

**Accord portant sur l'évolution des salaires fixes et autres
dispositions arrêtées à la suite de la
Négociation Annuelle Obligatoire 2024**

ENTRE LES SOUSSIGNES:

Orange Store SA,

Société Anonyme au capital de 50 983 913 €

Inscrite au Registre du Commerce de Bobigny sous le numéro 437 723 844

Siège au 50 avenue Président Wilson, Bâtiment 134 à la Plaine Saint Denis 93210

Représentée par Frédéric HECK

Agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée l'Entreprise

D'une part,

Les organisations syndicales représentées par :

Pour la CFDT, Madame Anne Sophie Lamon-More

Pour la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres,

Monsieur Tran Son Tran

Pour la CFTC, Monsieur Alexandre Simplicio

Pour Orange Ensemble, Monsieur Daniel Titus

Pour l'UNSA, Madame Nadège Potart

D'autre part,

Préambule

En 2024, le budget d'évolution salariale commun à toutes les catégories de personnel correspond à 3,5% des salaires de base. Sauf disposition différente dans le corps de l'accord, la mise en œuvre opérationnelle du présent accord se fera de la manière suivante :

- En juillet 2024 pour les mesures générales.
- En septembre 2024, avec effet au 1er juillet 2024, pour les évolutions de la prime d'ancienneté.
- En septembre 2024 (avec effet sur la paie de septembre 2024) et mai 2025 (avec effet sur la paie de mai 2025) pour les conditions d'anciennetés relatives aux promotions à l'ancienneté.
- En septembre 2024, avec effet au 1^{er} juillet 2024, pour les mesures individuelles.

Les parties estiment utile de préciser que le développement de la part individuelle de l'évolution du salaire de base des cadres ne doit pas aboutir dans la durée à une stagnation de celui-ci dans la durée. Aussi ce sujet fera l'objet d'une attention particulière dans le bilan de mise en œuvre de l'accord 2024 ainsi que dans la NAO 2025.

Par ailleurs les parties jugent utile de rappeler que le dress code des équipes en magasins est défini nationalement et ne fait pas l'objet d'adaptation locale.

L'annexe 1 du présent accord reprend l'ensemble des étapes et le calendrier de mise en œuvre du présent accord.

1/ Structure de l'accord salarial 2024

Les parties conviennent de distinguer 4 groupes dont la composition est décrite ci-dessous.

- Le groupe 1 est constitué par les cadres en position N-2 par rapport au Directeur Général
- Le groupe 2 est constitué par les autres cadres
- Le groupe 3 est constitué par les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise
- Le groupe 4 est constitué par les salariés ayant le statut d'employé

2/ Les différents types de mesures d'évolution salariale

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2024 et s'appliquent donc à l'ensemble des salariés en activité à cette date et présents au 1^{er} janvier 2024.

Les salariés inactifs au moment de ces mesures mais présents au 1^{er} janvier 2024 et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2025 bénéficieront des mesures à la date de leur retour à l'activité.

Les parties conviennent également qu'à la suite de la mise en œuvre de toutes les mesures du présent accord, les salariés, dont le salaire de base resterait inférieur aux minimas définis dans le présent accord, bénéficieront d'une augmentation complémentaire afin d'atteindre ce seuil pour leur classification. Cette augmentation interviendra sur la paie de décembre 2024.

2.1 - Mesure générale d'évolution salariale

Au regard des responsabilités et fonctions occupées, les parties conviennent d'adapter la répartition des mesures collectives et individuelles selon les différents groupes définis dans le présent accord. Les articles suivants décrivent les modulations de l'augmentation générale applicables selon les différentes catégories de personnel.

2.2 – Mesures individuelles d'évolution salariale

Ces mesures individuelles sont de 2 types : augmentation individuelle ou promotion. Les parties réaffirment leur volonté que ces mesures soient significatives pour les bénéficiaires. Les mesures individuelles prévues par le présent accord prennent effet au 1^{er} juillet 2024.

