

<p style="text-align: center;">Accord portant sur l'évolution des salaires fixes et autres dispositions arrêtées à la suite de la Négociation Annuelle Obligatoire 2025</p>
--

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 Monsieur 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 Confédération Française Démocratique du Travail, Monsieur Denis LAUXIRE

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, Monsieur Joël LACAVE

D'autre part,

Préambule

En 2025, le budget d'évolution salariale commun à toutes les catégories de personnel correspond à 2,5% des salaires de base.

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 2025.

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 2025

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

- Le groupe 1 est constitué par les cadres des fonctions supports sous bonus variable et les responsables de région
- 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 2025 et s'appliquent à :

- L'ensemble des salariés en activité à cette date
- Et présents dans l'entreprise le 1^{er} janvier 2025
- Ou présents dans une autre société du groupe Orange au 1^{er} janvier 2025 et ayant effectué une mobilité vers Orange Store avant la mise en œuvre de la NAO dans leur société d'origine.

Les salariés inactifs au moment de la mise en œuvre de ces mesures mais présents au 1^{er} janvier 2025 et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2026 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 afin d'atteindre ce seuil pour leur classification. Cette augmentation interviendra sur la paie de juillet 2025.

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.

Le présent accord définit une répartition des mesures individuelles entre les budgets d'augmentations individuelles et les budgets de promotions. Ces budgets sont miscibles entre eux.

Les mesures individuelles prévues par le présent accord prennent effet au 1^{er} juillet 2025.

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. Pour les promotions à l'ancienneté prévues par le présent accord, 2 vagues seront mises en œuvre en octobre 2025 et mai 2026.

Pour les mesures individuelles (augmentation ou promotion), chaque salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel son manager partage avec lui sa décision. Le management et la direction des ressources humaines sont garants de la mise en œuvre de ces principes et seront 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'Egalité professionnelle

En 2025, 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 0,2% au profit des femmes concernées dans les groupes 2 et 3.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2025. Les salariées inactives au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2026 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

Le budget de cette mesure spécifique vient cette année en complément du budget de la politique salariale 2025 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 2,5% 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 1,5% de leur salaire de base en 2025.

4/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 2

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

- 0,7% sera consacré aux augmentations individuelles
- 0,3% sera consacré aux promotions

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 0,2% du salaire de base des femmes concernées.

Les cadres en position 1 échelon 1 ou échelon 2 :

- Atteignant le seuil des 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise entre juin 2025 et fin mai 2026
- Et non promus à titre individuel en 2024 ou 2025 ou au titre des promotions à l'ancienneté de l'accord NAO 2024 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 1,6%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,9% des salaires de base du groupe dont :

- 0,6% sera consacré aux augmentations individuelles
- 0,3% sera consacré aux promotions

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 0,2% du salaire de base des femmes concernées.

Les Agents de Maîtrise Niveau 4 échelon 1 :

- Atteignant le seuil des 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise entre juin 2025 et fin mai 2026
- Et non promus à titre individuel en 2024 ou 2025 ou au titre des promotions à l'ancienneté de l'accord NAO 2024 bénéficieront d'un avancement d'échelon.
- 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 1,9%. Cette mesure représentera un montant d'au moins 440€ sur un an.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,6% des salaires de base du groupe dont :

- 0,1% sera consacré aux augmentations individuelles
- 0,5% sera consacré aux promotions

Les employés :

- Atteignant le seuil des 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise entre juin 2025 et fin mai 2026
- Et non promus à titre individuel en 2024 ou 2025 ou au titre des promotions à l'ancienneté de l'accord NAO 2024 bénéficieront d'un avancement d'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.

Employés

Niveau		Qualification	mini CCN	Minima OS 1er juillet 2024	Minima OS 1er juillet 2025	% Evolution minima Orange Store en 2025
1	1	-	1 801,80 €			
	2	-	1 805,93 €			
	3	conseiller commercial	1 817,66 €	1 825 €	1 847 €	1,20%
2	1	conseiller commercial confirmé	1 857,31 €	1 855 €	1 877 €	1,20%
	2	conseiller commercial expert	1 902,09 €	1 900 €	1 927 €	1,40%
	3	conseiller commercial référent 1	1 946,81 €	1 940 €	1 969 €	1,50%
3	1	conseiller commercial référent 2	1 987,84 €	1 980 €	2 014 €	1,70%
	2	conseiller commercial leader 1 - coach des ventes 1	2 032,52 €	2 050 €	2 085 €	1,70%
	3	conseiller commercial leader 2 - coach des ventes 2	2 077,15 €	2 090 €	2 126 €	1,70%

