

ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

ENTRE

Les sociétés :

La **Société AUCHAN RETAIL FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 986 446, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON 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 Olivier LURSON dûment mandaté ;
- La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;
- La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;
- La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 410 773, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;
- La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée Olivier LURSON dûment mandaté ;
- La **Société JUPERIC**, SA au capital social de 67 815,04 €, immatriculée au RCS de SAVERNE sous le numéro 379 531 122 située rue de Saverne, à Val-de-Moder - Pfaffenhoffen (67350), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

L'UES ARS/ ARA composée de :

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

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

La **Société AUCHAN E-COMMERCE FRANCE**, SAS à capital variable, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 413 176 033, représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN CARBURANT**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 379 548 001, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société COEUR DE NATURE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 977 767, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société PAREA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 020 022 située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société ESPERA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 488 682 287, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société EURAUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 410 260, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN ENERGIES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 317 007 342, située 200 rue de la recherche à Villeneuve D'Ascq (59650), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société SOMADIS**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 442 726 923, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société FREMARC**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 342 281 409, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

La **Société DISANTO**, SAS, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 326 981 719, située 134 rue Pascal à ANTONY (92160), représentée par Olivier LURSON dûment mandaté ;

Ci-après dénommées "*Les Sociétés*",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales signataires,

L'organisation syndicale CFDT représentée par Guy LAPLATINE, Délégué Syndical Retail CFDT,

L'organisation syndicale CFTC représentée par Bruno DELAYE, Délégué Syndical Retail CFTC,

L'organisation syndicale CGT représentée par Gérald VILLEROY, Délégué Syndical Retail CGT.

L'organisation syndicale Force Ouvrière représentée par Christian ROY, Délégué Syndical Retail Force Ouvrière,

L'organisation syndicale SEGA-CFE-CGC représentée par Hervé LOTTE, Délégué Syndical Retail SEGA-CFE CGC,

D'AUTRE PART,

Ci-après désignées, ensemble, « les Parties ».

PREAMBULE

Chaque année, la direction et les partenaires sociaux se rencontrent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) pour échanger notamment sur les rémunérations.

Les négociations annuelles salariales se déroulent dans le cadre de la vision Auchan 2022 et de son objectif de désendettement de l'entreprise, dans un contexte de crise sanitaire sans précédent qui a impacté les modes de consommations des clients et forcé l'entreprise à s'adapter.

Malgré des résultats qui s'améliorent par rapport à l'année 2019, ces derniers restent extrêmement fragiles :

- Baisse de part de marché de 0,4 points entre 2019 et 2020, ce qui équivaut à une perte en euros de 596 M€
- Un total revenu HT en baisse de -4,7% par rapport à 2019
- Une régression du CA de -0,9% en comparable
- une baisse globale du CA sur tous les univers produits et les formats de vente.
- Un format digital en progression de +31,9% par rapport à N-1
- Une marge qui progresse de + 0,9 % et des frais de personnel / frais décaissés en baisse.

Au global, malgré un EBITDA positif à hauteur de 533 M€, le résultat net reste négatif atteignant -143M€

Pour l'année 2021, la négociation s'est déroulée en 4 temps :

- Une première réunion paritaire de négociation annuelle obligatoire qui s'est tenue le 4 février 2021 ayant pour objectif la présentation du contexte économique et social français, des résultats commerciaux annuels 2020 et des indicateurs sociaux 2020 ;
- Une réunion en bilatérale avec chaque organisation syndicale, le 18 février 2021 au cours desquelles la direction a pu recueillir les revendications de chacune des organisations syndicales ;
- Une réunion plénière de négociation, qui s'est tenue le 3 mars 2021, au cours de laquelle la direction a fait ses propositions salariales et sociales ;
- Une seconde réunion plénière de négociation, qui s'est tenue le 07 avril 2021, au cours de laquelle la direction a fait de nouvelles propositions.

Les échanges dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ont porté sur les quatre thématiques suivantes :

- protection sociale des salariés ;
- sécurisation des parcours professionnels ;
- conditions de travail et avantages sociaux ;
- rémunération et pouvoir d'achat.

Outre les mesures définies ci-après , les parties ont rappelé que des négociations étaient en cours pour les thématiques relevant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intégrant les mesures de sécurisation des parcours professionnels ainsi que pour les frais de santé reprenant une partie des mesures relevant de la protection sociale.

Le présent accord fait donc suite à l'ensemble des échanges ayant eu lieu au cours de ces différentes réunions.

