



Protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2026

Société Carrefour Proximité France

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La Société CARREFOUR PROXIMITE FRANCE, société par actions simplifiée, au capital social de 47 547 008 €, immatriculée au R.C.S de CAEN sous le numéro 345 130 488 dont le siège social est sis Route de Paris, zone industrielle, 14120 MONDEVILLE, représentée par Madame Roxane TROUILLAUD, en sa qualité de Directrice de Ressources Humaines dûment mandatée par le Directeur Exécutif de la Société

Ci-après dénommée « **la Société Carrefour Proximité France** », « **la Direction** » ou « **la Société** »,

D'une part

ET:

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise:

- **La Fédération des Services C.F.D.T**, représentée par Monsieur Fabien GAI, en qualité de Délégué Syndical,
- **La Fédération F.G.T.A - F.O**, représentée par Monsieur Dominique DRON, en qualité de Délégué Syndical,
- **Le Syndicat S.N.E.C CFE-CGC**, représentée par Monsieur Nabil AMEDDAH, en qualité de Délégué Syndical

Ci-après désignées « **les Organisations Syndicales Représentatives** »,

D'autre part

La Société et les Organisations Syndicales Représentatives sont collectivement ci-après dénommées:
« **Les Parties** »

PREAMBULE :

En préambule, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail a fait l'objet de trois réunions entre les délégations des Organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Carrefour Proximité France et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 19 janvier 2026, 27 janvier 2026, et 16 février 2026.

Au cours de ces réunions, ont été abordés les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et L. 2242-17 du Code du travail, à savoir notamment :

- la rémunération,
- le temps de travail,
- le partage de la valeur ajoutée,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la qualité de vie et des conditions de travail, y compris la mobilité des salariés.

Il est précisé que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre font l'objet d'un accord collectif de groupe portant sur l'égalité femmes – hommes et la diversité au sein de Carrefour en France, signé le 19 novembre 2025 , auquel les Parties entendent se référer.

De la même manière, il est rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau du Groupe Carrefour portant d'une part sur l'intéressement, d'autre part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collective (PERCOL).

Au cours de la réunion du 19 janvier 2026, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi que plusieurs informations portant notamment sur le contexte économique général, la conjoncture du commerce et de la consommation, les évolutions dans le secteur de la grande distribution, le Groupe Carrefour dans le monde, en Europe et en France ainsi qu'un bilan pour la Société Carrefour Proximité France en termes notamment d'emploi, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'organisation du travail, d'évolution des rémunérations et de durée du travail.

Lors de la 2ème réunion du 27 janvier 2026, les délégations des Organisations syndicales représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 16 février 2026, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions tenant compte de leurs revendications et a pu échanger sur celles-ci en vue d'aboutir au présent protocole d'accord.

La Direction a souhaité rappeler cette année encore l'importance du dialogue social.

Par ailleurs, compte tenu des contextes économiques et sociaux actuels et des principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, la Direction a centré principalement ses propositions sur les problématiques liées à la rémunération, au pouvoir d'achat, ainsi que des mesures sociales.

Enfin, la Société ayant obtenu au titre de l'année 2025 une note de 81 s'agissant de son index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, les Parties ont discuté et convenu d'adopter les objectifs de progression mentionnés ci-après.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont accueilli favorablement l'ensemble des propositions de la Direction tout en rappelant leur attachement au pouvoir d'achat des salariés.

Les négociations menées lors de ces différentes réunions ont permis d'aboutir à la signature du présent accord.

TITRE I – MESURES SALARIALES

Les Parties précisent que les revalorisations de salaires intervenant dans le cadre du présent accord ne s'appliquent, le cas échéant, qu'aux salariés présents effectivement au sein de la Société Carrefour Proximité France au moment de la revalorisation.

Article 1 : Augmentation des salaires effectifs des employés de niveaux 1 à 4 et des Agents de maîtrise de niveau 5

Les employés de niveaux 1 à 4 et les Agents de maîtrise de niveau 5 bénéficieront d'une augmentation de leur salaire mensuel brut de base de **0,7% au 1^{er} mars 2026**. Cette augmentation sera appliquée sur la paie du mois de mars 2026, sous condition de présence au moment de la revalorisation.

