

**Accord portant sur l'évolution des salaires fixes et autres
dispositions arrêtées à la suite de la
Négociation Annuelle Obligatoire 2026**

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 Confédération Française Démocratique du Travail, madame Anne Sophie Lamon More

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

Pour la CFTC, monsieur Alexandre Simplicio

Pour Orange Ensemble, madame Audrey Simoni

Pour l'UNSA, madame Nadège Potart

D'autre part,

Préambule

En 2026, le budget d'évolution salariale commun à toutes les catégories de personnel correspond à 2% 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 2026.

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 2026

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

- Le groupe 1 est constitué par les cadres du Comité Opérationnel (COMOP)
- 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 2026 et s'appliquent à :

- L'ensemble des salariés en activité à cette date
- Et présents dans l'entreprise le 1^{er} janvier 2026
- Ou présents dans une autre société du groupe Orange au 1^{er} janvier 2026 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 2026 et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2027 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 avec un effet rétroactif à juillet 2026.

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 2026.

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 ou l'accord portant sur les parcours professionnels 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 2026 et mai 2027.

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 attentifs 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 2026, 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 0,3% au profit des femmes concernées dans les groupes 2 et 3.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2026. Les salariées inactives au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2027 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 2026 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% 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% de leur salaire de base en 2026.

4/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 2

La mesure d'augmentation générale sera de 1,6%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,4% des salaires de base du groupe dont :

- 0,2% pour les augmentations individuelles
- 0,2% pour les 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 0,3% du salaire de base des femmes concernées.

Les cadres en Position 1 :

- Atteignant le seuil des 15 ans et plus d'ancienneté au sein de l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2026 et le 30 juin 2027
- Et non promu à titre individuel en 2025 ou 2026 ou au titre des promotions à l'ancienneté des accord NAO précédents bénéficieront d'un avancement d'échelon au sein de la Position 1. Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

Pour les Cadres Position 1 Echelon 3, cette mesure d'ancienneté se traduira par une augmentation individuelle de 2%.

5/ Mesures salariales applicables pour le groupe 3

La mesure d'augmentation générale sera de 1,7%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,3% des salaires de base du groupe dont :

- 0,2% pour les augmentations individuelles
- 0,1% pour les 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 0,3% du salaire de base des femmes concernées.

Les Agents de Maîtrise :

- Atteignant le seuil des 15 ans et plus d'ancienneté au sein de l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2026 et le 30 juin 2027
- Et non promu à titre individuel en 2025 ou 2026 ou au titre des promotions à l'ancienneté des accord NAO précédents bénéficieront d'un avancement d'échelon sans changement de catégorie socio-professionnelles (Employés, Agent de Maîtrise ou Cadres). Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

Pour les Agents de Maîtrise Niveau 4 Echelon 3, cette mesure d'ancienneté se traduira par une augmentation individuelle de 2%.

6/ Mesures salariales applicables pour le groupe 4

La mesure d'augmentation générale sera de 1,7%. Cette mesure représentera un montant brut d'au moins 400€ sur un an.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,3% des salaires de base du groupe dont :

- 0,2% pour les augmentations individuelles
- 0,1% pour les promotions

Les employés :

- Atteignant le seuil des 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise entre juin 2026 et fin mai 2027
- Et non promu à titre individuel en 2025 ou 2026 ou au titre des promotions à l'ancienneté des accord NAO précédents bénéficieront d'un avancement d'échelon sans changement de catégorie socio-professionnelles (Employés, Agent de Maîtrise ou Cadres). Cette évolution se traduira par une augmentation de 2% au moins.

Pour les employés Niveau 3 Echelon 3, cette mesure d'ancienneté se traduira par une augmentation individuelle de 2%.

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 éventuellement cet article 7 si besoin.

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.

