NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord du 7 mai 2026

ENTRE :

- **La société SUPERMARCHES MATCH**, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lille métropole sous le numéro de SIREN 785480351, ayant son siège social sis 33 rue Denis Papin 59650 VILLENEUVE D'ASCQ, représentée par Monsieur Cédric KELECHIAN agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et dûment habilité pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée *« l'entreprise »*,

D'une part,
et,

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise**, dûment habilitées à signer le présent accord, à savoir :
    - **Agir Autrement**, représentée par Madame Magali HERITIER, Déléguée Syndicale Centrale,
    - **CFDT**, représentée par Monsieur Vincent VIAENE, Délégué Syndical Central,
    - **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Arnaud COEURET, Délégué Syndical Central,
    - **CGT**, représentée par Madame Cathy DUTHOIT, Déléguée Syndicale Centrale,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « *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 Supermarchés Match et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 05/03/2026, 09/04/2026 et 29/04/2026.

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.

CK HR VV

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 d'entreprise distinct portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, signé le 31 mars 2023 pour une durée de 4 ans, 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 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 05 mars 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 Supermarchés Match en particulier sur l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'organisation du travail, l'évolution des rémunérations et la durée du travail.

A l'issue de la première réunion du 05 mars 2026 et en perspective de la réunion du 09 avril 2026, les Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives par email.

A l'occasion de la réunion du 09 avril 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 thématiques liées à la rémunération, le pouvoir d'achat, ainsi que des mesures sociales.

Enfin, la part des femmes parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes de la Société ayant atteint, au titre de l'année 2025, moins de 30%, les Parties ont discuté et convenu d'adopter les mesures de correction mentionnées ci-après.

En dépit de la complexité de la situation, la direction et les organisations syndicales représentatives ont su inscrire leurs échanges dans un dialogue social loyal et constructif.

Elles sont à ce titre parvenues à s'entendre autour de mesures permettant de concilier leurs positions respectives.

Ce faisant, les parties réaffirment ainsi qu'une politique sociale équilibrée contribue de manière déterminante à la performance économique de l'entreprise, mais aussi que la santé de cette dernière conditionne les moyens qu'elle peut durablement consacrer à son développement, et surtout à la pérennité des emplois.

C'est dans ce contexte que les parties ont arrêté et convenu ce qui suit :

CH AE HR VV

1 . Revalorisations salariales

Il est décidé de revalorisations salariales adaptées à des catégories objectives identifiées entre les parties signataires.

Ces différentes revalorisations visent respectivement à :

- Améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs,
- Renforcer la mise en œuvre d'une politique de rémunération ciblée et adaptée aux ambitions de l'entreprise,
- Reconnaître et valoriser l'ancienneté des collaborateurs les plus expérimentés,
- Maintenir des enveloppes d'augmentations individuelles dans la logique d'accompagner significativement les évolutions professionnelles et la montée en compétences.

ARTICLE 1.1 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL NON- CADRE (NIVEAUX 1 à 6)

Dans l'esprit des précédentes négociations annuelles obligatoires et des engagements pris de travailler spécifiquement les niveaux les plus impactés par le tassement (conventionnel) des rémunérations, il est décidé de la revalorisation générale des salaires mensuels bruts de base de collaborateurs de l'entreprise, disposant d'au moins 1 an d'ancienneté, comme suit :

Niveau	Au 1er juin 2026	Au 1er septembre 2026
Niveau 1A	0.9 %	0.3%
Niveau 1B	0.9%	0.3%
Niveau 1C	0.9%	0.3%
Niveau 2A	0.9%	0.3%
Niveau 2B	0.9%	0.3%
Niveau 3A	0.9%	0.3%
Niveau 3B	1.1%	0.3%
Niveau 3C	1.1%	0.3%
Niveau 3D	1.1%	0.3%
Niveau 4B	0.9%	0.3%
Niveau 5	1.1%	0.3%
Niveau 6	1.1%	0.3%

Il est précisé que :

