

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 23/04/2025

ENTRE :

La société Covicar 71 dont le siège social est situé ZI Route de Paris, Mondeville (14210) représentée par Madame Nora MASTOURI agissant en qualité de Directrice des Ressources humaines,

Ci-après désignée « la Direction »,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

- **Le Syndicat National des Travailleurs de l'Alimentation Force Ouvrière (SNTA/FO)**, représentée par Madame Nathalie DEVIENNE, déléguée syndicale centrale, dûment mandatée ;
- **La Fédération des Services CFDT**, représentée par Madame Sophie HAMÈS, déléguée syndicale centrale, dûment mandatée ;
- **Le Syndicat national SNEC CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour**, représentée par Madame Noémie LAMOTHE, déléguée syndicale centrale, dûment mandatée ;
- **La Confédération Générale du Travail (CGT)**, représentée par Madame Céline MINGAM, déléguée syndicale centrale, dûment mandatée ;
- **UNSA Syndicat National Unsa Commerces et Distribution (UNSA SNUCD)**, représentée par Monsieur Michel BLANLUET, délégué syndical central, dûment mandaté.

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives »,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « les Parties ».

nn GN
1 HA
SM NL

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 Covicar 71 et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 26 février 2025, 11 mars 2025 et 8 avril 2025.

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.

Au cours de la réunion du 26 février 2025, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi qu'un certain nombre d'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 Covicar 71 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 réunion du 11 mars 2025 et par courriels des 9 mars 2025, 10 mars 2025 et 11 mars 2025, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 11 mars 2025, 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 au vu des principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, la Direction a centré ses propositions sur des mesures principalement axées sur la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que sur des mesures sociales.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont accueilli favorablement ces mesures 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.

nn Gn
2 HA
SH NL

TITRE 1 – MESURES SALARIALES

ARTICLE 1 : REVALORISATION DE LA GRILLE DES SALAIRES MINIMA COVICAR 71

1.1. Grille des salaires minima bruts des employés

a)- Les Parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société Covicar 71. Cette revalorisation sera appliquée pour tous les niveaux sur les arrêtés de paie du mois de mai 2025, avec effet rétroactif au 1er mars 2025, dans les conditions suivantes :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE Pause 5%	Mensuel en € (149h14)	Pause 5% (5% de 149h14 soit 7h46) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	Taux Horaire en € TTE Pause 6,67%	Mensuel en € (146h81)	Pause 6,67% (6,67% de 146,81 soit 9h79) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1									
1B	11,880	1 771,78	88,65	12,474	11,880	1 744,10	116,33	12,672	1 860,43
Niveau 2									
2 A (6 premiers mois)	11,880	1 771,78	88,65	12,474	11,880	1 744,10	116,33	12,672	1 860,43
2B	12,034	1 794,75	89,80	12,636	12,034	1 766,71	117,84	12,837	1 884,55
2C	12,034	1 794,75	89,80	12,636	12,034	1 766,71	117,84	12,837	1 884,55
Niveau 3									
3 A (12 premiers mois)	11,880	1 771,78	88,65	12,474	11,880	1 744,10	116,33	12,672	1 860,43
3B	12,130	1 809,07	90,52	12,737	12,130	1 780,81	118,78	12,939	1 899,59
3C	12,496	1 863,65	93,25	13,121	12,496	1 834,54	122,36	13,329	1 956,90
Niveau 4									
4 A (24 premiers mois)	12,575	1 875,44	93,84	13,204	12,575	1 846,14	123,14	13,414	1 969,28
4 B	13,635	2 033,52	101,75	14,317	13,635	2 001,75	133,52	14,544	2 135,27
4 C	13,918	2 075,73	103,86	14,614	13,918	2 043,30	136,29	14,846	2 179,59

b)- Les Parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les employés de la Société Covicar 71 dans les conditions suivantes, avec une date d'application pour tous les niveaux sur la paie du mois de juillet 2025 :