Une mesure individuelle (augmentation ou promotion) ne pourra jamais être inférieure à une progression représentant au moins 2% du salaire de base.

Une augmentation individuelle reconnaît un accroissement des compétences et/ou des responsabilités exercées, la contribution au fonctionnement global du service ou magasin, la satisfaction clients. Cette augmentation tient aussi compte du niveau salarial actuel. Il est rappelé que la performance commerciale est reconnue et rémunérée par les systèmes du Bonus et/ou de l'incentive commerciale.

Les entretiens annuels servent de base pour la prise de décision. Celle-ci sera prise par le n+1 et n+2. La Direction des Ressources Humaines s'assurera à priori que ces décisions individuelles consolidées soient cohérentes avec la répartition hommes – femmes existante dans l'entreprise.

Une promotion reconnaît une progression significative dans son emploi, un changement de catégorie ou l'ancienneté (au sens des niveaux et échelons) par application des dispositions de l'accord portant sur les parcours professionnels dans l'entreprise ou des dispositions spécifiques du présent accord.

Dans le cadre d'une promotion, le salaire de base révisé sera au moins égal au minima conventionnel du nouveau niveau de classification. Toute promotion sur décision managériale ou par application d'une mesure à l'ancienneté prévue par cet accord sera accompagnée d'une augmentation individuelle représentant une progression du salaire de base d'au moins 2%.

Il est par ailleurs précisé que les promotions à l'ancienneté prévues par le présent accord et l'accord sur les parcours professionnels ont pour conséquence le versement d'un rattrapage de salaire au titre de la présente mesure à la date à laquelle la condition d'ancienneté a été atteinte.

Les parties conviennent également que les conditions d'éligibilité aux promotions à l'ancienneté du présent accord seront vérifiées en septembre 2024 puis en mai 2025.

Pour les mesures individuelles (augmentation ou promotion), chaque salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel son manager partage avec lui sa décision. Le comité exécutif est garant de la mise en œuvre de ces principes et sera tout particulièrement attentif à la transparence et la clarté de la communication managériale.

Les budgets et conditions de mise en œuvre spécifiques à chaque catégorie sont détaillés dans les articles suivants.

2.3 - Mesure spécifique au profit de l'Égalité professionnelle

En 2024, les parties estiment nécessaire de poursuivre cet effort en ciblant les mesures au profit des femmes des groupes 2 (cadres) et 3 (agents de maîtrise) dont le salaire de base est inférieur au salaire de base moyen du groupe d'appartenance.

Ces mesures d'égalité professionnelle représenteront une augmentation générale complémentaire de 0,7% au profit des femmes concernées dans les groupes 2 et 3.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2024. Les salariées inactives au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2025 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

Le budget de cette mesure spécifique vient exceptionnellement en complément du budget de la politique salariale 2024 pour les groupes 2 et 3.

3/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 1

Pour cette catégorie de personnel, les parties conviennent de recourir à des mesures individualisées uniquement. Elles représentent un budget de 3,5% des salaires de base du groupe. Ce budget sera prioritairement consacré au financement d'augmentations individuelles.

L'individualisation de la rémunération ne peut se traduire par une stagnation de celle-ci sur une durée importante. Par application de ce principe, les cadres du groupe 1 qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation durant les deux dernières années, se verront appliquer une garantie d'évolution d'au moins 3% de leur salaire de base en 2024.

4/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 2

Pour ce groupe, les parties conviennent de rééquilibrer le mix des mesures individuelles et collectives. Néanmoins, le nouvel équilibre définit en 2024 tient également compte de la transformation de l'entreprise en cours. Ce contexte particulier amène à des changements de n+1 plus fréquents que le dans le passé. Aussi les parties estiment utile cette année de dédier une part majoritaire du budget à la mesure générale.

La mesure d'augmentation générale sera de 2,2%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 1,3% des salaires de base du groupe.