- Les salariés bénéficiaires de cette mesure sont ceux présents au 31 mai 2026,
- L'ancienneté est appréciée au 31 mai 2026 pour les deux vagues,
- Les augmentations se décomposent en 2 vagues :
    - une au 1er juin 2026,
    - une "différée" au 1er septembre 2026.
- Les augmentations salariales stipulées ci-dessus s'appliqueront au 1er juin 2026 et au 1er septembre 2026, toute deux sur le salaire de base du 31 mai 2026,
- Elles ne se cumulent pas avec toute autre revalorisation SMIC ou de branche susceptible d'entrée en vigueur au 1er juin 2026 ou au 1er septembre 2026. Le cas échéant, les augmentations prévues au présent accord seront appliquées avant toute éventuelle augmentation du SMIC ou des minimas de branche,
- La seconde vague d'augmentation dite différée du 1er septembre 2026 s'apprécie comme un talon, de sorte qu'il est garanti un passage au 1er septembre 2026 d'une rémunération augmentée de 0.3% comparativement au salaire du 31 mai 2026.

ARTICLE 1.2 : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL CADRE (NIVEAU 7 ET 8)

Les salaires mensuels bruts de base de ces catégories de personnel bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 1 an au 31 mai 2026, seront augmentés à hauteur de 0,5% des salaires bruts de base, ceci au mois de juin 2026.

Il est précisé que :

- Les salariés bénéficiaires de cette mesure sont ceux présents au 31 mai 2026,
- L'ancienneté est appréciée au 31 mai 2026,
- Les augmentations salariales générales stipulées ci-dessus s'appliqueront au 1er juin 2026 et sur le salaire de base du 31 mai 2026,
- Elles ne se cumulent pas avec toute autre revalorisation SMIC ou de branche susceptible d'entrée en vigueur au 1er juin 2026. Le cas échéant, les augmentations prévues au présent accord seront appliquées avant toute éventuelle augmentation du SMIC ou des minimas de branche,

Par ailleurs, compte tenu du mode d'organisation du travail et/ou du degré d'autonomie dont ils disposent, il est décidé que ces catégories de personnel sont également susceptibles de bénéficier d'augmentations individuelles, ceci sans condition d'ancienneté.

Un budget global établi à hauteur de 0.7 % de la masse salariale brute de base de ces catégories de personnel et ayant une ancienneté révolue d'au moins 1 an au 30 juin 2026, sera consacré à ces augmentations individuelles.

Il est précisé que ces augmentations individuelles seront mises en œuvre au mois de juillet 2026.

ARTICLE 1.3 : REVALORISATIONS SPÉCIFIQUES

1.3.1.Métiers de Bouche

Les collaborateurs « *Ouvrier Professionnel de Fabrication* » en boucherie, boulangerie et marée bénéficient d'un salaire minimum spécifique applicable à leurs fonctions, prenant notamment en considération les technicités et savoir-faire mis en œuvre.

Ce salaire de base minimum est fixé à 1 980 euros bruts mensuel, pour un collaborateur à temps plein, à compter du 1er septembre 2026.

Il est entendu que :

- Ce salaire minimum sera calculé *prorata temporis* pour les collaborateurs à temps partiel,
- Ce minimum sera mis en œuvre dès septembre 2026, après application des augmentations prévues à l'article 1.1 du présent accord, le cas échéant.

1.3.2. Métiers de la supply et gestionnaires de caisse

- « *Agents double métiers* » et « *Agents triple métiers* »

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis les NAO 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 70 euros bruts par mois depuis les NAO 2025.

Il est décidé d'augmenter de 10 euros bruts mensuels complémentaires la rémunération des collaborateurs concernés.

Ainsi, la rémunération des collaborateurs concernés sera au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur augmenté de 80 euros brut par mois (pour un temps complet).

- « *Caristes* » et « *Réceptionnaires* »

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis les NAO 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 60 euros depuis les NAO 2025.

Il est décidé d'augmenter de 10 euros bruts mensuels complémentaires la rémunération des collaborateurs concernés.

Ainsi, la rémunération des collaborateurs concernés sera au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur augmenté de 70 euros bruts par mois (pour un temps complet).

- « *Gestionnaires de caisse* »

Les collaborateurs positionnés sur cette fonction bénéficient depuis les NAO 2022, d'une rémunération au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur, augmenté de 40 euros bruts par mois.

Il est décidé d'augmenter de 25 euros bruts mensuels complémentaires la rémunération des collaborateurs concernés.

CK VV HR

Ainsi, la rémunération des collaborateurs concernés sera au moins égale au salaire minimum mensuel brut de base en vigueur augmenté de 65 euros bruts par mois (pour un temps complet).

