS DANS L'EMPLOI

Cette gestion anticipée des parcours repose sur une politique de mobilité et de formation, permettant une valorisation des acquis de l'expérience, et des possibilités d'évolutions professionnelles vers une activité moins contraignante réclamant des compétences proches, voire une évolution dans un autre métier.

Pour ce faire, il est nécessaire d'accroître les compétences et l'employabilité des salariés expérimentés grâce à des mesures efficaces d'apprentissage tout au long de la vie professionnelle.

Article 1 - Maintenir et renforcer l'accès à la formation

Les Parties s'engagent à maintenir et renforcer l'accès à la formation des salariés expérimentés. Ils s'entendent à ce que la mi-carrière n'est pas une fin de carrière et qu'il est de leur responsabilité de veiller à ce que soit préservée leur employabilité.

Pour répondre aux évolutions des métiers, les Parties veilleront à ce que les salariés et plus particulièrement les salariés expérimentés ne soient pas impactés par la fracture numérique dans leur évolution ou leur concrétisation de leur projet professionnel.

Une communication sur les formations CléA et CléA numérique et une campagne de sensibilisation auprès de la file managériale seront déployées.

Chaque salarié expérimenté devra formuler ses souhaits de formation lors de ses entretiens de mi-carrière, entretien de parcours professionnel et/ou entretien de fin de carrière.

Initial 	Paraphe 	Paraphe 	DS 	Paraphe 	Paraphe 
---	--	---	--	---	---

Article 2 - Maintenir le développement des compétences

Dans un secteur où les évolutions réglementaires et les innovations technologiques sont constantes, le maintien et/ou le développement des compétences à un niveau élevé demeure essentiel pour garantir l'employabilité des salariés en général et des salariés expérimentés en particulier.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, le manager et le salarié peuvent définir un plan de développement des compétences annuel comprenant des actions de formation afin d'accompagner le développement des compétences, d'anticiper l'évolution des métiers et de favoriser la mobilité professionnelle.

Une attention particulière sera portée aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien de mi-carrière et un suivi de ce dernier sera opéré ponctuellement lors des entretiens de parcours professionnels.

Il est entendu que le projet professionnel du salarié expérimenté pourrait évoluer au fil des années.

Plusieurs outils sont mis à disposition du salarié afin de garantir son employabilité et plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

Les Parties s'accordent sur l'importance de communiquer sur le dispositif conseiller en insertion professionnelle (CEP) notamment pour les salariés à mi-carrière qui souhaiteraient :

- faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité ;
- d'améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.

Il pourra ainsi s'il le souhaite activer l'accord Gestion des Emplois et des parcours professionnels (GEPP) en vigueur à la date de sa demande tel que par exemple le bilan de compétences, le CPF (Mon Compte Formation), la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou s'orienter vers une période de reconversion, nouveau dispositif de transition professionnelle.

Le maintien de l'employabilité du salarié contribuera à faciliter les mobilités professionnelles des salariés expérimentés qui le manifesteraient.

Article 3 - Accompagner les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles constituent des leviers d'évolution permettant aux salariés expérimentés de poursuivre le développement de leur parcours professionnel.

Les mobilités pourront être envisagées en interne ou en externe.

Initial Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe
    

3-1 Mobilité interne

Qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle ou d'une mobilité géographique, chacune représente un moyen d'évolution professionnelle et contribue au développement du parcours du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement personnel qu'elle apporte.

Dans ce cadre, sera accompagnée la mobilité professionnelle des salariés expérimentés visant à développer de nouvelles compétences sur un nouveau métier, sans que l'âge ne soit considéré comme un frein.

Pour accompagner leur réussite, le salarié expérimenté pourra à sa demande découvrir un métier par:

➤ Le "Vis ma Vie" , dispositif mis en place au sein de l'Entreprise permettant aux salariés ayant un projet professionnel identifié et motivé en lien avec d'autres métiers au sein de l'Entreprise d'observer, questionner et échanger avec une personne qui exerce le métier que le salarié souhaite découvrir.

Il ne s'agit pas d'un partage de compétences mais bien d'une découverte du métier.

Le "Vis ma Vie" peut concerner toute personne désireuse de:

- découvrir un autre métier ou un autre point de contact,
- rencontrer une personne qui exerce ce métier au quotidien,
- se projeter vers un nouveau projet professionnel.