Agents de maîtrise

			Mini CCN	Minima OS 1er juillet 2024	Minima OS 1er juillet 2025	% Evolution minima Orange Store en 2025
4	1	manager 1 - CC leader 3 - coach des ventes 3	2 141,26 €	2 165 €	2 187 €	1,00%
	2	manager 2	2 385,91 €	2 375 €	2 404 €	1,20%
	3	manager 3	2 628,65 €	2 615 €	2 646 €	1,20%

Cadres

Position	mini CCN	Salaires mini 1er juillet 2024		Salaires mini 1er juillet 2025		% Evolution minima Orange Store en
		Annuel OS	Mensuel OS	Annuel OS	Mensuel OS	
I échelon 1	31 742,66 €	32 300 €	2 691 €	32 623,00 €	2 717,91 €	1,00%
I échelon 2	31 742,66 €	32 800 €	2 733 €	33 193,60 €	2 765,80 €	1,20%
I échelon 3	31 742,66 €	33 315 €	2 776 €	33 714,78 €	2 809,31 €	1,20%
II	38 667,28 €	38 400 €		38 784,00 €	- €	1,00%
III	45 974,21 €	45 980 €		46 439,80 €	- €	1,00%
IV	53 261,82 €	52 941 €		53 470,41 €	- €	1,00%

Bases mensuelles 151,67 heures

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 2026 le versement de la prime « tuteurs » prévue par l'accord Groupe Orange.

Enfin, les parties conviennent que, lorsque les alternants sont embauchés en CDI au plus tard dans les 3 mois suivants 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 depuis 2023. Aussi les parties conviennent de reconduire une dernière fois en 2025 le dispositif suivant renommé « Prime Exceptionnelle CAPs 2025 ». Les conditions seront les suivantes :

Tous les salariés affectés dans les CAP sont éligibles à cette prime exceptionnelle CAPs 2025 sauf les salariés éligibles à un bonus variable, un bonus commercial ou une compensation de part variable managériale.

Le montant de la « Prime exceptionnelle CAPs 2025 » sera de 700€ et proportionnel à la durée de présence sur l'année et à la quotité de travail.

A titre d'exemple, un salarié des CAP éligible à cette prime arrivé au 1er juillet 2025 et travaillant à 80% touchera $700\text{€} \times 1/2 \times 80/100 = 280\text{€}$.

Cette prime sera versée une dernière fois en novembre 2025. Il est précisé que la « Prime exceptionnelle CAPs 2025 » ne saurait se substituer aux éventuelles heures supplémentaires.

Par ailleurs, la transformation de l'entreprise à l'origine de cette prime se terminant prochainement, les parties conviennent que les salariés (en CDI et CDD) éligibles en 2025 se verront intégrer dans leur salaire de base annuel le montant touché en 2025. Cette intégration sera effective au 1^{er} janvier 2026.

Pour les salariés concernés, cette mesure ne se substitue pas aux autres mesures du présent accord.

10/ Adaptation du cadre emploi de l'accord sur les parcours professionnels de 2018

Les parties conviennent de prendre en compte l'existence de 2 formats de boutiques au sein de l'entreprise : Essentiel et Proximité.

Le niveau cible pour la fonction de manager d'un magasin au format Proximité est le niveau 4 échelon 2 de notre grille de classification. Les salariés occupant déjà cette fonction seront repositionnés sur ce nouveau Niveau Echelon à la date de leur prise de fonction. Leur salaire de base sera ajusté si besoin afin d'être positionné au moins sur le nouveau minima. Dans tous les cas, cette augmentation ne pourra pas être inférieure à 5%.

Par ailleurs les articles 10 et 11 de l'accord NAO 2024 continuent à s'appliquer dans le cadre du présent accord. Ils portent sur

- Organisation des périodes probatoires dans le cadre des parcours de formation d'accès aux fonctions managériales opérationnelles
- Modalités applicables aux salariés engagés dans les parcours de formation managers

11/ Adaptation du périmètre d'application des mesures d'accompagnement de la mobilité avec et sans changement de résidence

Ces dispositions, à l'exclusion de la prime de mobilité forfaitaire et de l'aide à l'achat d'un véhicule, s'appliquent également au mobilités groupe entrantes à compter du 1^{er} janvier 2025 Il s'agit concrètement de l'allongement du temps de trajet quotidien et de la prise en charge de la double résidence.