Un accord de méthode a été signé, à la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il a pour objet de fixer les principales étapes de la négociation et le périmètre visant à mener la négociation annuelle obligatoire sur l'ensemble des périmètres dénommés « *les sociétés* ». Il dispense ainsi, conformément à l'article L 2232-33 du code du travail, les entreprises du périmètre Auchan Retail France d'engager elles-mêmes cette négociation.

Au sein de cet accord de méthode, les parties se sont engagées à ouvrir, en 2021, les négociations sur les thématiques suivantes :

- le télétravail ;
- l'évaluation de la performance des employés (hors AECF).

SOMMAIRE

ARTICLE I - LES MESURES SALARIALES

1.1 - AUGMENTATIONS COLLECTIVES

1.2 - REVALORISATION DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

ARTICLE II – LES MESURES SOCIALES

2.1 - PROTECTION SOCIALE

2.1.1 Carence maladie

2.1.2 Subrogation et paie à zéro

2.1.3 Fond de secours et dotation

2.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

2.2.1. Journée de solidarité

2.2.2. Médaille du travail

2.3 - POUVOIR D'ACHAT - RISTOURNE

2.4 - INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE III – CLAUSE DE RENCONTRE

ARTICLE IV - CLAUSE DE RÉVISION

ARTICLE V - CLAUSE DE DÉNONCIATION

ARTICLE VI - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

ARTICLE I - LES MESURES SALARIALES

1.1 - AUGMENTATIONS COLLECTIVES

1.1.1 - AUGMENTATION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS

Au titre des augmentations de salaire, les parties signataires conviennent d'une augmentation collective des salaires de base des Employés fixée à + 0.8 %, à compter du 1er mars 2021.

Cette hausse collective s'applique à tous les niveaux et échelons de classification.

Pour les niveaux et échelons, cette hausse s'applique sur :

- la grille des salaires minima de l'année 2020 ,
- les salaires réels de l'ensemble du personnel Employés
- le montant de l'astreinte.

1.1.2 - AUGMENTATION SALARIALE DE L'ENCADREMENT

Le pourcentage minimum d'évolution des salaires de base de toute personne de l'Encadrement dont l'entretien d'activité a permis de constater qu'elle a maintenu un niveau de tenue de fonction considéré comme normal et acceptable par l'entreprise et qu'elle a atteint les résultats attendus, sera en 2020 de 0.8% pour l'ensemble de sociétés à compter du 1er mars 2021.

1.2 - REVALORISATION DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

Les parties signataires conviennent d'appliquer d'une nouvelle grille salariale à compter du 1er juin 2021.

Cette grille a pour objectif de :

- Garantir une augmentation des salaires réels pour tous, y compris pour les salariés non assujettis à la grille et pour les collaborateurs dits dégrillés) et travailler la mise en oeuvre de la nouvelle grille, tout en considérant les contraintes qui sont les nôtres
- Redonner un peu d'air entre le niveau 1 et le niveau 2
- Différencier le pourcentage d'augmentation suivant le niveau

Niveau	Taux Horaire	Forfait total calculé
1A	10,28	1637,13
1B	10,3	1640,31
1C	10,72	1707,2
1D	11,04	1758,16
2A	10,34	1646,68
2B	10,41	1657,82
2C	10,83	1724,72
2D	11,16	1777,27
3A	10,38	1653,05
3B	10,92	1739,05
3C	11,36	1809,12
3D	11,71	1864,86
4A	11,08	1764,53
4B	11,69	1861,67
4C	12,17	1938,11
4D	12,5	1990,67

Nota: le taux horaire indiqué ne comprend pas les pauses.

ARTICLE II - LES MESURES SOCIALES

2.1 - PROTECTION SOCIALE :

2.1.1 CARENCE MALADIE

La Sécurité sociale n'indemnise les arrêts de travail qu'à partir du 4ème jour.

Dans les Sociétés AUCHAN HYPERMARCHÉS, ARS, ARA et ARL, l'entreprise compense ce délai de carence.

Si le collaborateur est arrêté moins de 4 jours :

Pour avoir droit au complément de salaire, dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 3 jours, le collaborateur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Totaliser 6 mois d'ancienneté ;
- Présenter un certificat médical ;
- N'avoir eu aucune absence au cours des 12 derniers mois, appréciés de date à date, à la veille de l'arrêt de travail.

