



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 27 février 2026

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)**, représenté 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**, représenté 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 ».

MB SH
NL ND NN

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 3 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 21 janvier, 3 février et 17 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 rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau de l'entreprise portant d'une part sur l'intéressement et d'autre part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERCOL).

Au cours de la réunion du 21 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 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.

Par emails et lors de la réunion du 3 février 2026, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives.

A l'occasion de la réunion du 17 février 2026, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions tenant compte de leurs revendications puis échangé sur celles-ci en vue d'aboutir au présent 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, le pouvoir d'achat, ainsi que des mesures sociales.

La plupart des 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.

MB SH
NL 2/19 ND
NA

Partie 1 : MESURES SALARIALES

ARTICLE 1 : GRILLES DE SALAIRES APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2026

ARTICLE 1-1 : GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX EMPLOYÉS AU 1ER MARS 2026

La grille de salaires bruts de référence est revalorisée dans les conditions ci-après avec une application, pour tous les niveaux, sur la paie du mois de mars 2026.

N° PAC233010
COVICAR

Grille de salaire COVICAR 71 - au 1er Mars 2026									
Sans condition d'ancienneté									
Niveaux	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (149h14)	Pause 5% (5% de 149h14 soit 7h46) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse		Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (146h81)	Pause 6,67% (6,67% de 146,81 soit 9h79) en €	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1									
1 A (3 premiers mois)									
1 B	12,104	1 805,21	90,33	12,710		12,104	1777,01	118,53	1 895,54
Niveau 2									
2 A (6 premiers mois)	12,020	1 792,66	89,70	12,621		12,020	1764,66	117,70	1 882,36
2 B	12,139	1 825,32	91,35	12,851		12,139	1796,81	119,86	1 916,67
2 C	12,239	1 825,32	91,35	12,851		12,239	1796,81	119,86	1 916,67
Niveau 3									
3 A (12 premiers mois)	12,020	1 792,66	89,70	12,621		12,020	1764,66	117,70	1 882,36
3 B	12,343	1 840,84	92,08	12,960		12,343	1812,08	120,84	1 932,92
3 C	12,716	1 896,41	94,89	13,352		12,716	1866,79	124,51	1 991,30
Niveau 4									
4 A (18 premiers mois)	12,701	1 894,23	94,77	13,336		12,701	1864,63	124,37	1 989,00
4 B	13,881	2 070,40	103,52	14,576		13,881	2037,87	136,05	2 178,92
4 C	14,169	2 113,23	105,74	14,878		14,169	2080,22	138,75	2 218,97

ARTICLE 1-2 : GRILLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX EMPLOYÉS AU 1ER JUILLET 2026

La grille de salaires bruts de référence est revalorisée dans les conditions ci-après avec une application, pour tous les niveaux, sur la paie du mois de juillet 2026.

N° PAC233010
COVICAR

Grille de salaire COVICAR 71 - au 1er Juillet 2026									
Sans condition d'ancienneté									
Niveaux	Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (149h14)	Pause 5% (5% de 149h14 soit 7h46) en €	Tx Horaire en € Pause Incluse		Taux Horaire en € TTE	Mensuel en € (146h81)	Pause 6,67% (6,67% de 146,81 soit 9h79) en €	SMMG en € (Salaire Mensuel Minimum Garanti)
Niveau 1									
1 A (3 premiers mois)									
1 B	12,165	1 814,24	90,77	12,773		12,165	1785,89	119,12	1 905,01
Niveau 2									
2 A (6 premiers mois)	12,020	1 792,66	89,70	12,621		12,020	1764,66	117,70	1 882,36
2 B	12,300	1 834,42	91,83	12,915		12,300	1805,76	120,49	1 926,25
2 C	12,300	1 834,42	91,83	12,915		12,300	1805,76	120,49	1 926,25
Niveau 3									
3 A (12 premiers mois)	12,020	1 792,66	89,70	12,621		12,020	1764,66	117,70	1 882,36
3 B	12,405	1 850,08	92,54	13,025		12,405	1821,18	121,44	1 942,62
3 C	12,779	1 905,90	95,36	13,419		12,779	1876,12	125,14	2 001,26
Niveau 4									
4 A (18 premiers mois)	12,701	1 894,23	94,77	13,336		12,701	1864,63	124,37	1 989,00
4 B	13,951	2 080,70	104,03	14,649		13,951	2048,15	136,58	2 184,73
4 C	14,240	2 123,80	106,26	14,953		14,240	2090,62	139,44	2 230,06

mb SH
NL 3/19 ND
NM

ARTICLE 1-3 : RÉMUNÉRATION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES

Les salaires mensuels bruts minimaux des agents de maîtrise et des cadres (niveaux 7 et 8) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

- avec une application rétroactive au 1^{er} janvier 2026 sur la paie du mois de mars 2026 :

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine	
5	2 525 €
5 (Après 3 ans dans le niveau)	2 566 €
6	2 627 €
6 (Après 3 ans dans le niveau)	2 679 €

Forfait Minimum Cadre 216 jours OU 211 jours/ an	
7	3 228 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	3 280 €
8	4 150 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	4 309 €

- avec une application au 1^{er} mai 2026 sur la paie du mois de mai 2026 :

Forfait Minimum Maîtrise 43h25 / semaine	
5	2 531 €
5 (Après 3 ans dans le niveau)	2 572 €
6	2 633 €
6 (Après 3 ans dans le niveau)	2 685 €

Forfait Minimum Cadre 216 jours OU 211 jours/ an	
7	3 235 €
7 B (Après 3 ans dans le niveau)	3 287 €
8	4 159 €
8 (Après 3 ans dans le niveau)	4 318 €

Pour les cadres, les Parties rappellent que les salaires bruts minimaux de la Société Covicar 71 tels que définis par la grille ci-dessus sont plus favorables que les salaires minimaux annuels garantis par la convention collective de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

MB SH
NL 4/19 ND
NG

En effet, la grille a été établie de façon à ce que les salaires fixes minimaux garantis, comprenant notamment la rémunération annuelle et la prime de fin d'année, ne puissent pas être inférieurs aux salaires minimaux définis par la branche.

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction souhaitent rappeler que les montants présentés dans les grilles de salaires ci-dessus sont les montants minimaux bruts auxquels peuvent prétendre les collaborateurs.

ARTICLE 2 : AUGMENTATION DES SALAIRES EFFECTIFS DES EMPLOYÉS

ARTICLE 2-1 : AUGMENTATION DE SALAIRE GARANTIE AU 1ER MARS 2026

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A et 3A, ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue à l'article 1-1 ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 0,4% au 1er mars 2026, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 0,4% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1-1 ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée sur la paie du mois de mars 2026 sur les salaires de base mensuels bruts (base février 2026).

ARTICLE 2-2 : AUGMENTATION DE SALAIRE GARANTIE AU 1ER JUILLET 2026

Les employés, à l'exception des niveaux 1A, 2A et 3A, ne bénéficiant pas d'une augmentation au titre de la revalorisation de la grille des salaires minima, telle que prévue à l'article 1-2 ci-dessus, ou dont l'augmentation serait inférieure à 0,4% au 1er juillet, bénéficieront d'une augmentation de leur salaire de base à hauteur de 0,4% (incluant, le cas échéant, l'augmentation liée à la revalorisation de la grille telle que prévue à l'article 1-2 ci-dessus).

Cette augmentation sera appliquée sur la paie du mois de juillet 2026 sur les salaires de base mensuels bruts (base juin 2026).

ARTICLE 3 : AUGMENTATION DES SALAIRES EFFECTIFS DES AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES DE NIVEAUX 7 ET PLUS

En tout état de cause, la Direction s'engage pour l'année 2026 à garantir à l'ensemble des agents de maîtrise 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 de base de 1% dans les conditions suivantes :

NL m8 SH
5/19 ND
NM

- une augmentation de 0,8% avec une application rétroactive au 1er janvier 2026 sur la paie du mois de mars 2026 ;
- une augmentation de 0,2% avec une application au 1er mai 2026 sur la paie du mois de mai 2026.

Il est précisé que cette augmentation garantie n'est pas cumulable avec l'augmentation liée à la revalorisation des salaires mensuels bruts minimaux prévue à l'article 1-3 ci-dessus.

ARTICLE 4 : PRIME DE VACANCES

Les parties conviennent de créer au sein du statut collectif de Covicar 71 une prime de vacances annuelle dans les conditions prévues ci-après ;

ARTICLE 4-1 : BENEFICIAIRES

L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail et ayant une ancienneté d'au moins 12 mois au 30 juin de l'année considérée, ont droit au paiement d'une prime.