La durée d'un "Vis ma Vie" s'adapte en fonction de la complexité du métier, de la maturité du projet de changement de métier ou encore de la disponibilité de la personne qui accueille.

Un "Vis ma vie" est d'une durée de:

- un jour ;
- et peut aller jusqu'à 3 jours pour les métiers identifiés comme sensibles.

Pour réaliser un "Vis ma Vie", le salarié doit se rapprocher de son manager qui le guidera sur le sujet afin d'identifier le site / service / salarié qui pourra l'accueillir.

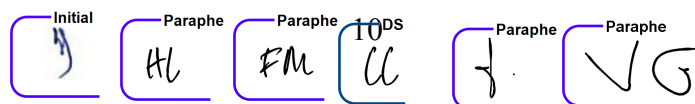
La mise en œuvre du "Vis ma Vie" sera validée par le service Ressources Humaines. La traçabilité de cette action se fera par la signature d'une feuille de présence.

➤ Les Parties rappellent que le salarié demeure acteur de son parcours professionnel.

Chaque salarié peut consulter à tout moment l'ensemble des postes vacants au sein d'Auchan Retail via la plateforme JobConnect.

Afin d'accompagner financièrement les salariés dans leur mobilité géographique dans certaines circonstances, ils pourraient bénéficier du kit de mobilité en vigueur à la date effective de la mobilité interne.

Initial Paraphe Paraphe 10DS Paraphe Paraphe

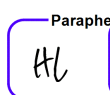


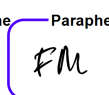
3-2 Mobilité externe pilotée

La mobilité externe pilotée consiste à accompagner le salarié dans le cadre d'un projet professionnel en externe.

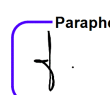
Lorsque le salarié exprime le souhait d'une mobilité externe, il lui sera proposé une information sur les dispositifs dont il peut bénéficier. A cet effet, les Parties ont souhaité mettre en avant que la notion d'âge ne sera pas un frein pour accompagner les salariés souhaitant entrer dans le dispositif de la mobilité externe pilotée lui octroyant un droit au retour, conformément à l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels en vigueur au moment de la demande du salarié.

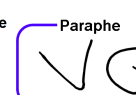
Initial


Paraphe


Paraphe


DS


Paraphe


Paraphe


TITRE III

S'ADAPTER POUR SÉCURISER DANS LE TEMPS

Article 1 – Assurer et renforcer le suivi médical

1.1 – Visite médicale de mi-carrière

Dans le cadre de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur instaure une visite médicale de mi-carrière.

Ce rendez-vous, devant être planifié au cours de l'année civile des 45 ans du salarié, permet de s'assurer de la parfaite adéquation entre l'état de santé de l'intéressé et les exigences de son poste de travail.

Cette visite poursuit plusieurs objectifs fondamentaux :

- Réaliser un diagnostic de l'aptitude au poste occupé ;
- Identifier d'éventuels risques de désinsertion professionnelle ;
- Sensibiliser le salarié aux problématiques liées au vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Les Parties soulignent l'importance de garantir à chaque salarié un accès effectif à cette visite au cours de l'année de son 45e anniversaire. À l'issue de cet examen, une attestation de visite sera systématiquement délivrée par les services de prévention et de santé au travail, tant à l'employeur qu'au salarié.

Cette visite médicale de mi-carrière est une date clé pour prévoir l'entretien professionnel de mi-carrière prévu à l'article 1 Partie II du Titre II.

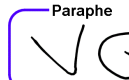
1.2- La prévention des risques professionnels

Il est rappelé que l'Entreprise est tenue d'évaluer les risques professionnels liés à ses activités, de retranscrire les résultats de son évaluation dans le document unique et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et garantir ainsi la santé et la sécurité des salariés.

Il lui appartient d'identifier, de prévenir la pénibilité et d'évaluer l'exposition potentielle de ses salariés aux facteurs de risques professionnels.

La prévention de la pénibilité a été intégrée dans les missions:

- de la CSSCT par délégation du comité social et économique ;

Initial 	Paraphe 	Paraphe 	DS 	Paraphe 	Paraphe 
--	--	--	---	--	--

- du service de prévention et de santé au travail.

Les Parties s'accordent que la prévention des risques professionnels et la lutte contre l'usure professionnelle constituent des priorités partagées.