Par ailleurs, les employés de niveaux 1 à 4 et les Agents de maîtrise de niveau 5 bénéficieront d'une augmentation de leur salaire mensuel brut de base de **0,5% au 1^{er} juillet 2026**. Cette augmentation sera appliquée sur la paie du mois de juillet 2026, sous condition de présence au moment de la revalorisation.

Article 2 : Augmentation des salaires des agents de maîtrise de niveau 6 et des cadres de niveaux 7, 8 et 9

La Direction s'engage pour l'année 2026 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrise de niveau 6 et des cadres de niveaux 7, 8 et 9, à l'exception des cadres dirigeants (niveaux D et plus ou coefficients équivalents) qui ne sont pas concernés par ces dispositions, une augmentation de leur salaire mensuel brut de base de 1% dans les conditions suivantes :

- Une augmentation de **0,8 %** avec une application au 1^{er} janvier 2026 sur la paie du mois de mars 2026.
- Une augmentation de **0,2%** avec une application au 1^{er} mai 2026 sur la paie du mois de mai 2026.

TITRE II – MESURES SOCIALES

Article 1 : Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

La note globale d'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes obtenue par la société étant de 81/100 au titre de l'année 2025, les Parties conviennent de l'adoption des objectifs de progression suivants pour l'année 2026.

Enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes

Les Parties conviennent de consacrer une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 30 000 euros bruts pour l'année 2026.

La répartition de cette enveloppe sera opérée par la Direction des Ressources Humaines et visera à réduire les inégalités les plus marquées.

L'identification des écarts de rémunération sera réalisée notamment à « famille métier », niveau et expérience comparables, sur la base d'un salaire à temps complet.

Un bilan sur l'utilisation de cette enveloppe sera présenté à la Commission Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes du CSE qui se tiendra sur l'année 2026, ainsi qu'au CSE de la Société Carrefour Proximité France.

Indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Objectif de progression : La société se fixe comme objectif d'atteindre une note de 37/40 dans le cadre de l'index égalité calculé pour l'année 2026.

Pour y parvenir, la Direction entend réaffirmer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identique.

La Direction convient d'assurer l'effectivité de cet engagement en mobilisant l'enveloppe égalité mentionnée ci-dessus, afin de corriger les écarts constatés.

Indicateur relatif aux écarts de taux de promotions

Objectif de progression : La société se fixe comme objectif d'atteindre une note de 15/15 dans le cadre de l'index égalité calculé pour l'année 2026.

A ce titre, la Direction convient de :

- promouvoir encore davantage l'ensemble des dispositifs RH, en faveur de l'égalité hommes/femmes, grâce notamment à des communications qui seront déployées pour l'année 2026 (notamment sur la mobilité interne) ;
- poursuivre le déploiement de l'Ecole des Leaders, véritable ascenseur social permettant aux femmes et aux hommes de Carrefour de prétendre à une promotion interne ;
- permettre aux femmes de développer leur leadership, leur vision stratégique, leur réseau professionnel via des programmes de développement spécifiques (exemple : Femmes

Leaders).

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif de progression : La société se fixe comme objectif d'atteindre une note de 5/10 dans le cadre de l'index égalité calculé pour l'année 2026.

Pour y parvenir, la Direction s'engage à tendre vers une répartition des sexes équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations. Pour assurer l'effectivité de cet engagement, la Direction entend :

- promouvoir encore davantage l'ensemble des dispositifs RH, en faveur de l'égalité hommes/femmes, grâce notamment à des communications qui seront déployées pour l'année 2026 ;
- permettre aux femmes de développer leur leadership, leur vision stratégique, leur réseau professionnel via des programmes de développement spécifiques (exemple : Femmes leaders) ;
- poursuivre le déploiement de l'Ecole des Leaders, véritable ascenseur social permettant aux femmes et aux hommes de Carrefour de prétendre à une promotion interne.

Article 2 : Remise sur achats de la carte PASS

Plafond d'achats applicable à la remise sur achats

Les Parties entendent augmenter le plafond annuel d'achats de la Remise Sur Achats dont bénéficient les collaborateurs. Ainsi, à compter du 1^{er} mars 2026, la Remise Sur Achats sera calculée sur un plafond annuel d'achats de 13 000 € par salarié bénéficiaire, soit une Remise Sur Achats maximale totale de 1 560 €.