Il est entendu que :

- Ces écarts ont vocation à être maintenus en tout état de cause,
- Le salaire minimum en vigueur est celui du niveau correspondant à l'emploi occupé, tel que défini par la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire actuellement applicable,
- Les revalorisations susvisées (65, 70 ou 80 euros bruts) sont prévues pour un collaborateur à temps complet. Pour les collaborateurs à temps partiel, elles sont calculées au prorata de leur durée de travail contractuelle,
- Ces repositionnements salariaux seront mis en œuvre au mois de septembre 2026, après application des augmentations prévues à l'article 1.1 du présent accord, le cas échéant.

2. Mesures complémentaires

ARTICLE 2.1 : ÉLARGISSEMENT DE LA PRIME CQP

L'entreprise accompagne les collaborateurs qui souhaitent s'engager dans un parcours certifiant.

A cette fin, lors des NAO 2024, il a été décidé de la mise en œuvre d'une prime consécutive à l'obtention d'un CQP lié aux métiers de bouche pour les Ouvriers et Employés.

Cette prime exceptionnelle établie à 150 euros bruts et versée dans le mois suivant l'obtention dudit CQP, est étendue au bénéfice des salariés ayant obtenu un CQP manager à compter du 1er septembre 2026.

ARTICLE 2.2 : CRÉATION D'UNE PRIME DE TUTORAT

L'Entreprise souhaite valoriser l'engagement des collaborateurs qui s'investissent dans la transmission des savoir-faire et l'accompagnement des nouveaux talents en alternance (apprentissage ou professionnalisation) ou en période de reconversion.

À compter du 1er juin 2026, il est instauré une prime de tutorat d'un montant de 70 euros bruts annuels.

Le versement de cette prime est strictement conditionné au respect des critères cumulatifs suivants :

- Le tuteur doit avoir suivi et validé la formation spécifique au tutorat, afin de garantir la qualité de l'accompagnement pédagogique.
- Le tuteur doit avoir assuré l'accompagnement effectif et régulier d'un ou des alternant(s) tout au long de la période de référence.
- La période d'alternance ou de reconversion doit avoir été poursuivie jusqu'à son terme contractuel initialement prévu.

La prime sera versée au tuteur sur la paie du mois suivant la fin de la période de reconversion, du contrat d'alternance ou, pour les contrats pluriannuels, à l'issue de chaque année de cycle, sous réserve de la validation des conditions précitées.

ARTICLE 2.3 : AUGMENTATION DU PLAFOND D'ABONDEMENT DES VERSEMENTS VOLONTAIRES SUR LES PEE ET PERCOL

L'Entreprise réaffirme sa volonté d'accompagner les collaborateurs dans la constitution d'une épargne à moyen et long terme, que ce soit pour la réalisation de projets personnels ou la préparation d'un complément de retraite. Dans cette perspective, et afin de renforcer l'attractivité des dispositifs d'épargne salariale, les Parties conviennent d'une revalorisation de l'accompagnement de l'employeur.

À ce titre, il est rappelé que l'Entreprise abonde les versements volontaires effectués par les salariés sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCOL) à hauteur de 40 % des sommes investies.

À compter du 1er juin 2026, le plafond global de cet abondement (cumulant les versements sur le PEE et le PERCOL) est porté de 400 euros à 500 euros bruts par année civile et par bénéficiaire. Cette mesure s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Société remplissant les conditions d'ancienneté prévues par les règlements des plans d'épargne en vigueur, permettant ainsi d'optimiser le gain net pour le salarié dans un cadre social et fiscal privilégié.

ARTICLE 2.4 : RÉMUNÉRATION VARIABLE DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES

Les Parties conviennent de mettre fin, dès 2026, au dispositif actuel dénommé « PPI » (Prime de Progrès Individuelle).

A titre informatif, il est précisé que la société Match Supermarchés entend mettre en place unilatéralement le système de rémunération variable annuelle « RVA » (ce projet sera préalablement soumis à l'information et à la consultation du CSEC). ».

CK

HR

VV

ARTICLE 2.5 : MESURES RELATIVES À LA QVCT (QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL)

2.5.1 Mise en place des chèques CESU

L'instauration à compter du 1er janvier 2027, de dispositifs destinés à faciliter l'accès des salariés à des services est un outil permettant notamment d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'accompagnement en matière de garde d'enfant ou de services à la personne est facilité par l'instauration d'un montant 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, à compter du 1er janvier 2027, tout salarié effectivement présent (hors suspension de contrat), justifiant de six mois d'ancienneté, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) 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 commun 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.