Il convient en effet de se préoccuper de la réduction de la pénibilité au poste de travail et de la prévention de l'usure professionnelle le plus tôt possible.

Il est ainsi rappelé les formations existantes:

- la formation FRA4699 "Acteur de ma sécurité"
- la formation FRA8359 "Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)

Par ailleurs, il est prévu de sensibiliser les salariés sur l'importance de se maintenir en bonne santé avec des campagnes de sensibilisation pour préserver sa santé comme par exemple le sommeil et la nutrition.

1.3 – Bilan de prévention santé

Les salariés ont la possibilité d'accéder à titre gracieux à:

- un bilan de prévention organisé par la Sécurité sociale.
- ou à un bilan de santé dédié aux plus de 50 ans via les centres de l'AGIRC-ARRCO.

Ces dispositifs préventifs permettent d'établir un diagnostic complet de la santé du salarié, intégrant des dimensions médicales, sociales et psychologiques.

Bien que cette démarche repose sur l'initiative individuelle du salarié auprès des organismes compétents selon son âge, les Parties soulignent l'importance d'un suivi médical régulier.

À ce titre, il est prévu de libérer le temps nécessaire à la réalisation de ce diagnostic, dans la limite d'une demi-journée rémunérée à compter de 45 ans si le rendez-vous est prévu sur les horaires habituels du salarié.

Cet aménagement est valable pour :

- un bilan unique par salarié et par tranche d'âge concernant le bilan de prévention Sécurité Sociale;
- un bilan de santé par salarié tous les 3 ans en ce qui concerne le bilan AGIRC-ARRCO.

La fourniture d'un justificatif est requise.

Le salarié prévient sa hiérarchie au moins 15 jours avant la date prévue du bilan de prévention santé.

Une communication sur ces mesures sera à prévoir afin d'accroître la sensibilisation des équipes.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe	Paraphe
					

1.4 – Sensibilisation à la lutte contre l’arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

Conformément à la législation en vigueur, les salariés approchant du départ à la retraite ont la faculté de suivre une sensibilisation dédiée à la prévention de l’arrêt cardiaque et aux gestes de premiers secours.

Ce programme vise à doter les salariés expérimentés des aptitudes essentielles pour :

- garantir la sécurité des personnes (la leur et celle d'autrui) et communiquer efficacement les éléments requis aux services d'urgence ;
- intervenir en cas d'hémorragie externe et assurer la mise en position d'attente appropriée de la victime ;
- agir face à un arrêt cardio-respiratoire, notamment par l'usage d'un défibrillateur automatisé externe (DAE).

Cette action de sensibilisation sera considérée comme temps de travail effectif et se déroulera pendant l’horaire normal de travail.

Pour les salariés déjà titulaires d'une certification ou attestation de moins de dix ans (telle que SST, PSC1, PSE1 ou GQS), une version adaptée peut être proposée. Celle-ci consiste en une information, transmise par tout support, soulignant la nécessité de l'actualisation régulière de leurs compétences de secourisme.

La délivrance de cette sensibilisation est assurée par des formateurs issus de services, organismes ou associations agréés, ainsi que par des professionnels répondant aux critères fixés par l'arrêté du 30 juin 2017 (modifié par l'article 1er de l'arrêté du 7 septembre 2022).

Article 2 – Aménagement des conditions de travail pour prévenir de l’usure professionnelle

La mise en œuvre des mesures d'aménagement du temps de travail s'effectue dans le respect des contraintes d'organisation du service et sous réserve de leur compatibilité entre elles.

2.1– Ergonomie et outils de travail

Dans une démarche de prévention de l’usure professionnelle et de préservation de la santé au travail, il sera fourni aux salariés des outils de travail adaptés, ergonomiques et conformes aux normes de sécurité en vigueur.

Le but étant de limiter les contraintes posturales et la manutention manuelle notamment afin que nos salariés restent en bonne santé.

Dans le cadre de sa politique qualité de vie et des conditions de travail, il a été rappelé la priorité donnée à l’ergonomie du travail et de la lutte contre les troubles musculo-squelettiques et la santé mentale.

Tout nouvel équipement structurant fera l'objet d'une analyse ergonomique préalable afin d'anticiper les risques de troubles musculosquelettiques (TMS).