Ne sont pas retenues comme absences :

- La durée du congé maternité ou d'adoption ;
- Les accidents du travail et de trajet ;
- Les absences autorisées pour circonstances de famille ;
- Les absences pour hospitalisation ainsi que la convalescence éventuelle consécutive, dans la limite de 30 jours ;

- Les absences pour exercice du mandat syndical et les congés d'éducation ouvrière, dans la limite des prescriptions légales ;
- Les congés payés.

Si le collaborateur est arrêté 4 jours ou plus :

L'entreprise compense le délai de carence de la sécurité sociale, à condition que le collaborateur :

- Ait 6 mois d'ancienneté,
- Présente un certificat médical ou un arrêt de travail,
- Ait eu moins de 15 jours d'absence maladie au cours de la période de référence précédente,
- Et que son arrêt de travail soit pris en charge par la Sécurité sociale.

Les règles décrites ci-dessus sont étendues à l'ensemble des autres sociétés d'AUCHAN RETAIL FRANCE parties au présent accord.

Cette mesure est applicable à compter du 1er juin 2021.

2.1.2 SUBROGATION ET PAIE À ZÉRO

Suite à la mise en place de la subrogation, des anomalies engendrant des paies à zéro ont été constatées.

Les parties signataires ont convenu de réaffirmer l'interdiction de cette pratique.

L'entreprise s'engage à informer le collaborateur de sa volonté d'exercer une retenue sur salaire conformément aux dispositions légales.

Un échéancier pourra être établi avec le collaborateur. En tout état de cause, les sommes prélevées ne pourront pas engendrer un "reste à vivre" inférieur aux dispositions légales, à date le montant du RSA.

2.1.3 FOND DE SECOURS ET DOTATION

Il a été convenu entre les parties que l'Entreprise fera une dotation d'un montant de 80.000 euros au fond de secours.

2.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

2.2.1. JOURNEE DE SOLIDARITE

Les parties conviennent de modifier et d'harmoniser les modalités d'exécution de la journée de solidarité pour ARF (à l'exception d'AECF).

Les dispositions ci-dessous viennent se substituer aux mesures relatives à la journée de solidarité prévues dans les accords suivants :

- accord d'entreprise relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du 10 avril 2013 ;
- accord d'entreprise ATAC relatif à la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées du 02 mai 2008 ;
- accord de substitution Auchan Retail Logistique du 19 mars 2019.

Les heures dues au titre de la journée de solidarité correspondent au 5ème de la base horaire contractuelle, soit 7 heures pour les salariés à temps complet et au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel.

Ainsi, il est rappelé que la journée de solidarité se traduit :

- pour les employés par une augmentation de leur durée annuelle du travail à hauteur d'1/5ème de leur durée hebdomadaire de travail ;
- pour les agents de maîtrise au décompte horaire, par une augmentation de leur durée annuelle du travail à hauteur d'1/5ème de leur durée hebdomadaire de travail ;
- pour les salariés en forfait jours par une journée de travail supplémentaire.

Ceci étant rappelé, les parties s'entendent des modalités suivantes pour l'accomplissement de la journée de solidarité :

2.2.1.1 : Dispositions générales : fractionnement de l'accomplissement de la journée de solidarité tout au long de l'année

Chaque minute ou heures supplémentaires programmées ou non programmées effectuées par les salariés viendront incrémenter un compteur spécifique relatif à la journée de solidarité.

Pour les sociétés concernées par un compteur de micro variation, ce dernier ne se déclenchera qu'une fois la journée de solidarité effectuée.

2.2.1.2 : Dispositions spécifiques à l'Alsace Moselle pour les sociétés couvertes par l'accord d'entreprise ATAC relatif à la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées du 02 mai 2008

Pour les établissements soumis au droit local d'Alsace-Moselle, à l'égard desquels aucune ouverture ne peut intervenir un jour férié en dehors des heures accomplies au titre de la journée de solidarité, il est convenu que la journée de solidarité s'effectuera un jour férié.

Le choix de ce jour férié pourra varier selon les années mais ne pourra porter sur le 1er mai, le vendredi Saint, le 1er et le 2nd jour de Noël.

Chaque année, un jour férié commun à l'ensemble des établissements, relevant du droit local d'Alsace-Moselle sera identifié par l'entreprise, au titre de la journée de solidarité.

L'entreprise s'engage à ce que le jour férié d'ouverture au titre de la journée de solidarité arrêté annuellement soit communiqué aux CSE concernés avant la fin du 1er trimestre de chaque année.