12/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

Un nouveau seuil d'ancienneté est créé au profit des salariés ayant 30 ans et plus d'ancienneté. Pour cette population la prime d'ancienneté est portée à 23%.

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des dispositions relatives à la prime d'ancienneté et applicables dans le cadre du présent accord.

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%
13 ans	13%
14 ans	14%
de 15 ans à 18 ans et 11 mois	15%
de 19 ans à 22ans et 11 mois	16%
de 23ans à 24 ans et 11 mois	17%
à partir de 25 ans	20%
à partir de 30 ans	23%

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.

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 correspondant à leur échelon. Il en va de même pour les agents de maîtrise.

Les parties s'engagent à poursuivre leur travail de valorisation de l'ancienneté lors des prochaines NAO.

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 d'une semaine de congés supplémentaires aux congés annuels légaux.

Les parties conviennent qu'à partir de 18 ans d'ancienneté, les salariés bénéficient de 2 jours de congés payés d'ancienneté.

14/ Reconduction de certaines dispositions de l'accord NAO de 2024

L'article 14 du précédent accord salarial concernant la médaille du travail est reconduit avec les précisions suivantes :

- Les dispositions de cet article s'appliquent aux récipiendaires 2025 de la médaille du travail.
- La notion de primo récipiendaire est remplacée par la notion de primo bénéficiaire (des mesures spécifiques de promotion ou augmentation) qui est définie par le cumul des trois conditions suivantes :
 - o Atteinte d'un des seuils d'ancienneté de 30 ans, 35 ans ou 40 ans dans l'entreprise.
 - o Recevoir la médaille du travail
 - o Bénéficier pour la première et unique fois des dispositions spécifiques de promotions ou d'augmentations définies dans l'article 14 de l'accord NAO de 2024.
- Ces dispositions spécifiques (promotions ou augmentations) relatives aux primo récipiendaires s'appliquent désormais à la date d'atteinte de l'ancienneté dans l'entreprise prise en compte pour l'octroi de la médaille du travail en 2025.

Les articles suivants de l'accord salarial 2024 sont reconduits sans modifications :

- Article 16 Accord Salarial 2024 relatif à l'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."

- Article 17 Accord Salarial 2024 relatif à l'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."

- Article 18 Accord Salarial 2024 relatif à l'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."

- Article 19 Accord Salarial 2024 relatif à la 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."

15/ Valeur des titres restaurants

Les parties conviennent qu'à compter de la commande de juillet 2025, la valeur faciale est portée à 12,10 € 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/ Budget habillement pour les nouveaux arrivants en magasins ne pouvant pas être équipés par l'entreprise à leur prise de fonction

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.

Le dress code de l'entreprise pour les salariés en magasin prévoit le port d'une tenue 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 130€ pour acheter des hauts conformes au dress code dont la couleur lui sera indiquée par la directrice ou le directeur du magasin. Les hauts en question sont : chemises, chemisiers ou polos. La mise en œuvre de la présente mesure se fera via une seule et unique note de frais.

17/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026

18/ Suivi de l'accord

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

19/ 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 10 juin 2025

Pour Orange Store SA

Le Directeur des Ressources Humaines
Monsieur 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

Mesures	Mois de mise en paie	Date d'effet (si différent du mois de mise en paie)
Mise en œuvre des mesures d'augmentation générale (AG)	Juillet 2025	
Mesures d'égalité professionnelle (Femmes Groupe 2 et 3)	Juillet 2025	
Evolution de la valeur faciale du Titre Restaurant à 12,10€	Début août 2025	
Evolution de la prime d'ancienneté	Septembre 2025	1er juillet 2025
Promotions d'anciennetés avec conditions vague 1	Octobre 2025	Date atteinte condition d'ancienneté
Mesures Individuelles	Septembre 2025	1er juillet 2025
Prime Exceptionnelle CAPs 2024	Novembre 2025	
Intégration Prime Exceptionnelle dans salaire de base	Janvier 2026	
Augmentation complémentaire pour les salariés dont salaire de base resterait inférieur aux minimas Orange Store	1er juillet 2025	
Mesure d'accompagnement de la mobilité avec et sans changement de résidence (art 11 accord 2025)	Septembre 2025	1er janvier 2025
Versement Prime Tuteurs	Février 2026	
Promotions d'anciennetés avec conditions vague 2	Mai 2026	Date atteinte condition d'ancienneté