A ces mesures s'ajoute la mesure d'égalité professionnelle qui se traduira par une augmentation collective complémentaire au titre de l'égalité professionnelle de 0,7% du salaire de base des femmes concernées.

Les cadres en position 1 échelon 1 ou échelon 2 non promus en 2023 et atteignant le seuil des 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficieront d'un avancement d'échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

5/ Mesures salariales applicables pour le groupe 3

La mesure d'augmentation générale sera de 2,5%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 1% des salaires de base du groupe.

A ces mesures s'ajoute la mesure d'égalité professionnelle, qui se traduira par une augmentation collective complémentaire au titre de l'égalité professionnelle de 0,7% du salaire de base des femmes concernées.

Les Agents de Maîtrise classifiés niveau 4 échelon 1 non promus en 2023 atteignant le seuil des 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise passeront au niveau 4 échelon 2. Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

6/ Mesures salariales applicables pour le groupe 4

La mesure d'augmentation générale sera de 2,8%. Cette mesure représentera un montant d'au moins 630€ sur un an.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,7% des salaires de base du groupe et seront prioritairement consacrées à des promotions.

Les employés niveau 2 échelon 3, niveau 3 échelons 1, 2 et 3 non promus en 2023 ayant 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise progresseront d'un échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

Les employés niveau 2 échelon 2 non promus en 2023 et ayant 8 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et les employés niveau 2 échelon 1 ayant 6 ans d'ancienneté progresseront d'un échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

7/ Grille des salaires minima au sein de l'entreprise

Le présent article définit les salaires de base minimaux pour les différents niveaux, positions et échelons en place dans l'entreprise. Les parties conviennent de l'intérêt de se retrouver avant le prochain cycle de la NAO en cas d'augmentation du SMIC ou des minima de branches afin de réviser cet article 7 si besoin.

Employés

Niveau		Qualification	mini CCN	Minima OS 1er juillet 2023	Minima OS 1er juillet 2024
1	1	-	1747,20		
	2	-	1751,22		
	3	conseiller commercial	1762,60	1780	1825
2	1	conseiller commercial confirmé	1801,04	1810	1855
	2	conseiller commercial expert	1844,47	1850	1900
	3	conseiller commercial référent 1	1887,83	1890	1940
3	1	conseiller commercial référent 2	1927,63	1930	1980
	2	conseiller commercial leader 1 - coach des ventes 1	1970,95	2000	2050
	3	conseiller commercial leader 2 - coach des ventes 2	2014,23	2015	2090
Agents de maîtrise			Mini CCN	Minima OS 1er juillet 2023	Minima OS 1er juillet 2024
4	1	manager 1 - CC leader 3 - coach des ventes 3	2076,39	2115	2165
	2	manager 2	2313,64	2315	2375
	3	manager 3	2549,01	2550	2615

Cadres

Position	mini CCN	Salaires mini 1er juillet 2023		Salaires mini 1er juillet 2024	
		Annuel OS	Mensuel OS	Annuel OS	Mensuel OS
I échelon 1	30 781,06	31 500	2625	32 300	2691
1 échelon 2	30 781,06	32 000	2666,67	32 800	2733
1 échelon 3	30 781,06	32 500	2708,33	33 315	2776
II	37 495,91	37 500		38 400	
III	44 581,49	44 860		45 980	
IV	51 648,33	51 650		52 941	

Pour les promotions de salariés vers la position cadre 1 échelon 1, il sera appliqué le salaire minima (mensuel ou annuel) le plus favorable au salarié. Cette mesure permettra d'éviter des incompréhensions lors de promotions vers cette classification d'un collaborateur bénéficiant d'une prime annuelle, du fait d'un avantage individuel acquis au titre du contrat de travail.