Salaires minima mensuels Orange Store au 01/07/2026

Employés

| Niveaux | Echelons | Qualifications Magasins | mini CCN | Minima OS 1er juillet 2025 | Minima OS 1er juillet 2026 | % Evolution minima Orange Store en 2025 |
|---------|----------|---|------------|----------------------------|----------------------------|---|
| 1 | 1 | - | 1 827,03 € | | | |
| | 2 | - | 1 831,21 € | | | |
| | 3 | conseiller commercial | 1 843,11 € | 1 847 € | 1 867 € | 1,10% |
| 2 | 1 | conseiller commercial confirmé | 1 883,31 € | 1 877 € | 1 900 € | 1,20% |
| | 2 | conseiller commercial expert | 1 928,72 € | 1 927 € | 1 950 € | 1,20% |
| | 3 | conseiller commercial référent 1 | 1 974,07 € | 1 969 € | 1 993 € | 1,20% |
| 3 | 1 | conseiller commercial référent 2 | 2 015,67 € | 2 014 € | 2 038 € | 1,20% |
| | 2 | conseiller commercial leader 1 - coach des ventes 1 | 2 060,98 € | 2 085 € | 2 110 € | 1,20% |
| | 3 | conseiller commercial leader 2 - coach des ventes 2 | 2 106,23 € | 2 126 € | 2 151 € | 1,20% |

Agents de maîtrise

| | | | | | | |
|---|---|--|------------|---------|---------|-------|
| 4 | 1 | manager 1 - CC leader 3 - coach des ventes 3 | 2 171,27 € | 2 187 € | 2 213 € | 1,20% |
| | 2 | manager 2 | 2 419,31 € | 2 404 € | 2 432 € | 1,20% |
| | 3 | manager 3 | 2 665,45 € | 2 646 € | 2 678 € | 1,20% |

Cadres

| Position | mini CCN | Salaires mini 1er juillet 2025 | | Salaires mini 1er juillet 2026 | | % Evolution minima Orange Store en 2025 |
|-------------|-------------|--------------------------------|------------|--------------------------------|------------|---|
| | | Annuel OS | Mensuel OS | Annuel OS | Mensuel OS | |
| I échelon 1 | 32 187,06 € | 32 623,00 € | 2 717,91 € | 33 014,48 € | 2 750,52 € | 1,20% |
| I échelon 2 | 32 187,06 € | 33 193,60 € | 2 765,80 € | 33 591,92 € | 2 798,99 € | 1,20% |
| I échelon 3 | 32 187,06 € | 33 714,78 € | 2 809,31 € | 34 119,36 € | 2 843,02 € | 1,20% |
| II | 39 208,62 € | 38 784,00 € | - € | 39 249,41 € | - € | 1,20% |
| III | 46 671,85 € | 46 439,80 € | - € | 46 997,08 € | - € | 1,20% |
| IV | 54 007,49 € | 53 470,41 € | - € | 54 112,05 € | - € | 1,20% |

Bases mensuelles 151,67 heures

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
- 2nde 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 2027 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/ Adaptation du cadre emploi de l'accord sur les parcours professionnels de 2018

9.1/ Niveau de classification des postes de Directrices/Directeurs de magasin au format Proximité

Les parties conviennent que le niveau de classification de la fonction de Directrice/Directeur de magasin au format Proximité est désormais aligné sur celui des Directrices/Directeurs de magasin au format Essentiel.

Les salariés occupant déjà cette fonction seront repositionnés sur le niveau Cadre Position 1 Echelon 1 à la date du 1^{er} juillet 2026. Leur salaire de base sera ajusté afin d'être positionné au moins sur le nouveau minima. Dans tous les cas, cette augmentation ne pourra pas être inférieure à 2%. Cette mesure est prise en compte sur le budget de transformation de l'entreprise.

9.2/ Reconduction des articles 10 et 11 de l'accord NAO 2024

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

Ces 2 articles sont repris dans leur intégralité dans l'annexe 2 du présent accord NAO.

9.3/ Durée de versement de la prime de Mission Directrice/Directeur de Magasin

Lorsqu'un Manager Adjoint est missionné en tant que Directeur de Magasin, il perçoit une prime de mission égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minima du cadre Position 1 Echelon 1.