ARTICLE 4-2 : MONTANT

Le montant forfaitaire de la prime de vacances pour les salariés à temps complet sera de :

- 50 € bruts pour les employés (sous réserve des déductions faites au titre du régime des absences visés ci-dessous) ;
- 75 € bruts pour les agents de maîtrise et cadres (sous réserve des déductions faites au titre du régime des absences visés ci-dessous).

La prime de vacances est payable au prorata temporis pour les salariés à temps partiel. La base de calcul prise en considération pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire annuel moyen accompli au cours de la période du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin.

La prime sera versée au prorata temporis des jours travaillées au cours de la période du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N en cas :

- d'embauche au cours de la période ;
- d'appel sous les drapeaux, de retour du service national ;
- de décès ;
- de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année.

ARTICLE 4-3 : RÉGIME DES ABSENCES

Le décompte des absences relatif au calcul de la prime de vacances annuelle payable au cours de l'année en cours devra se faire sur une période allant du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

MB SH
6/19 ND
NL N/A

Ne sont pas considérées comme absences pour le calcul de la prime de vacances annuelle :

- les absences pour exercice du mandat représentatif ou syndical ;
- les absences pour congés payés et congé de fractionnement ;
- les congés conventionnels pour événements familiaux ;
- la durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps ;
- les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle, ainsi que les périodes de suspension de contrat relatives à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- les absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an ;
- les absences pour repos compensateur légal et repos compensateur de remplacement ;
- les absences pour jours de RTT et de JRS.

ARTICLE 5 : PRIME D'ASTREINTE

En contrepartie de l'astreinte, une prime d'astreinte est accordée à chaque salarié concerné, quelle que soit sa catégorie professionnelle conformément aux dispositions de l'Accord de substitution de la Société Covicar 71.

Les parties décident pour les magasins ouverts habituellement le dimanche après-midi et/ou jusqu'à minuit de revaloriser le montant de la prime d'astreinte à hauteur de 160 € bruts par semaine.

ARTICLE 6 : TRAVAIL DU DIMANCHE

Dans le cadre du travail habituel et régulier du dimanche matin, les parties décident de revaloriser le forfait "Travail habituel du dimanche matin" consacré par l'Accord de substitution de la Société Covicar 71 pour les membres de l'encadrement à hauteur de 155 € bruts.

ARTICLE 6 : CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Les parties conviennent de l'instauration d'un dispositif destiné à faciliter l'accès des salariés à des services permettant d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle à compter du 1er juillet 2026, par l'instauration de chèques CESU multiservices.

Ces CESU multiservices visent, à la date de rédaction du présent accord et sous réserve d'éventuelles évolutions législatives ou réglementaires, les prestations suivantes : l'entretien de la maison, les petits travaux de jardinage et bricolage, le soutien scolaire (à l'exception des cours à distance qui ne sont pas éligibles au CESU), le babysitting, l'assistance aux personnes âgées ou fragiles (à l'exception des soins relevant d'actes médicaux), et toutes les activités qui s'exercent en dehors du domicile dans le prolongement d'une activité de service au domicile de l'employeur.

Ainsi, tout salarié effectivement présent (hors suspension de contrat), justifiant de six mois d'ancienneté, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre)

MB SH
7/19 ND
NL NN

ou la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est éligible à l'attribution de chèques CESU.

Le montant de chèques CESU sera de 600 € par année civile, avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

m8 SH
8/19 ND
NL NH

Partie 2 : MESURES SOCIALES

ARTICLE 1 : 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.

A titre temporaire, pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, le personnel de la société Covicar 71 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%.

Pour rappel, la remise sera applicable pour les achats effectués au sein de l'ensemble des magasins Supermarchés intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

Le bénéfice de cette remise est 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 Supermarchés 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 Supermarchés intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

ARTICLE 2 : AUGMENTATION DU PLAFOND ANNUEL D'ACHATS À TITRE TEMPORAIRE POUR L'ANNÉE 2026

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 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 € pour l'année 2026.

ARTICLE 3 : REMISE SUR ACHATS SUPPLÉMENTAIRES 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 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, un supermarché Carrefour Market intégré ou un Drive intégré.

mB SH
9/19 ND
NL N7

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 13.000 €, pour l'année 2026 et par bénéficiaire, est 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 (soit pour les achats effectués entre ces deux dates).

mB SH
10/19
NL ND
NM

Partie 3 : MESURES CATÉGORIELLES

ARTICLE 1 : EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ENVELOPPE SPÉCIFIQUE VISANT À RÉDUIRE LES ÉVENTUELLES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION 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 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 réalisé en CSE Central.