8/ Grille relative à la rémunération des alternants au sein d'Orange Store

Les parties conviennent que les rémunérations seront définies de la manière suivante en fonction de l'année de contrat avec l'entreprise :

- 1^{ère} année ⇔ % légal du salaire minima Orange Store niveau 1 échelon 3
- 2^{nde} année ⇔ % légal du salaire minima Orange Store niveau 2 échelon 1
- 3^{ème} année ⇔ % légal du salaire minima Orange Store niveau 2 échelon 2

D'autre part, les parties conviennent de fixer au mois de février 2025 le versement de la prime « tuteurs » prévue par l'accord Groupe Orange.

Enfin, les parties conviennent que, lorsque les alternants sont embauchés en CDI de manière concomitante à la fin de leur contrat d'alternance, cette embauche se fera à la qualification de conseiller commercial confirmé au niveau 2 échelon 1

9/ Prime exceptionnelle pour les CAP dans le cadre des projets d'ouvertures de magasins aux formats essentiel et proximité

L'article 9 de l'accord NAO de 2023 avait prévu à titre exceptionnel le versement d'une prime exceptionnelle CAPs 2023.

La transformation de l'entreprise a été conduite dans de bonnes conditions en 2023 et se poursuivra dans un contexte similaire en 2024. Aussi les parties conviennent de reconduire en 2024 le dispositif suivant renommé « Prime Exceptionnelle CAPs 2024 ». Les conditions seront les suivantes :

Au sein des effectifs CAP, les N-2 du directeur général disposent d'un mécanisme de bonus variable permettant de prendre en compte et reconnaître les contributions et l'atteinte des objectifs. Aussi les N-2 du DG ne sont pas concernés par la « Prime exceptionnelle CAPs 2024 ».

Le montant de la « Prime exceptionnelle CAPs 2024 » sera de 650€ et proportionnel à la durée de présence sur l'année et à la quotité de travail. A titre d'exemple, un salarié des CAP (hors N-2 du DG) arrivé au 1er juillet 2024 et travaillant à 80% touchera $650\text{€} \times 1/2 \times 80/100 = 260\text{€}$.

Cette prime sera versée en novembre 2024. Il est précisé que la « Prime exceptionnelle CAPs 2024 » ne saurait se substituer aux éventuelles heures supplémentaires.

10/ Organisation des périodes probatoires dans le cadre des parcours de formation d'accès aux fonctions managériales opérationnelles

L'article 10 du présent accord NAO fixe pour l'actuel exercice les conditions des périodes probatoires relatives à l'accès aux fonctions de directeur de magasin ou de manager adjoint. Aussi les parties conviennent de rappeler que :

- Une période probatoire d'une durée de trois mois maximum renouvelable une fois si besoin et d'un commun accord est intégrée systématiquement pour les salariés accédant à la fonction de directeur de magasins ou à la fonction de manager adjoint.
- Cette période probatoire fera l'objet d'un avenant intégrant l'ensemble des informations relatives à la période probatoire.

Les parties conviennent également que le montant de la prime de période probatoire sera ajusté en fonction des évolutions de la grille des salaires en vigueur dans l'entreprise.

11/ Modalités applicables aux salariés engagés dans les parcours de formation managers

Il s'agit des parcours suivants :

- Parcours accompagnement prise de poste pour les nouveaux directeurs de magasin d'une durée de 12 mois.
- Parcours de formation manager adjoint d'une durée de 18 mois.

Pour la durée d'application du présent accord et par application de l'article 10, il est convenu que :

- Seront promus directeur de magasin cadre position 1 échelon 1, les salariés ayant pris cette fonction depuis 6 mois au maximum.
- Seront promus manager adjoint agent de maîtrise niveau 4 échelon 1, les salariés ayant pris cette fonction depuis 6 mois au maximum.