Niveaux En cas de promotion interne, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié	Taux Horaire en € TTE Pause 5%	Mensuel en € (149h14)	Pause 5% (5% de 149h14 soit 7h46) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	Taux Horaire en € TTE Pause 6,67%	Mensuel en € (146h81)	Pause 6,67% (6,67% de 146,81 soit 9h79) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1									
1B	11,880	1 771,78	88,65	12,474	11,88	1 744,10	116,33	12,672	1 860,43
Niveau 2									
2 A (6 premiers mois)	11,880	1 771,78	88,65	12,474	11,880	1 744,10	116,33	12,672	1 860,43
2B	12,154	1 812,65	90,69	12,762	12,154	1 784,33	119,01	12,965	1 903,34
2C	12,154	1 812,65	90,69	12,762	12,154	1 784,33	119,01	12,965	1 903,34
Niveau 3									
3 A (12 premiers mois)	11,880	1 771,78	88,65	12,474	11,880	1 744,10	116,33	12,672	1 860,43
3B	12,251	1 827,11	91,42	12,864	12,251	1 798,57	119,96	13,068	1 918,53
3C	12,621	1 882,30	94,18	13,253	12,621	1 852,89	123,59	13,463	1 976,48
Niveau 4									
4 A (24 premiers mois)	12,701	1 894,23	94,77	13,336	12,701	1 864,63	124,37	13,548	1 989,00
4 B	13,771	2 053,81	102,76	14,460	13,771	2 021,72	134,85	14,690	2 156,57
4 C	14,057	2 096,46	104,90	14,760	14,057	2 063,71	137,65	14,995	2 201,36

1.2. Grille des salaires minima bruts des agents de maîtrise et cadres

a) Les parties conviennent de revaloriser la grille des salaires minima bruts applicables pour les agents de maîtrise et les cadres de la Société Covicar 71. Cette revalorisation sera appliquée pour tous les niveaux sur les arrêtés de paie du mois de mai 2025, avec effet rétroactif au 1er mars 2025, dans les conditions suivantes :

NH GN
3 HA
84 NL

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine	
5	2 504 €
5 (Après 3 ans dans le niveau)	2 545 €
6	2 606 €
6 (Après 3 ans dans le niveau)	2 657 €

Forfait Minimum Cadre 216 jours OU 211 jours/ an	
7	3 202 €
7 (Après 3 ans dans le niveau)	3 254 €
8	3 843 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	3 993 €

ARTICLE 2 : AUGMENTATION DES SALAIRES EFFECTIFS DES « EMPLOYES » COVICAR 71

2.1. Augmentation de salaire garantie au 1^{er} mars 2025

Les employés, à l'exception des niveaux 1B et 2A ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue par l'article 1.1.a. ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 1% au 1^{er} mars 2025, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 1% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.a ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois de mars 2025 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2025).

2.2. Augmentation de salaire garantie au 1^{er} juillet 2025

Les employés, à l'exception des niveaux 1B et 2A, ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue par l'article 1.1.b. ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 1% au 1^{er} juillet 2025, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 1% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1.1.b ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée avec une date d'application sur la paie du mois de juillet 2025 sur les salaires de base mensuels bruts (base juin 2025).

ARTICLE 3 : AUGMENTATION DES SALAIRES EFFECTIFS DES « AGENTS DE MAITRISE ET CADRES DE NIVEAUX 7 ET PLUS » COVICAR 71

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2025 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrises et cadres de niveau 5, 6, 7, 8 et plus, une augmentation minimale de leur salaire de base de 1,3% (incluant le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux ci-dessus et toute augmentation versée entre le 1^{er} janvier 2025 et la date de signature du présent accord), avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2025, sur la paie du mois de mai 2025.

Enfin, la Direction s'engage à mettre en place un budget complémentaire de 0,5% afin de permettre des augmentations individualisées.