Les salariés seront dotés du matériel nécessaire à l'exercice de leurs missions bénéficiant de la conformité CE, l'entretien régulier et la maintenance des outils mis à disposition.

Pour toute demande spécifique liée à l'outillage ou à l'adaptation de l'espace de travail, les salariés expérimentés doivent se rapprocher de leur manager ou de leur interlocuteur RH, afin d'évaluer la pertinence d'un équipement spécifique dans le cadre des procédures de sécurité et santé au travail. Ces derniers pourront solliciter l'expertise du chargé de prévention ou du pôle santé au travail en fonction des situations.

Il est convenu que des contraintes spécifiques pouvant exister en fonction de l'âge, une attention sera portée sur la bonne adaptation de l'ergonomie du poste de travail des salariés expérimentés, notamment en ce qui concerne les adaptations préconisées dans le cadre des visites médicales de mi-carrière ou de l'évolution de l'état de santé du salarié après visite auprès des services de santé au travail.

2.2 – Repos consécutifs

A sa demande, le salarié, à partir de 55 ans, dont les horaires de travail sont répartis sur 5 ou 6 jours, bénéficie de 15 repos de 48 heures consécutives minimum par période de référence du 1er juin N au 31 mai N+1, répartis le samedi-dimanche ou le dimanche-lundi.

Si la condition d'âge intervient en cours de période de référence, ses repos consécutifs seront attribués au prorata du nombre de mois restant dans la période de référence, calculés à l'arrondi supérieur.

Exemple : Un salarié a 55 ans au 1er décembre N, il bénéficiera ainsi de 8 repos consécutifs.

2.3 – Congés payés et congés de fractionnement

A sa demande, tout en respectant le congé principal minimal de 12 jours consécutifs sur la période du 1er mai au 31 octobre de l'année de référence, le salarié à partir de 56 ans pourra soit :

- bénéficier de quatre semaines consécutives de congés payés dans la limite d'une fois par période de référence, à l'exclusion du mois de décembre.
- demander à ce que son congé principal d'une durée de 24 jours maximum puisse être fractionné.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourrait bénéficier de jour de congé de fractionnement dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable si le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés (sauf 5ème semaine) en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;
- 2 jours ouvrables si le salarié prend 6 jours minimum de congés (sauf 5ème semaine) en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Initial Paraphe Paraphe 5-DS Paraphe Paraphe

HL FM CC J. V

2.4 – Début et fin de prise de poste

Il est convenu qu'à sa demande et dans la mesure du possible, le salarié expérimenté :

- Âgé de 58 ans et plus, n'effectuera aucun horaire avant 6h00 sauf intervention astreinte.
Cette présente mesure pourrait ne pas être appliquée notamment pour les salariés dont le poste de travail occupé nécessite la présence sur le site avant 6h00.

- Âgé de 58 ans et plus, n'effectuera aucun horaire au-delà de 20h00 sauf intervention astreinte

Les Parties s'accordent à ce que cette mesure soit adaptée aux besoins opérationnels du site et de la spécificité du métier occupé par le salarié.

Ainsi, des adaptations seraient possibles également en cas d'impossibilité opérationnelle de mettre en œuvre cette mesure notamment concernant les métiers en tension ou pour les membres de l'encadrement.

Toutefois, dans certaines situations, un roulement doit être envisagé au sein d'une même équipe pour permettre aux salariés d'accéder ponctuellement à cette mesure.

2.5 – Coupures

A sa demande,

- A partir de 55 ans, le salarié n'effectuera que deux coupures par semaine pour un salarié à temps complet; une seule coupure pour les salariés à temps partiel ;
- À 58 ans et plus, le salarié n'effectuera aucune coupure.

Ces mesures ne s'appliquent pas au forfait jours car ces salariés ne sont pas soumis à la planification de leurs horaires et bénéficient d'une autonomie dans leur gestion.

2.6 – Implantations

L'implantation de nuit consiste en tout travail exceptionnel réalisé entre 21h00 et 07h00.

Tout salarié de 58 ans et plus, à sa demande, n'effectuera pas d'implantation de nuit.

Les Parties s'accordent sur le fait qu'une adaptation de cette mesure pourrait avoir lieu en raison de la spécificité du poste de travail occupé.

La présence des managers peut être requise et/ou faire l'objet d'un roulement pour des raisons opérationnelles.