Remise Sur Achats sur la billetterie

Il est précisé que le bénéfice de la Remise sur Achats est également applicable à la billetterie, aux spectacles et aux voyages sous réserve que ces achats aient été réalisés par le collaborateur au moyen de sa carte de paiement PASS en agence Carrefour Spectacle, Carrefour Voyages ou auprès d'un pôle services magasin.

Augmentation de la remise sur achats à titre temporaire pour l'année 2026

Les Parties entendent prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires. Aussi pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, le personnel de la société CPF remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

Remise Sur Achats sur la location de véhicules

A compter du 1^{er} avril 2026, le personnel de la société CPF remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise sur Achats bénéficiera de celle-ci dans les conditions en vigueur, sur le service de location de véhicules.

La souscription de cette location doit être effectuée avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, la Remise Sur Achats sera donc portée exceptionnellement à 12% sur ces achats.

RSA supplémentaire sur les achats de produits marque distributeur du secteur PGC

Les Parties conviennent de prolonger, pour le personnel de la société CPF remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, la Remise Sur Achats supplémentaire de 5% pour l'achat des produits Marque Distributeur du secteur Produits Grande Consommation (PGC).

L'achat de l'un de ces produits doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance ou un Drive intégré, et Carrefour Proximité.

La liste des marques distributeur concernées figure en annexe du présent accord.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat reste donc fixé à 13 000 € par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de la présente Remise Sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} avril 2026 et jusqu'au 31 mars 2027 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates).

RSA supplémentaire sur les achats de produits numériques

S'inscrivant dans la poursuite de la promotion de la culture digitale et afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de s'équiper en smartphone, ou tablette ou ordinateur, les Parties conviennent d'accorder, au personnel de la société CPF remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, d'une Remise Sur Achats supplémentaire de 10% pour l'achat de l'un de ces équipements vendus au rayon EPCS, une fois par an.

L'achat de l'un de ces équipements doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance ou un Drive intégré.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à un quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord ou à la date de mise en place des nouvelles modalités de cette Remise Sur Achats.

Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées. Le plafond d'achat reste donc fixé à 13 000 € par année civile et par bénéficiaire, ce plafond étant apprécié en tenant compte de la présente Remise Sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1^{er} avril 2026

Remise Sur Achat Supplémentaire sur l'achat d'équipement de mobilité douce

Les Parties souhaitent continuer à encourager l'usage, par les collaborateurs, de modes de transport durables pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et entendent, pour ce faire, aider les collaborateurs qui le désirent à financer l'achat d'une trottinette ou d'un vélo.

Les Parties décident ainsi de prolonger la Remise Sur Achats supplémentaire dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre des dernières négociations annuelles obligatoires.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficieront d'une Remise Sur Achats Supplémentaire de 10% pour l'achat, sur une liste de famille d'articles préétablie, d'une trottinette (mécanique ou électrique) ou d'un vélo (avec ou sans assistance électrique), vendus dans nos magasins selon les modalités prévues ci-dessous, dans la limite d'une fois par an.

Les collaborateurs concernés sont les salariés de la société CPF ayant trois mois consécutifs d'ancienneté et présents dans les effectifs au moment du bénéfice de l'avantage concerné. L'achat de cet équipement doit être effectué avec une carte de paiement PASS dans un hypermarché Carrefour intégré, franchisé ou en location gérance, un supermarché Carrefour Market intégré, franchisé ou en location gérance.

Les Parties signataires reconnaissent que cette Remise Sur Achats ne vient, en aucune façon, se substituer à une augmentation des salaires, même partielle, ni à quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

Le plafond d'achats, fixé à 13 000€ par année civile et par bénéficiaire, intègre la présente Remise Sur Achats Supplémentaire. La Remise Sur Achats Supplémentaire sera applicable à partir du 1^{er} avril 2026 jusqu'au 31 mars 2027 (i.e. pour les achats effectués entre ces deux dates).

Facilités de paiement en 10 fois sans frais

Les salariés éligibles à la Remise sur Achats bénéficient à ce jour de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 3 ou 4 fois sans frais et sans intérêt, pour financer tout achat réalisé au moyen d'une carte de paiement PASS dans un magasin Carrefour Hypermarché intégré ou Carrefour Supermarché intégré.