ARTICLE 2 : PASSAGE DU NIVEAU 3B AU NIVEAU 3C

A compter du 1er juillet 2026, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 3B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 3C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires Covicar 71.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour.

Ce dispositif de passage automatique à l'échelon 3C à partir de 20 ans d'ancienneté est à dissocier du dispositif de passage à l'échelon C prévu par les dispositions de l'Accord de substitution de la Société Covicar 71 pour les salariés ayant 8 ans d'ancienneté dans le niveau, un niveau de compétence validé dans le cadre d'un entretien managérial et RH, et une capacité démontrée à transmettre ses savoirs, entraînant une revalorisation salariale de 2%.

Dans le cadre du passage automatique à l'échelon C à partir de 20 ans d'ancienneté, les salariés concernés ne bénéficieront pas de la revalorisation salariale de 2% prévue par les dispositions de l'Accord de substitution.

ARTICLE 3 : PASSAGE DU NIVEAU 4B AU NIVEAU 4C

A compter du 1er juillet 2026, afin de reconnaître leur fidélité et la qualité de leur travail accompli, leur niveau technique et leur capacité à transmettre leur savoir, les salariés Employés Commerciaux du niveau 4B bénéficieront du passage automatique à l'échelon 4C, le mois suivant la date anniversaire de leurs 20 ans d'ancienneté.

MB
11/19
NL
SH
ND
NM

La rémunération minimale correspondant à ce niveau est fixée par la grille des salaires Covicar 71.

L'ancienneté retenue pour l'application du présent article est l'ancienneté acquise au sein du Groupe Carrefour, soit la date d'entrée dans le Groupe Carrefour.

Ce dispositif de passage automatique à l'échelon 4C à partir de 20 ans d'ancienneté est à dissocier du dispositif de passage à l'échelon C prévu par les dispositions de l'Accord de substitution de la Société Covicar 71 pour les salariés ayant 8 ans d'ancienneté dans le niveau, un niveau de compétence validé dans le cadre d'un entretien managérial et RH, et une capacité démontrée à transmettre ses savoirs, entraînant une revalorisation salariale de 2%.

Dans le cadre du passage automatique à l'échelon C à partir de 20 ans d'ancienneté, les salariés concernés ne bénéficieront pas de la revalorisation salariale de 2% prévue par les dispositions de l'Accord de substitution.

mB SH
12/19
NL ND
NN

Partie 4 : MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ DES COLLABORATEURS

ARTICLE UNIQUE : 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 Achat 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 Achat 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€ pour l'année 2026 et par bénéficiaire, intègre la présente Remise Sur Achat Supplémentaire. Les dispositions relatives au plafond d'achats sont inchangées.

La Remise Sur Achat Supplémentaire sera applicable à partir du 1^{er} avril 2026 jusqu'au 31 mars 2027, soit pour les achats effectués entre ces deux dates.

MB SH
13/19 ND
NL NN

Partie 5 : DÉVELOPPER LA SOLIDARITÉ

ARTICLE UNIQUE : LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Les parties conviennent que le budget alloué à ce fonds pour l'exercice 2026/2027 est de 20.000 euros. Ce budget est utilisable du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027. 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.

mB SH
14/19 ND
NL NN

Partie 6 : SANTE ET PREVOYANCE

ARTICLE UNIQUE : COMMISSION DE SUIVI DU RÉGIME APGIS

Les parties conviennent de créer pour l'année 2026 une commission de suivi du régime APGIS applicable aux salariés de la Société Covicar 71 qui se réunira au mois d'avril afin d'étudier le résultat de l'exercice 2025 du régime de santé et prévoyance.

Dans ce cadre, chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter lors de cette commission par un membre qu'elle désignera.

MB SH
15/19 ND
NL NM

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 2026.

Partie 8 : 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 stipulations expresses prévoyant une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er mars 2026, sauf dispositions particulières précisées dans le présent accord.

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 : 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 5 : 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 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

MB
17/19
NL
SH
ND
NA

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.

Enfin, les termes de l'accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel 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 27 février 2026

En 7 exemplaires originaux

Pour la société Covicar 71

Madame Nora MASTOURI, Directrice des Ressources Humaines



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

Représenté par Madame Nathalie DEVIENNE



Pour la Fédération des Services CFDT

Représentée par Madame Sophie HAMÈS



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

Représenté par Madame Noémie LAMOTHE



mB SH
18/19 ND
NL NN

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

Blanluet