2.7 – Astreintes et travail exceptionnel de nuit

Initial 	Paraphe 	Paraphe 	DS 	Paraphe 	Paraphe 
---	--	--	---	--	--

Une attention managériale sera portée aux demandes des salariés, qui à partir de 60 ans expriment le souhait de ne pas effectuer d'astreintes ou d'interventions exceptionnelles de nuit. La demande, adressée dans un délai de 15 jours avant la communication du planning trimestriel indicatif, fera l'objet d'un examen en lien avec le responsable hiérarchique et une réponse sera apportée dans un délai de 15 jours en prenant en considération les nécessités de service.

Il est rappelé que certaines situations peuvent amener à l'exercice ponctuel d'astreintes compte tenu des spécificités métiers (exemple: sécurité, technique).

2.8 – Annualisation du temps de travail: mesures spécifiques aux salariés de 55 ans et plus

Pour les salariés de 55 ans et plus dont l'organisation du temps de travail est annualisée, les semaines hautes ne pourront aller au-delà de 40 heures (temps de travail effectif), à leur demande.

TITRE IV

SÉCURISER LA TRANSITION ET ACCOMPAGNER LES FINS DE CARRIÈRE MAÎTRISÉE

Article 1 – Accompagner le départ à la retraite

Le passage à la retraite peut être source d'inquiétudes pour les salariés, tant à l'égard de leurs droits que du changement de vie qu'il emporte. Les dispositifs suivants sont de nature à permettre aux salariés de se projeter sereinement dans cette nouvelle phase de leur vie.

1.1 - Réunion d'information retraite

Les Parties rappellent que des réunions collectives d'information sont proposées par les institutions de retraite pour informer les salariés de leurs droits à la retraite et les aider à comprendre les documents qu'ils reçoivent concernant leur situation personnelle. Cette information peut être complétée par des entretiens individuels à la demande du salarié auprès des ses organismes.

Les Parties s'engagent à communiquer sur ces dispositifs d'information susceptibles d'apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent.

Ainsi, il est rappelé que:

- des réunions collectives d'information peuvent également être dispensées par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) de chaque région à l'initiative de l'employeur.
- L'AGIRC/l'ARRCO et même AG2R et Malakoff Humanis proposent à date des webinars d'informations gratuits et même des rendez vous personnalisés.

1.2 - Formation de préparation du départ à la retraite

Les Parties s'accordent à ce que les salariés qui en manifestent le besoin auprès de la file Ressources Humaines puissent être accompagnés et/ou orientés vers les organismes compétents.

L'accompagnement pourrait se faire en plusieurs étapes pour donner les informations nécessaires aux salariés afin que ces derniers puissent:

- Dès 45 ans, créer leur espace personnel sur le site de l'Assurance Retraite et des organismes complémentaires;
- Dès 50 ans, faire un premier bilan et vérifier si leur carrière est bien complétée (exemple: nombre de trimestres, période d'emploi, période de chômage, période de service militaire, congé maternité);

Initial

Paraphe

Paraphe

18S

Paraphe

Paraphe

- Dès 55 ans, faire un second bilan et apporter les éventuelles corrections relatives à leur carrière ou leur reconstitution.
- Dès 60 ans, préparer leur fin de carrière selon le cadre légal en vigueur et les mesures auxquelles ils peuvent faire valoir en application du présent accord;
- 1 an avant leur départ en retraite, organiser leur départ et leur rappeler les délais légaux de demande de départ à la retraite auprès de l'employeur.

Les salariés expérimentés seront ainsi sensibilisés sur l'importance d'anticiper leur fin de carrière.

Toutefois, il est rappelé que l'Entreprise ne sera pas décisionnaire sur les droits à la retraite personnelle et la date de jouissance de celle-ci.

Il est de la responsabilité du salarié de mettre à jour son dossier retraite, le régulariser si nécessaire auprès des différentes caisses de retraite (de base, complémentaires) afin que ses droits soient conformes à sa situation individuelle et aux spécificités de sa carrière.

Article 2 - Les dispositifs facilitant la transition emploi-retraite

2.1 – Mécénat des compétences en interne

Le mécénat des compétences en interne est un levier pour valoriser l'expérience des salariés expérimentés qui le souhaiteraient tout en répondant à un besoin de l'Entreprise.

Un salarié expérimenté est détaché à temps partiel ou complet sur une durée déterminée pour apporter une expertise à un autre service ou sur un projet transverse stratégique.