En cas d'absence temporaire du DM, la prime de mission est versée dès le 1^{er} jour de cette absence même si la décision de missionner le Manager Adjoint est prise plus tard par le Responsable de Région.

Les parties conviennent d'apporter les aménagements suivants :

- Dans le cadre d'un remplacement du DM durant un arrêt maladie de 3 mois et plus, la prime de mission est maintenue pour une durée d'un mois à compter de la reprise du DM.
- En cas de reprise du DM à temps partiel thérapeutique, la prime de mission est maintenue à hauteur du pourcentage nécessaire pour compléter la durée du temps partiel thérapeutique. Cette mesure dure jusqu'à la fin de la période de temps partiel thérapeutique.
- Pour une mission en attente du recrutement en externe d'un DM, la prime de mission est maintenue pour une durée de 3 mois à compter de la prise de fonction du nouveau DM afin de reconnaître la forte contribution du Manager Adjoint dans l'accompagnement opérationnel du nouveau DM.

10/ Adaptation des mesures d'accompagnement de la mobilité avec et sans changement de résidence

Les parties conviennent par le présent accord de réviser certaines dispositions de l'accord sur les parcours professionnel de 2018 ainsi que la décision unilatérale sur les mobilités sans changement de résidence :

- Dans le cadre d'une mobilité avec changement de résidence, la prime de réinstallation sont portées à 3300€ bruts majoré de 1400€ bruts par enfant à charge
- Dans le cadre d'une mobilité sans changement de résidence ni prise en charge de double résidence :
 - o Les indemnités en cas d'allongement de trajet sont révisées de la manière suivante :
 - De 30 à 40 minutes d'allongement pour un trajet aller : 2100€ bruts
 - Plus de 40 minutes d'allongement pour un trajet aller : 3700€ bruts
 - o Le montant maximum de la prime de mobilité forfaitaire est porté à 4300€ bruts

Ces dispositions d'accompagnement financier des mobilités sans changement de résidence principale en vigueur au sein de l'entreprise, à l'exclusion de la prime de mobilité forfaitaire et de l'aide à l'achat d'un véhicule, s'appliquent également aux mobilités groupe entrantes. Il s'agit concrètement de l'allongement du temps de trajet quotidien et de la prise en charge de la double résidence.

11/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

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% |
| 11 ans | 11% |
| 12 ans | 12% |
| 13 ans | 13% |
| 14 ans | 14% |
| de 15 ans à 18 ans et 11 mois | 15% |
| de 19 ans à 22 ans et 11 mois | 16% |
| de 23 ans 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 tout en prenant en compte les enjeux spécifiques de l'entreprise.

La prime d'ancienneté des cadres position 1 est 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.

12/ Médaille du travail

Les dispositions du présent article s'applique aux récipiendaires d'une médaille du travail pour la durée de validité du présent accord.

La notion de primo bénéficiaire au titre des mesures spécifiques de promotion ou augmentation est définie par le cumul des trois conditions suivantes :

- Atteinte d'un des seuils d'ancienneté de 30 ans, 35 ans ou 40 ans dans l'entreprise.
- Recevoir la médaille du travail
- 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.

Il est convenu que :

- Les Employés,
- Les Agents de maîtrise
- Les Cadres Position 1

Primo récipiendaire de la médaille du travail, bénéficiant d'une promotion consistant en la progression d'un échelon sans changement de catégorie socio professionnelle ou de Positions pour les cadres sauf exception précisée dans le présent accord.

Pour les employés dont la classification est Niveau 3 Echelon 3, cette promotion a pour conséquence d'intégrer la catégorie des Agents de Maîtrise. Cette évolution se traduira par une augmentation de salaire de 3% au moins.