La présente disposition se substitue en intégralité à l'ensemble des usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs en vigueur au sein du champ d'application du présent accord ayant le même objet ou la même cause.

2.5.2 Equilibre vie professionnelle/vie personnelle et travail dominical

Les Organisations Syndicales réaffirment avant toute chose leur attachement au repos dominical et rappellent que le travail du dimanche déroge au repos hebdomadaire et doit, à ce titre, reposer sur un consentement explicite et protégé.

Il est ainsi rappelé que le travail dominical est fondé sur le volontariat exclusif et écrit du collaborateur.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue en aucun cas une faute, un motif de licenciement, ou une entrave à l'évolution de carrière. L'Entreprise s'interdit toute mesure discriminatoire liée à l'exercice de ce droit au refus.

Afin d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, sous réserve de la réception des dates d'autorisation administrative, la Direction s'engage, dans la mesure du possible, à planifier les dimanches travaillés 6 semaines à l'avance.

CK

HM

Par ailleurs, à la demande du collaborateur et selon les impératifs d'activité, l'Entreprise s'efforcera de favoriser le positionnement du repos compensateur du travail dominical de façon accolée à tout autre repos, afin de permettre un repos effectif prolongé.

Enfin, afin de permettre aux collaborateurs de profiter de temps de repos de qualité en phase avec les rythmes de vie sociale et familiale, l'Entreprise garantit, à la demande du collaborateur, l'octroi d'un week-end complet de repos par semestre (samedi et dimanche consécutifs - dans la continuité des 4 samedis non travaillés par an).

Les chèques CESU mis en place à l'article 2.3 permettent une prise en charge partielle de l'Entreprise aux éventuels frais de garde supplémentaires engendrés par le travail dominical.

2.5.3 Equilibre vie professionnelle/vie personnelle et travail des jours fériés

Les Parties reconnaissent que le travail des jours fériés impacte les rythmes de vie sociale et familiale. À ce titre, l'Entreprise s'engage à respecter le principe du volontariat au-delà de 4 jours fériés travaillés par an (dont la journée de solidarité).

Afin d'offrir la meilleure prévisibilité possible aux collaborateurs, la Direction s'engage à envisager une planification annuelle des jours fériés autant que possible.

2.5.4. Equilibre vie professionnelle/vie personnelle et moyens de communication

Les parties réaffirment leur attachement au respect de la sphère privée et à la préservation de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs. Dans le cadre de son engagement sur le droit à la déconnexion, l'Entreprise souhaite sanctuariser l'usage des équipements personnels à des fins strictement privées.

À ce titre, chaque magasin bénéficiera de la mise en place d'un téléphone mobile par magasin afin d'organiser les permanences. Ainsi, un planning de permanence sera instauré avec mise à disposition dudit téléphone de permanence.

Par ailleurs, chaque Manager Rayon Ecole (MRE) sera doté d'un smartphone professionnel individuel.

Enfin et en tout état de cause, les Parties s'entendent sur le caractère strictement volontaire de l'utilisation de tout outil personnel à des fins professionnelles. L'Entreprise garantit qu'aucune utilisation d'un téléphone personnel, ni d'applications de messagerie instantanée privées (telles que WhatsApp, Messenger ou équivalents), ne pourra être exigée pour l'exercice des missions.

En dehors des permanences ou astreintes, l'absence de réponse à une sollicitation professionnelle en dehors des horaires de travail ou via un canal de communication personnel ne pourra en aucun cas donner lieu à une sanction ou une quelconque forme de reproche.

ARTICLE 2.6 : PERMANENCE ET ASTREINTE EN MAGASIN

La direction s'engage à porter une réflexion globale sur la refonte du dispositif des permanences en magasin d'ici le 1er octobre 2026.

A défaut, et en tout état de cause, les Parties conviennent de la mise en place d'une prime d'astreinte au 1 er octobre 2026.