La compétence est la capacité à mobiliser, dans un contexte précis, une combinaison adaptée de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour mettre en œuvre un projet défini ou résoudre un problème donné.

Le temps et la fréquence du mécénat de compétences peuvent considérablement varier en fonction des besoins : il peut aussi bien s'agir d'une mission courte, même d'une seule demi-journée, que d'une mission plus longue.

La formalisation de ce mécénat de compétences se fera en accord avec la Direction.

Quel que soit le format retenu, le mécénat de compétences s'articule toujours sur les trois mêmes fondements : l'engagement personnel du salarié, la réponse à un besoin bien identifié et l'accord de l'Entreprise.

L'expérience du mécénat de compétences peut permettre au salarié de donner plus de sens à son investissement professionnel. Cela permet aussi de faire de nouvelles rencontres, de découvrir de nouvelles façons de travailler, de s'engager.

Le mécénat de compétences est un outil utile pour accroître et renforcer la cohésion des salariés en faveur de la performance collective.

Le temps consacré au titre du mécénat de compétences en interne est considéré comme du temps de travail effectif.

2.2- Passage à temps partiel

En dehors du dispositif de retraite progressive, un salarié expérimenté dont l'organisation de travail le permet pourra réduire son temps de travail.

Sous réserve de compatibilité avec le poste occupé et les besoins organisationnels sans remettre en cause les dispositions légales, la demande du salarié sera étudiée.

Le salarié adresse sa demande écrite à la Direction par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge au moins 2 mois avant la date d'effet du passage à temps partiel.

Il est précisé que la nouvelle durée contractuelle de travail du salarié ne pourra pas être inférieure à 40% de la durée légale du travail.

La Direction apportera une réponse écrite au moins 1 mois avant la demande d'effet de la diminution du temps contractuel y compris en cas de refus. En cas de réponse favorable, un avenant viendra formaliser cette situation.

Les salariés âgés de 58 à 60 ans à la date de prise de l'effet de l'avenant, peuvent, s'ils le souhaitent, demander par écrit à cotiser sur une base d'un salaire correspondant à un temps plein afin de maintenir l'acquisition de droits à retraite sur cette base..

Dans ce cas, les cotisations salariales sont calculées sur le salaire reconstitué à temps plein.

Par ailleurs, le salarié âgé de 58 à 60 ans qui réduit son temps de travail d'au moins 20% peut bénéficier d'une indemnité destinée à compenser partiellement la perte de rémunération résultant de cette réduction.

Cette indemnité est égale:

- à 70% de la perte de rémunération pendant les 12 premiers mois
- puis à 60% de cette perte jusqu'à la date de possibilité d'entrer dans le dispositif de retraite progressive.

Le montant de l'indemnité est plafonné à:

- 420€ bruts par mois pendant les 12 premiers mois, puis 360€ bruts par mois, en cas de réduction du temps de travail de 20% ;
- 840€ bruts par mois pendant les 12 premiers mois, puis 720€ bruts par mois, en cas de réduction du temps de travail de 40% ;
- 1260€ bruts par mois pendant les 12 premiers mois, puis 1080€ bruts par mois, en cas de réduction du temps de travail de 60%
- d'une surcotisation à l'assurance vieillesse sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. L'Entreprise prend en charge 80% du montant des cotisations salariales

supplémentaires résultant surcotation, au titre du régime de base et du régime complémentaire, jusqu'à possibilité d'entrer dans le dispositif de retraite progressive.

Le salarié de 60 ans non éligible à la retraite progressive peut bénéficier, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe précédent, de l'ensemble du dispositif d'accompagnement à la réduction du temps de travail, comprenant l'indemnité compensatrice et le dispositif de surcotation, jusqu'à date à laquelle il devient éligible à la retraite progressive.

Le salarié qui peut prétendre à une retraite à taux plein mais qui souhaite poursuivre une activité à temps partiel se verra proposer quatre options selon sa situation personnelle:

- poursuivre son activité professionnelle à temps partiel sans le bénéfice des présents dispositifs;
- priorité à une reprise à temps plein sous réserve des besoins organisationnels;
- faire valoir ses droits à la retraite progressive;
- faire valoir ses droits à la retraite.