En complément, les salariés éligibles à la Remise sur Achats pourront bénéficier de l'octroi d'une facilité de paiement remboursable en 10 fois sans frais et sans intérêt, pour financer un achat non alimentaire (y compris le fioul domestique) dont le montant n'excède pas 10 000€ réalisé au moyen d'une carte de paiement PASS dans un magasin Carrefour Hypermarché intégré ou Carrefour Supermarché intégré et, ce une fois par année civile, et sous réserve du respect des critères habituels de l'octroi de crédit.

La Direction s'engage à appliquer la Remise sur Achats à toutes les formes de facilité de paiement soit le :

- 3 fois sans frais,
- 4 fois sans frais,

- 10 fois sans frais.

Cette nouvelle facilité de paiement sera applicable aux achats effectués à compter du 1^{er} mars 2026.

RSA sur le site « Carrefour livré chez vous »

A compter du 1^{er} avril 2026, le personnel de la société Carrefour Proximité France remplissant les conditions en vigueur au sein de la société pour bénéficier de la Remise Sur Achats bénéficiera de celle-ci dans les conditions en vigueur, sur le site Internet «Carrefour Livré chez vous ». Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, la Remise Sur Achats sera donc portée exceptionnellement à 12% sur ces achats.

Dans les mêmes conditions, le bénéfice de cette remise est également applicable aux assurances et au fuel domestique.

Article 3 : Prime de vacances

Conformément à l'accord de substitution et d'harmonisation du 10 février 2017, la prime de vacances est versée sur la paie du mois de juin de chaque année. Elle est attribuée à tout salarié, cadre et non cadre, justifiant d'un an d'ancienneté minimum et continu au sein du Groupe au 30 juin de l'année N et présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

Aucun versement au prorata temporis ne sera effectué en cas de départ avant le 30 juin 2026, quelle que soit la cause de la rupture de son contrat de travail.

Les parties conviennent ainsi que les paliers d'ancienneté et le montant de la prime de vacances correspondant seront les suivants, à compter de juin 2026 :

Ancienneté des salariés éligibles à la prime	Montants théoriques maximum de vacances
1 à 2 ans d'ancienneté	219 €
2 à 4 ans d'ancienneté	419 €
4 à 10 ans d'ancienneté	522 €
10 à 15 ans d'ancienneté	680 €
15 à 20 ans d'ancienneté	762 €
20 à 30 ans d'ancienneté	860 €
Plus de 30 ans d'ancienneté	915 €

Les autres conditions de versement de la prime de vacances restent inchangées.

Article 4 : Monétisation exceptionnelle des droits à congés épargnés dans le CET

Pour répondre à la demande de certains salariés, les parties conviennent de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent, pour l'année 2026, de demander le déblocage, sous forme monétaire, et sans limite de plafond, de tout ou partie des droits à congés acquis qu'ils auront épargnés dans leur compte épargne temps.

La ou les demande(s) de déblocage monétaire devra(ont) être formulée(s) avant le 10 décembre 2026. Il est rappelé que la monétisation ne doit pas porter sur les jours épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés.

Le versement sera effectué avec la paie du mois suivant celui où la demande aura été faite et, au plus tard, le 31 décembre 2026. L'acceptation de la monétisation est assujettie à un solde minimum de 5 jours restant sur le CET après la monétisation de ces jours. Il n'est pas possible, sur un même mois, d'épargner des jours puis de demander leur monétisation.

Les modalités de valorisation s'effectueront par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés, calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne. Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette monétisation seront soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

Article 5 : Prime de remplacement pour les salariés agents de maîtrise de niveaux 5, 6 et cadres de niveaux 7 et 8

Les Parties conviennent d'étendre aux salariés agents de maîtrise niveau 5, la prime de remplacement lorsque ces derniers suppléent totalement sur leur poste un collègue de même niveau absent (hors absence pour prise de congés payés et JRTT / jours de repos alloués aux salariés en forfait annuel en jours).

Les conditions d'octroi de cette prime de remplacement sont inchangées.

Article 6 : Développement des outils numériques

Les Parties conviennent de reconduire l'engagement de participer financièrement à l'abonnement mobile des salariés en CDI, à la hauteur de 5 € bruts par mois (dans la limite des frais engagés). Cette participation est versée sous réserve de justifier d'un abonnement mobile. Ce dispositif ne s'applique pas aux salariés disposant d'un téléphone professionnel.