Cette prime est fixée à 30 euros bruts par semaine complète civile et concerne les salariés du réseau magasin identifiés comme étant "d'astreinte" sur ladite semaine.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3121-9 du Code du travail, la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

ARTICLE 2.7 : EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES PARMI LES CADRES DIRIGEANTS ET AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

Au titre de l'année 2025, la part des femmes parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes a atteint moins de 30%. Aussi, les Parties conviennent de l'adoption des mesures de correction suivantes :

La Direction s'engage à tendre vers une répartition des sexes plus équilibrée parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes. Pour assurer l'effectivité de cet engagement, la Direction entend :

- intégrer, de manière systématique, des candidatures féminines pour le recrutement des postes de cadres dirigeants;
- identifier les femmes à potentiel et les former aux fonctions dirigeantes par des programmes de développement spécifiques le cas échéant ;
- promouvoir davantage l'ensemble des dispositifs RH, notamment en faveur de l'égalité hommes/femmes, grâce notamment à des communications qui seront déployées pour l'année 2026 (notamment sur la mobilité interne) ;
- rappeler aux entreprises de placement (cabinet de recrutement notamment) l'attachement de l'Entreprise au principe d'égalité professionnelle et sa volonté d'obtenir des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente en fonction des candidatures reçues, des contraintes du marché de l'emploi et des compétences des candidats ;
- diffuser des témoignages de collaborateurs ou collaboratrices sur des thématiques ciblées sur la mixité des métiers, la promotion professionnelle à des postes à responsabilités, le leadership, etc.

ARTICLE 2.8 : AVANTAGE FIDÉLITÉ

Il est rappelé que les salariés de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier de la carte « Privilège ». L'attribution de cette carte s'accompagne du bénéfice d'une réduction tarifaire à hauteur de 10% du montant des achats effectués par chaque salarié.

Au-delà, il est décidé de la mise en place de 3 passages caisse pour lesquels le montant de cette réduction sera porté à 15%, sur des périodes définies par l'entreprise pour les collaborateurs qui le souhaitent.

CK AE HN VV

Ces périodes seront positionnées au cours des mois de juillet, septembre et décembre 2026, étant précisé que les dates seront communiquées auprès des collaborateurs dans les meilleurs délais.

Il est également souligné que cette mesure s'inscrit dans le respect de la réglementation sociale en vigueur.

ARTICLE 2.9 : AGENDA SOCIAL

Au-delà des dispositions arrêtées dans le cadre des présentes, il a été décidé entre les parties de :

- Porter une réflexion globale sur la mutuelle et la prévoyance. Au préalable, sous réserve de l'avis du CSEC, changer de gestionnaire et d'assureur,
- Ouvrir des négociations en perspective d'un accord sénior,
- Anticiper l'ouverture des prochaines NAO en février 2027.

Il est entendu que des discussions spécifiques seront mises en œuvre entre la direction et les Organisations Syndicales Représentatives concernées pour l'ensemble des mesures impliquant un accord distinct.

ARTICLE 2.10 : COMMISSION DE SUIVI ET POINT DE SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE DIT "REVOYURE":

Les parties signataires du présent accord décident de la mise en place d'une commission de suivi du présent accord.

Elle sera composée de deux collaborateurs désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire ainsi que du Délégué Syndical Central.

Elle se réunira au cours du second semestre 2026, et en tout état de cause, après le 30 septembre 2026 et avant le 31 octobre 2026, dans le cadre d'un bilan d'application du présent accord et précisément des mesures qu'il contient, notamment des augmentations individuelles.

Par ailleurs, au-delà de l'ensemble des mesures décidées dans le cadre des présentes, cet échange portera également sur :

- La mesure de la conjoncture économique et notamment du niveau d'inflation,
- L'évolution des minima sociaux.

3. Dispositions finales

ARTICLE 3.1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de la société Supermarchés Match.

ARTICLE 3.2 : 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 (notamment les mesures prévues aux articles 1.1 et 1.2).

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

ARTICLE 3.4: 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 3.5 : 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 3.6 : 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 3.7 : 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.

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 3.8 : 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 par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-1 du Code du travail.

CK

VV

HM

Fait à Villeneuve D'ascq, le 7 mai 2026
En 6 exemplaires originaux

Pour la société Supermarchés Match

Cédric KELECHIAN, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives :

Agir Autrement
Magali HERITIER

CFDT
Vincent VIAENE

CFE-CGC
Arnaud COEURET

CGT
Cathy DUTHOIT

HR VV AC