Chaque année, dans le cadre de l'accompagnement de fin de carrière, le service des Ressources Humaines reçoit le salarié âgé de 58 ans et plus pour actualiser et vérifier les droits du salarié au-delà des rendez-vous prévus à l'article 1 du présent Titre.

2.3 – Retraite progressive

Afin de favoriser une meilleure transition vers la retraite, les Parties rappellent la possibilité de recourir au dispositif de retraite progressive conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le dispositif a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de retraite progressive, le salarié candidat devra remplir les conditions d'ouverture prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa demande.

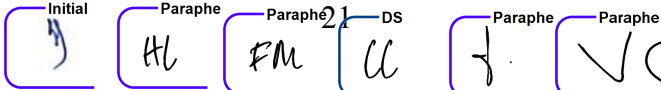
Le salarié adressera sa demande écrite à l'employeur 5 mois avant la date de prise d'effet de sa retraite progressive.

La recevabilité de sa demande sera étudiée et fera l'objet d'une réponse écrite dans les 2 mois qui suit sa demande.

En cas de refus, il devra être motivé. La justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail demandée sur la continuité de l'activité ou du service et, si cela implique un recrutement, des difficultés pour y procéder sur votre poste.

En cas d'acceptation, les conditions de travail à temps partiel ou forfait jours réduit sont définies en concertation avec l'Entreprise qui prendra en compte les contraintes

Initial Paraphé Paraphé 2 DS Paraphé Paraphé



organisationnelles ou liées au poste occupé. Il est entendu que le passage à temps partiel nécessitera une réduction du nombre de jours de travail et pas une répartition des horaires sur une semaine complète.

Le salarié qui se verrait refuser la retraite progressive par la Carsat pourrait revenir sur sa décision. Il lui appartiendra d'en aviser son employeur dans les plus brefs délais.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, la promotion du dispositif sera faite auprès des salariés expérimentés.

Par ailleurs, le salarié qui intègre le dispositif de la retraite progressive pourra s'il le souhaite, adresser à l'Entreprise par écrit une demande de cotiser sur une base temps plein afin de maintenir l'obtention de trimestres sur une base temps plein.

Dans ce cadre, l'Entreprise prendra en charge 80% des cotisations salariales supplémentaires jusqu'à possibilité de liquider la retraite à taux plein ou pendant 5 ans maximum en cas d'impossibilité de liquider la retraite à taux plein à l'âge légal.

Le calcul de l'indemnité de départ en retraite des salariés entrés dans le dispositif de retraite progressive se basera sur un salaire reconstitué sur une base taux plein ou sur le dernier engagement contractuel avant l'entrée dans le dispositif.

2.4 – Conversion de l'indemnité de départ à la retraite en temps

Le présent accord instaure, au bénéfice du salarié, la faculté de convertir le montant de son indemnité de départ à la retraite en une dispense d'activité rémunérée. Ce dispositif lui permet de cesser son activité de manière anticipée, tout en bénéficiant du maintien intégral de sa rémunération jusqu'à la date effective de son départ à la retraite.

L'entrée dans ce dispositif est strictement conditionnée à la notification écrite et irrévocable par le salarié de sa volonté de faire valoir ses droits à la retraite. Le dispositif ne peut avoir pour incidence de différer la date de départ à la retraite, qui interviendra obligatoirement le premier jour d'un mois civil.

Le salarié formalise sa demande de conversion de l'indemnité de départ à la retraite concomitamment à sa demande de départ à la retraite. Afin d'assurer la bonne organisation, le salarié devra respecter les délais de prévenance suivants avant son départ physique de l'entreprise :

- Employés et ouvriers : 1 mois (pour une ancienneté inférieure à 2 ans) ou 2 mois (pour une ancienneté d'au moins 2 ans) ;
- Agents de maîtrise et techniciens : 2 mois ;
- Cadres : 6 mois.

A réception de la demande, la Direction procède au calcul de l'indemnité de départ à la retraite estimée. Elle informe le salarié dans les plus brefs délais de la conversion de ce montant en mois complets de dispense d'activité rémunérée. Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 15 jours suite à la transmission de la simulation par la Direction pour opter pour l'une des solutions suivantes :

Initial Paraphe Paraphe 2 DS Paraphe Paraphe

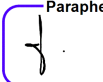
HL FM U J V

- dispense d'activité correspondant à la totalité des mois convertis auxquels il peut prétendre, dans la limite de sa date de départ à la retraite;
- dispense d'activité correspondant à une partie seulement des mois convertis, dans la limite de sa date de départ à la retraite ;
- la renonciation au dispositif, conservant ainsi le versement de son indemnité de départ à la retraite sous forme de capital lors de son départ effectif.