Cette « prime au numérique », est soumise à cotisation sociales mais, compte tenu de sa finalité, est exclue de la base de calcul de la prime de fin d'année.

Article 7 : Fonds d'aide aux salariés

7.1 Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité a pour objectif de venir en aide aux personnes en difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs soudains, personnels et extérieurs (situation sociale personnelle difficile, frais médicaux, handicap, décès, catastrophes naturelles).

Il est renouvelé pour la prochaine période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027.

Son budget est de 5.000 €.

Il est géré par la Commission paritaire d'attribution constituée de représentants de la Direction et d'un représentant par Organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Son rôle est également de vérifier, avant la prise en charge, que toutes les autres voies de recours ont été épuisées (assistante sociale, prévoyance, CAF, CPAM, etc...). Les dossiers devront être transmis à la Commission par le service des Ressources Humaines. Tout dossier devra comporter la demande de prise en charge par le Fonds de solidarité dûment remplie ainsi que toutes les pièces justificatives nécessaires.

Le fonds de solidarité est accessible aux salariés ayant un an d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Article 7.2: Fonds social

Le fonds social est maintenu sur 2026 et son budget est fixé à 30 000 € pour l'année 2026.

Pour rappel, ce fonds est constitué à l'initiative de l'entreprise, au profit des salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté en CDI ou CDD en vue de financer sous conditions de ressources :

- Des aides aux vacances
- Des aides à la rentrée scolaire
- Des bourses d'études
- Des aides pour une activité extra-scolaire

Ce fonds sera géré par une commission sociale du CSE.

TITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société CPF.

Article 2 : Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de ses stipulations prévoyant une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026 sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord constitue un tout indivisible.

Article 3 : Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l'amiable, après entente des Parties.

Article 4 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 5 : Adhésion

Une Organisation Syndicale Représentative non-signataire pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article 6 : Clause de dénonciation

En application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des Parties signataires avec un préavis de trois mois.

La dénonciation de l'accord emporte celle de ses éventuels avenants.

Cette dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Article 7 : Publicité et Dépôt

Un exemplaire original signé du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale Représentative signataire.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les Parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

Fait à Massy, le 20 février 2026

Pour la Société Carrefour Proximité France

Madame Roxane TROUILAUD

Pour la Fédération des services C.F.D.T
Monsieur Fabien GAI

Pour la Fédération F-G-T-A. – FO
Monsieur Dominique DRON

Pour le Syndicat SNEC C.F.E – C.G.C
Monsieur Nabil AMEDDAH

Annexe à l'accord NAO du 20 février 2026

La liste des marques distributeur dont il est fait référence à l'Article 2 « Remise sur achats supplémentaire sur les achats de produits marque distributeur du secteur PGC » est la suivante :

"1"

1ER PRIX

AJINOMOTO

ALCOOLS

AMARUS

ATLAS

AUGUSTIN FLORENT

BALIANI

BARADAUX

BARMON'S

BARRIERE (BEGHIN SAY)