ARTICLE 4 : PRIME DE PERMANENCE ET FERMETURE

Afin de faciliter, pour l'encadrement, l'organisation de la prise de leur repos quotidien et hebdomadaire, mais également afin de renforcer leur rôle de coordination, les employés de niveau 4 seront désormais amenés à participer aux opérations de permanence et de fermeture des magasins. Pour la réalisation de ces opérations, il sera fait appel en priorité aux salariés volontaires.

Les tâches attachées à la fonction des employés de niveau 4 seront complétées de celles inhérentes à la permanence et à la fermeture du magasin comme notamment :

- Être le relais en cas de sollicitation pour enclencher la cascade d'alerte ;
- Être en contact en cas de demande de tiers qui ne concerne pas un rayon en particulier et assurer le renvoi d'appel ;
- Pointer les retours accueil ;
- Traiter les alertes (alertnet) de niveau 1 (retrait en 90 minutes) ;
- Superviser les alertes (alertnet) de niveau 2 ou assurer leur transfert aux équipes du rayon/secteur concerné pour un traitement le lendemain ;
- Accompagner la fermeture physique et informatique du magasin.

Pour mener à bien ces nouvelles tâches, les employés de niveau 4 bénéficieront d'une session d'information reprenant les procédures à suivre pour assurer la permanence du magasin et sa fermeture, qui sera animée par le Directeur de magasin.

Pour accompagner cette mise en place, il est créé une prime dite « de permanence et de fermeture ». Cette prime, d'un montant de 35€, sera acquise, à compter du 1er mai 2025, par palier de 5 fermetures réalisées au cours du mois.

L'encadrement amené à réaliser ponctuellement la fermeture du magasin, si celle-ci n'est pas assurée par un employé de niveau 4, sera également bénéficiaire de cette prime dans les mêmes conditions.

ARTICLE 5 : TRAVAIL DU DIMANCHE

Les employés travaillant dans les magasins habituellement ouverts le Dimanche matin, dans le cadre de la dérogation légale permanente de droit au repos dominical de l'article L. 3132-13 du Code du travail, auront droit, à compter du 1er mai 2025, à une revalorisation de la majoration de leur salaire horaire de base brut à 60% pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

TITRE 2 – MESURES SOCIALES

ARTICLE 1 : AUGMENTATION DE LA REMISE SUR ACHATS À TITRE TEMPORAIRE POUR L'ANNEE 2025

Les Parties entendent prolonger l'augmentation temporaire de la Remise Sur Achats dont ont bénéficié les collaborateurs dans le cadre de l'accord collectif d'adaptation partiel suite au transfert des magasins Casino du 22 mai 2024.

Aussi, pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, le personnel de la Société Covicar 71 remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

Les avantages spécifiques sur les achats en magasin s'adressent à l'ensemble des collaborateurs ayant au moins 3 mois d'ancienneté. 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.

Pour pouvoir bénéficier de la Remise Sur Achats, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS et avoir ouvert l'instrument financier prévu pour créditer la RSA (à date, un Compte Sur Livret (CSL) proposé par Carrefour Banque).

Le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages (hors site internet), aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour, aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés, aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site de livraison à domicile de Carrefour « Carrefour livré chez vous », ainsi qu'à l'achat de carburant effectué dans les stations-services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

ARTICLE 2 : AUGMENTATION DU PLAFOND D'ACHATS APPLICABLE A LA REMISE SUR ACHATS POUR L'ANNEE 2025

Les Parties entendent augmenter, à titre temporaire, le plafond annuel d'achats de la Remise Sur Achats dont bénéficient les collaborateurs.

Ainsi, pour l'année 2025, la Remise Sur Achats sera calculée sur un plafond annuel d'achats de 12.000€ par salarié bénéficiaire, soit une Remise Sur Achats maximale totale de 1.440 € pour l'année 2025.

ARTICLE 3 : REMISE SUR ACHATS 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 Covicar 71 remplissant les conditions 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, un supermarché Carrefour Market intégré 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, fixé à 12.000 € par année civile et par bénéficiaire, est apprécié en tenant compte de la présente Remise sur Achats Supplémentaire.