Par exception, et pour tenir compte des contraintes, notamment en terme d'ouverture et de fermeture, imposées aux établissements situés en centre commerciaux, galeries commerciales ou relevant d'un collectif de commerçants, il est convenu que ces établissements pourront définir comme journée de solidarité un jour férié différent de celui défini pour l'ensemble des autres établissements relevant du droit local d'Alsace-Moselle, à l'exception du 1er mai, du vendredi Saint et du 1er et 2nd jour de Noël.

Les CSE concernés seront informés le plus tôt possible dès que ce jour aura été connu.

Par dérogation à la règle ne prévoyant aucun paiement au titre des heures accomplies pour la solidarité, il est convenu de faire bénéficier les salariés ayant travaillé un jour férié au titre de la journée de solidarité du montant de la majoration de 150% prévu par les accords d'entreprise en cas de travail un jour férié, calculé comme si les heures elles-mêmes avaient été rémunérées.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accomplissement de la journée de solidarité un jour férié, les parties conviennent de privilégier, autant que possible, le volontariat.

Il est convenu que les salariés une fois informés du jour férié d'ouverture au titre de la journée de solidarité devront rapidement se positionner afin de permettre aux établissements de s'organiser.

les salariés qui n'auraient pas travaillé ou dont la présence n'aurait pas été requise le jour férié ouvert au titre de la journée de solidarité bénéficieront des modalités définies à l'article 2.1.1 du présent accord.

Les dispositions de ce présent article 2.2.1 seront applicables dès 2022.

2.2.2. MÉDAILLES DU TRAVAIL

Les parties ont convenu pour l'ensemble des sociétés ARF d'harmoniser et de redéfinir les gratifications allouées à l'occasion de l'attribution par les autorités compétentes de la médaille d'honneur du travail dans les conditions suivantes :

Pour 20 ans d'activité	175 euros sous forme de bon d'achat
Pour 30 ans d'activité	225 euros sous forme de bon d'achat
Pour 35 ans d'activité	400 euros sous forme de bon d'achat
Pour 40 ans d'activité	500 euros sous forme de bon d'achat

Chacune de ces gratifications sera allouée une seule fois aux salariés lors de leurs 20ème, 30ème, 35ème et 40ème années d'ancienneté. Cette mesure concerne les salariés présents dans l'entreprise à la date de remise de la gratification et ceux qui auraient pris leur retraite dans l'année de l'attribution.

Les gratifications seront adressées une fois par an dans l'entreprise: septembre de l'année N.

Ces dernières s'appliqueront pour les promotions à compter de la signature de l'accord.

Ces dispositions remplacent toutes les autres mesures concernant les médailles du travail antérieures à cet accord.

2.3 - POUVOIR D'ACHAT - RISTOURNE

Par décision unilatérale de l'employeur, chaque collaborateur sous condition d'ancienneté bénéficie d'une ristourne de 10% sur ses achats effectués dans les points de contacts sous enseigne Auchan (hors carburant..).

Pour l'année 2021, afin de servir le pouvoir d'achat des collaborateurs bénéficiant déjà de la ristourne de 10%, l'Entreprise souhaite accorder une ristourne d'un montant de 15% du 08 au 14 de chaque mois hors secteur EEGP, carburant, bijouterie, cette disposition est étendue pour la période du 01 au 14 juillet 2021.

Sur la période des fêtes de fin d'année de décembre, exceptionnellement, cette ristourne de 15% sera également accordée du 20 au 31 décembre 2021 uniquement sur le périmètre alimentaire.

Cette mesure concerne exclusivement le périmètre "*Ristourne ARF / Tous clients d'Auchan*".

2.4 - INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

Pour rappel, les parties avaient convenu lors des négociations annuelles obligatoires de 2019 qu'à compter du 1er juin 2019, et jusqu'au 30 juin 2022, 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.

ARTICLE IV - 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. L'entreprise engage alors des négociations et seul un accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré, emportera révision du présent accord.

ARTICLE V - CLAUSE DE DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE VI - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 et D.2231-2 à 8 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de l'unité Territoriale de la DIRECCTE Nord Pas de Calais de Lille.

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

Fait à Villeneuve d'Ascq, le

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

Pour la Direction :

**Monsieur Olivier LURSON
DRH ARF**

Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires :

Pour l'organisation syndicale CFDT

Pour l'organisation syndicale CFTC

Pour l'organisation syndicale CGT

Pour l'organisation syndicale FO

Pour l'organisation syndicale SEGA CFE CGC