La mise en œuvre de cette mesure se fera au fil de l'eau et les salariés concernés verront leur salaire de base évoluer de la façon suivante :

- Différence entre le salaire minimum de base annuel prévu dans la grille des salaires de base de l'entreprise moins leur salaire de base annuel 2024 intégrant les mesures générales et individuelles prises aux termes du présent accord.
- Cette promotion prendra effet à la date de prise de poste et entrainera au moins une augmentation représentant une progression de 2% du salaire de base.
-

12/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

Les seuils conventionnels suivants sont aménagés par le présent accord :

- La prime d'ancienneté sera de 10% pour 10 ans d'ancienneté en lieu et place de 9% mentionné dans la convention collective
- La prime d'ancienneté sera de 16% à partir de 19 ans d'ancienneté
- La prime d'ancienneté est de 17% à partir de 23 ans d'ancienneté
- La prime d'ancienneté est de 20% à partir de 27 ans d'ancienneté

Tranche d'ancienneté	% du salaire mini Orange Store
de 3 ans à 4 ans et 11 mois	3%
de 5 ans à 6 ans et 11 mois	5%
de 7 ans à 8 ans et 11 mois	7%
9 ans	9%
10 ans	10%
de 11 ans à 12 ans et 11 mois	11%
de 13 ans à 14 ans et 11 mois	13%
de 15 ans à 18 ans et 11 mois	15%
de 19 ans à 22 ans et 11 mois	16%
de 23 ans à 26 ans et 11 mois	17%
à partir de 27 ans	20%

La prime d'ancienneté des cadres position 1 est désormais calculée sur la base du salaire indiqué dans la grille des salaires de l'entreprise pour le cadre position 1 échelon 1.

Les primes d'ancienneté sont calculées sur la base de la grille des salaires de l'entreprise. Celle-ci est construite en très grande cohérence avec la grille des salaires de la branche et permet aussi de prendre en compte les enjeux spécifiques de l'entreprise.

13/ Evolution du nombre de congés payés d'ancienneté

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 27 ans bénéficient désormais d'une semaine de congés supplémentaires aux congés annuels légaux.

14/ Médaille du travail

Depuis plusieurs années, l'entreprise organise une cérémonie de remise des médailles du travail aux collaborateurs ayant 30, 35 et/ou 40 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. Les parties estiment que ce rituel spécifique à Orange Store contribue à une expérience salarié positive. Aussi les parties conviennent des points suivants :

Il est convenu que :

- Les Employés, à l'exception de ceux dont la classification est Niveau 3 échelon 3,
- Les Agents de maîtrise, niveau 4 - échelon 1 et 2,
- Les Cadres, position 1 - échelons 1 et 2,

Et récipiendaires pour la première fois de la médaille du travail, bénéficient d'une promotion consistant en la progression d'un échelon. Cet avancement ne peut avoir pour conséquence un changement de catégorie socio-professionnelle. Cette évolution se traduira par une augmentation de salaire de 3% au moins.

Pour les salariés primo récipiendaires de la médaille du travail et qui sont à l'échelon terminal de leur catégorie socio-professionnelle, ils bénéficieront d'une augmentation de salaire de 3%.

Les salariés récipiendaires de la médaille du travail pourront choisir entre le coffret cadeaux ou des chèques ANCV. Dans les 2 cas, le montant sera de 450€ et passé en paie afin de l'assujettir aux charges sociales salariales et patronales.

Les parties conviennent de déroger pour le présent article aux dispositions de la période d'application du présent accord telles que définies à l'article 21. Aussi, à titre exceptionnel, les mesures de l'article 14 s'appliquent dès la promotion de mars 2024 des médailles du travail telles que définies dans le présent article.

15/ Valeur des titres restaurants

Les parties conviennent que la valeur faciale est portée à 11,97 € et la part patronale représentera 60%. Les salariés éligibles aux titres restaurants mais qui ne souhaitent pas en bénéficier devront faire connaître ce choix auprès de leur assistant(e) RH.