BAYANIS

BEAUMANOIRE

BEAUV

BELLE COURT LAGRAVIER

BESSERAT DE BELLEFON

BLASON

BOEL GUILLY

BON APP

BON APPETIT CLASSIC

BON APPETIT URBAIN

BONS MOMENTS

BRINK

BUBBLE GLAM

CAP BON

CARREFOUR

CARREFOUR AGIR

CARREFOUR BABY

CARREFOUR BIO

CARREFOUR BON AP

CARREFOUR BON APP JR

CARREFOUR COEUR MARC

CARREFOUR DISCOUNT

CARREFOUR ECOPLANETE

CARREFOUR EXOTIQUE

CARREFOUR HALAL

CARREFOUR KIDS

CARREFOUR LIGHT

CARREFOUR MEN

CARREFOUR NO GLUTEN

CARREFOUR SELECTION
CARREFOUR VEGGIE
CARREFOUR.
CART.NOIR CUV TERROI
CASTELLI
CAVE AUGUSTIN FLOREN
CHAMPION
CHARETTE
CHARLES DE COURANCE
CHARLES VINCENT
CHARLEVAL
CHAUSSEY
CLAIROR
COLUMBIA
CONSUELO
CONTINENT
COUTUMIERS
CRF
CRF BABY BIO
CRF BABY ECOPLANETE
CRF CDM
CRF CLASS NO GLUTEN
CRF CLASS OUI AU BON
CRF CLASS OUI AU ME
CRF CLASSIC
CRF COMP EXPERT
CRF COMP NATURA
CRF COMP SUPREM
CRF COMP VITALI
CRF COMPANI NATU BIO
CRF ESSEN ECOPLANET
CRF ESSENTIEL
CRF EXPERT
CRF EXPERT ECOPLANET
CRF EXTRA
CRF EXTRA FESTIF
CRF EXTRA FQC
CRF LE MARCHE FQC
CRF MY COMPANION
CRF ORIGINAL
CRF SENSATION
CRF SENSATION HALAL
CRF SOFT
CRF SOFT BIO
CRF SOFT GREEN
CRF SOFT MINI'S

CUVEE PATR
DE NUESTRA TIERRA
DEMOISELL.DE LANEZAC
DOM JOSUE
DOMA
DOMAINE DES GRAVES
DURENMAYER
ECLATS D AROME
EMD
EN CUISINE
ENGAGEMENT QUAL REST
ESCAPADES GOURMANDES
ESPRIT DE FETE
ESPRIT FETE COLL REV
ESTRIBOS
EVOLUDERM
FALIZE
FERME DES PEUPLIERS
FILIERE QUALITE CARF
FIN BOUQU
FONTAINE ST ANDRE
FORTENI
FUNDIEZ
GAM FEUIL
GEISTLUCHS
GIRAUDON
GLEN AYRMORE
GLEN TERENCE
GOUTINA
GRAIN SOL
GRAND JURY
GRAND JURY BIO
GRAND JURY EQUILIBRE
GRAND JURY EQUITABLE
GRAND JURY PREMIUM
GRAND JURY TOUT PRET
GRAND SOLEIL
GRANDMA S TEA
GRANDS MOMENTS
GULLON
HDC
HELIOR
HG
I LOVE POP CORN
ICEWEISS
INTERMARCHE CONCURRE

J KIEFFER
JACQUOT
JIC
JOUYCO
JUST A MINUTE
KITTY
KOENIGSBIER
KOKA
LA CHARNUE
LA CROIX CARILLAN
LA FRANCETTE
LAGER
LARMIGNY
LCS
LCS BODY ULTIMATE
LCS COSMESC GLAM
LCS ESSENTIALS
LCS EXCLUSIVE GENTLE
LCS LIFT RESTORE
LCS LIPO SCIENCE
LCS LUMINISTE
LCS MICELLAIRE
LCS NECTAR OF BEAUTY
LCS NECTAR OF BIO
LCS NECTAR OF NATURE
LCS PRO'S
LCS SCIENCE
LCS SCIENCE AGE
LCS SCIENCE HYDRA
LCS SCIENCE KERA
LCS SCIENCE MEN ACTI
LCS ULTIMATE
LCS ULTIMATE AGE
LCS ULTIMATE SUN
LE MAUBERT
LECLERC CONCURENT
LES BELGES
LES CARDINIERS
LES COSMETIQUES
LES SALINES
LOCH CASTLE
LOYD
MAISON DU CONFIT
MAITRES GOUSTIERS
MARQUE PMC
MAUREL

MJB RES
MOKATE
MONRILLAC
MONTFLEURI
OH MY
OHO
OLD THAMES
OLIVIER BAUPREAU
PADULONE
PAVILLON DE BEAUDOIN
PELURE O
PETITE CAV
PIGEON
PP BLANC
PP NO NAME
PPP
PREMIER PRIX
PREMIERS PRIX CASH
PRESERVEX
PRODIM
PROMOCASH
QUARTER HORSE
R CANOTIER
REFLETS DE FRANCE
RELEVI
RES BAILLY
RIBEIRA
RICHAUMON
RITES ORIGINELS
RIVANIS
ROSE O
ROUGE O
RYSEN
SAER-BRAU
SAINT BENOIT
SANS.
SANTOLIVA
SAVEUR TER
SAXO
SENPAI
SIGNORIA DEI DOGI
SIGNORIA DEI DUCHI
SIMPL
SIRE DE BEAUPRE
ST MERAC
TABANA

TABLE DU ROI
TALANDIERE
TERRE ITALIA
UTC4
VIGNERO
VIKANOV
VIKOROFF
WALBERGEM
WESTERLY
WESTPORT
XC
XXX
ZONE ECONOMIQUE