Cette disposition sera applicable à partir du 1er avril 2025 et jusqu'au 31 mars 2026.

nn Gn
7 HA
SH NL

TITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DES COLLABORATEURS

ARTICLE UNIQUE : REMISE SUR ACHATS 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 de l'accord collectif d'adaptation partiel suite au transfert des magasins Casino du 22 mai 2024.

Il est donc convenu que les collaborateurs remplissant les conditions 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 Covicar 71 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, ou un supermarché Carrefour Market 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 quelconque autre élément de rémunération existant à la date de signature du présent accord.

Le plafond d'achats, fixé à 12.000 € par année civile et par bénéficiaire, intègre la présente Remise Sur Achats Supplémentaire. Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achats Supplémentaire sera applicable à partir du 1er avril 2025 jusqu'au 31 mars 2026.

TITRE 4 : MESURES CATEGORIELLES

ARTICLE UNIQUE : EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties conviennent de dédier une enveloppe spécifique visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, d'un montant de 3.000 € bruts pour l'année 2025.

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 réalisé au sein du CSE Central une fois par an.

TITRE 5 : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

ARTICLE UNIQUE : ENTRETIEN SPÉCIFIQUE SUR LA CHARGE DE TRAVAIL

La Direction rappelle son engagement de veiller au respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, et de suivre la charge de travail des cadres au forfait jours, et ce conformément aux dispositions prévues par nos accords d'entreprise.

Afin de renforcer l'effectivité du suivi de cette charge de travail, et d'assurer le respect du bénéfice par les cadres des repos hebdomadaires et quotidiens, un entretien spécifique sera organisé au second semestre 2025.

TITRE 6 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE

ARTICLE UNIQUE : LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Les parties conviennent de créer une Commission solidarité et d'allouer, pour l'année 2025, un budget de 20.000 € au fonds de solidarité. Ce budget est utilisable du 1er mai 2025 au 31 mars 2026. Il est précisé que ce montant est revu chaque année et qu'à défaut d'accord signé entre les Organisations syndicales et la Direction, le montant de ce fonds sera fixé unilatéralement par la Direction.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront faire partie de la Commission solidarité dont les modalités de gestion feront l'objet d'une présentation en CSE Central de la société Covicar 72.

TITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la Société Covicar 71.

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 particulière.

Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, sous réserve de sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'Organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux Comités Sociaux et Économiques d'Établissement CSF, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

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

ARTICLE 3 : CLAUSE DE REVOYURE

Si l'inflation générale en glissement constatée à fin juin 2025 est significativement supérieure au niveau de l'augmentation générale dont auront bénéficié les employés de niveau IIB au titre du présent accord (2,3%), les parties s'engagent à se revoir au mois de septembre 2025.

ARTICLE 4 : 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 5 : REVISION

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 6 : ADHESION

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 7 : 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.

12
NH GN
HA
SH NL

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 8 : 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 des entreprises concernées 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 23 avril 2025

En 8 exemplaires originaux

Pour la Société Covicar 71

Nora MASTOURI, Directrice des Ressources Humaines



Pour le Syndicat National des Travailleurs de l'Alimentation Force Ouvrière (SNTA/FO)

Représentée par Madame Nathalie DEVIENNE

PO HADDAD Amar



13
nq GN
HA
SH NL

Pour la Fédération des Services CFDT

Représentée par Madame Sophie HAMÈS



Pour le Syndicat national SNEC CFE-CGC de l'Encadrement du Groupe Carrefour

Représentée par Madame Noémie LAMOTHE



Pour la Confédération Générale du Travail (CGT)

Représentée par Madame Céline MINGAM

Pour UNSA Syndicat National Unsa Commerces et Distribution (UNSA SNUCD)

Représentée par Monsieur Michel BLANLUET

Po Ghaubi Medai