16/ Avance des indemnités de prévoyance

Afin de ne pas pénaliser les salariés, par suite du délai de mise en place des versements d'indemnités journalières par notre assureur, nous leur proposerons le versement d'un acompte mensuel. Cette proposition se fera par courrier lors de la constitution du dossier de prévoyance et vaudra pour la durée de l'indemnisation. Il appartiendra au collaborateur concerné de faire part de sa décision.

17/ Aménagement de la carence maladie

Les parties conviennent d'abaisser à 2 ans (24 mois d'ancienneté) le seuil pour bénéficier d'une carence maladie réduite aux 2 premières journées de l'arrêt maladie. Il en va de même pour la subrogation.

18/ Aménagement de la condition d'ancienneté de la convention collective pour bénéficier des jours fériés

Les parties rappellent que la condition d'ancienneté de la convention collective est désormais supprimée au sein de l'entreprise.

19/ Précision concernant le recours à l'autorisation d'absence payée pour accompagner un proche lors son hospitalisation

Eu égard au développement des soins ambulatoires en hôpital de jour, les parties conviennent de maintenir l'article 21 de l'accord NAO 2023 à savoir que l'autorisation d'absence existant dans la convention collective pour les enfants de moins de 12 ans est étendue aux enfants mineurs du salarié.

20/ Budget habillement pour les nouveaux arrivants en magasins ne pouvant pas être équipé par l'entreprise à leur prise de fonction

Eu égard aux très nombreuses embauches à venir sur l'année d'application du présent accord, les parties ont souhaité mettre en place une solution homogène.

Le dress code de l'entreprise pour les salariés en magasin prévoit le port d'une tenue de couleur noire dont les hauts sont fournis par l'entreprise. Les dates des commandes et les stocks existants ne sont pas pleinement adaptés au rythme des embauches.

Le nouvel arrivant qui ne pourra pas bénéficier d'une dotation par l'entreprise, disposera d'un budget de 120€ pour acheter des hauts conformes au dress code : chemises, chemisiers, polos de couleur noire. La mise en œuvre de la présente mesure se fera via 1 seule et unique note de frais.

21/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025

22/ Suivi de l'accord

L'accord salarial fera l'objet d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

23/ Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives. Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire. Le présent accord et les pièces accompagnant le dépôt seront également transmis à la DREETS par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Fait à La Plaine Saint Denis, le 18 juin 2024

Pour Orange Store SA

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK

Les organisations syndicales

Pour la CFDT	Pour la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres	Pour la CFTC
Pour Orange Ensemble	Pour l'UNSA	

Annexe 1 : Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des mesures salariales

Mesures	Mois de mise en œuvre (Paie)	Effet Rétroactif
Mise en œuvre des mesures d'augmentations générales (AG)	Juillet 2024	
Mesures d'égalité professionnelle (Femmes Groupe 2 et 3)	Juillet 2024	1er juillet 2024
Evolution de la valeur faciale du Titre Restaurant à 11,97 euros	Début août 2024	
Evolution de la prime d'ancienneté	Septembre 2024	1er juillet 2024
Promotions d'anciennetés avec conditions vague 1 (mesure de rattrapage)	Septembre 2024	Date atteinte condition d'ancienneté
Mesures Individuelles	Septembre 2024	1er juillet 2024
Prime Exceptionnelle CAPs 2024	Novembre 2024	
Augmentation complémentaire pour les salariés dont salaire de base resterait inférieur aux minimas Orange Store	Décembre 2024	
Promotions d'ancienneté avec conditions vague 2 (mesure de rattrapage)	Mai 2025	Date atteinte condition d'ancienneté
Promotions Parcours formation managers Art 11 accord	Au fil de l'eau	Effet à la prise de poste

Les mesures salariales citées s'appliquent à l'ensemble des salariés en activité au 1er juillet 2024 et déjà présents au 1^{er} janvier 2024. Les salariés inactifs au moment de ces mesures mais présents au 1^{er} janvier 2024 et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2025 bénéficieront des mesures à la date de leur retour à l'activité.