Durant cette période de maintien de rémunération (qui s'achève la veille du départ en retraite), le contrat de travail est suspendu. Le salarié continue d'acquérir son ancienneté, ses droits à congés payés et conserve le bénéfice de la mutuelle, de la ristourne sur achats et des œuvres sociales du CSE.

L'ancienneté du salarié court jusqu'à la date de sortie des effectifs, soit la veille du départ à la retraite qui figure dans la notification de la CARSAT. C'est l'ancienneté reconstituée qui servira de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Si le montant définitif de l'indemnité de départ à la retraite est supérieur au montant total des sommes déjà affectées au maintien de la rémunération, le reliquat est versé au salarié sur son solde de tout compte.

Initial	Paraphe	Paraphe	DS	Paraphe	Paraphe
					

TITRE V

LES DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Durée et prise d’effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Celui-ci prendra effet dès le lendemain du dépôt de l’accord.

Article 2 – Substitution aux accords et usages en vigueur

L'ensemble des dispositions du présent accord se substitue, de plein droit, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement et portaient sur le même objet.

Les dispositions du présent accord ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux droits accordés antérieurement aux salariés et ayant le même objet.

Les mesures prévues par le présent accord ne se cumulent pas avec celles résultant d’un accord antérieur lorsqu’elles poursuivent le même objet.

Article 3- Signature électronique de l’accord

Les Parties conviennent expressément que l’accord sera signé par voie électronique constitue l’original du document et fait foi entre les Parties.

Les Parties s’engagent à ne pas contester la recevabilité, l’opposabilité ou la force probante de l’accord sur le fondement de sa signature électronique.

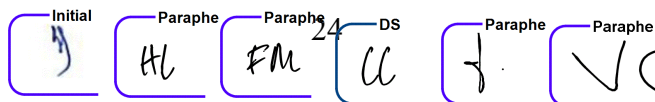
Les Parties reconnaissent que l’accord signé électroniquement constitue une preuve écrite.

Ces stipulations sont valables également pour tout avenant à l’accord que les Parties seraient amenées à signer.

Article 4 –Suivi de la mise en oeuvre de l’accord

Le suivi de la mise en œuvre du présent accord ainsi que des indicateurs qui y sont associés est assuré dans le cadre de la Commission nationale Égalité professionnelle, Diversité et Inclusion.

Initial Paraphe Paraphe 24 DS Paraphe Paraphe



Article 5 – Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail. L'Entreprise engagera alors des négociations et seul un accord conclu selon les conditions de majorité requises entre l'Entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision emportera révision du présent accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Une fois déposé, il est opposable à l'ensemble des sociétés et des salariés liés par l'accord.

Article 6– Notification - Dépôt - Publicité

En application de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord est notifié, à l'issue de la procédure de signature, par la Direction d'Auchan Retail France à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord.

Conformément aux articles L. 2231-6, et D. 2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

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

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction.

Initial	Paraphe	Paraphe DS	Paraphe	Paraphe
				

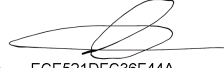
Fait à Villeneuve d'Ascq, le 29 septembre 2026

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

Pour la Direction :

**Monsieur Christophe CARREYRE
Directeur des Ressources Humaines
ARF**

30/09/2026

DocuSigned by:

ECE521DFC36F44A...

Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires :

Pour l'organisation syndicale CFTD

30/09/2026

Signé par :

CF7F92901EDC429...

Pour l'organisation syndicale CFTC

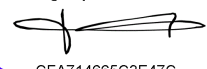
30/09/2026

Signed by:

3EF2D64450B24EC...

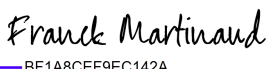
Pour l'organisation syndicale CGT

30/09/2026

Signé par :

CFA714665C3E47C...

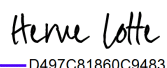
Pour l'organisation syndicale FO

30/09/2026

Signé par :

BF1A8CEF9EC142A...

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

30/09/2026

Signé par :

D497C81860C9483...