Pour les Agents de Maîtrise et les Cadres en Position 1 et qui sont à l'échelon terminal de leur catégorie socio-professionnelle ainsi pour que les cadres en Positions 2 et 3 primo récipiendaires de la médaille du travail, ils bénéficieront d'une augmentation de salaire de 3%.

Ces mesures spécifiques de promotion ou d'augmentation dans le cadre d'une première obtention de la médaille du travail s'applique par exception à compter de la date de signature du présent accord soit le 18 mai 2026.

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 2026.

Tous les salariés récipiendaires d'une médaille du travail pourront choisir entre le coffret cadeaux ou des chèques ANCV. Dans les 2 cas, le montant sera de 500€ et passé en paie afin de l'assujettir aux charges sociales salariales et patronales.

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

Les articles suivants de l'accord NAO 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 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.”

14/ Aménagement de la carence maladie

En complément des mesures déjà prise et reconduite par le présent accord à savoir que

- 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.”

Les parties conviennent qu'une phase expérimentale d'une année sera menée au cours de laquelle la carence maladie sera réduite à 1 journée pour les salariés ayant 10 ans et plus d'ancienneté

A l'issue de cette phase expérimentale, un bilan sera mené pour évaluer l'intérêt de reconduire cette mesure.

15/ Valeur des titres restaurants

Les parties conviennent qu'à compter de la commande de juillet 2026, la valeur faciale est portée à 12,20 € 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 Chargé(e) de Ressources Humaines.

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 140€ 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, polos ou Tee Shirt. La mise en œuvre de la présente mesure se fera via une seule et unique note de frais.

17/ Cofinancement dans le cadre de la mobilisation du CPF pour financer le permis de conduire

Au regard du métier de l'entreprise et de nos implantations sur l'ensemble du territoire national, les parties estiment que la détention du permis de conduire contribue à l'employabilité ainsi qu'à la réalisation des projets de mobilités à l'initiative des salariés.

Un cofinancement à hauteur de 200€ sera versé au salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation pour obtenir un permis de conduire pour un véhicule léger (Permis A1, A2, B, B1, BE).

18/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année du 1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2027

19/ Suivi de l'accord

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

20/ 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 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 mai 2026

Pour Orange Store SA

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK

Les organisations syndicales

| | | |
|---|--|--------------|
| Pour la Confédération Française Démocratique du Travail | 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) |
|--|----------------------|---|
| Promotions / Augmentations liées à la Médaille du travail | Mai 2026 | Date d'atteinte Ancienneté prise en compte pour octroi de la médaille |
| Mise en œuvre des mesures d'augmentation générale (AG) | Juillet 2026 | |
| Mesures d'égalité professionnelle (Femmes Groupe 2 et 3) | Juillet 2026 | |
| Evolution de la valeur faciale du Titre Restaurant à 12,20€ | Début août 2026 | |
| Mesures Individuelles | Septembre 2026 | 1er juillet 2026 |
| Promotions d'anciennetés avec conditions vague 1 | Octobre 2026 | Date atteinte condition d'ancienneté |
| Positionnement des DM au format Proximité sur le niveau Cadre Position 1 Echelon 1 | Juillet 2026 | |
| Augmentation complémentaire pour les salariés dont salaire de base resterait inférieur aux minimas Orange Store | Juillet 2026 | |
| Adaptation des mesures d'accompagnement de la mobilité avec ou sans changement de résidence | | 1 ^{er} juillet 2026 |
| Versement Prime Tuteurs | Février 2027 | |
| Cofinancement du Permis de conduire en cas de mobilisation du CPF | | 1 ^{er} juillet 2026 |
| Promotions d'anciennetés avec conditions vague 2 | Mai 2027 | Date atteinte condition d'ancienneté |

Annexe 2

Relative à l'organisation des périodes probatoires dans le cadre des parcours de formation d'accès aux fonctions managériales et aux modalités applicables aux salariés engagés dans les parcours de formation managers (Articles 10/11 de l'accord NAO 2024 Orange Store

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 entraînera au moins une augmentation représentant une progression de 2% du salaire de base.