

PRIMARK France S.A.S.
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026
SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE
PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE

-
PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Entre les soussignés :

La société PRIMARK France S.A.S., immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 790.858.294, dont le siège social est situé au Centre commercial Créteil Soleil, 101 avenue du général de Gaulle (94000 Créteil), représentée par Madame Celina PESTEL, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dénommée ci-dessous « L'entreprise »,

d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société PRIMARK France S.A.S. représentées par :

- Monsieur Nouha CAMARA, délégué syndical central C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail – Fédération des services) ;
- Monsieur Thiago PAEGLE DA SILVA, délégué syndical central C.F.T.C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) ;
- Monsieur Ahmet AVCI, délégué syndical central C.G.T. (Confédération Générale du Travail).

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives » au sein de l'entreprise.

d'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties »,

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L.2221-1 du code du travail et dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues aux articles L.2242-1 et suivants du même code, portant notamment sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'épargne salariale.

CP

TP

MC

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion le 14 novembre 2025,
- 2ème réunion le 28 novembre 2025,
- 3ème réunion le 11 décembre 2025.

A cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions portant sur les domaines visés à l'article L. 2242-15 du code du travail abordés lors des négociations.

Après discussions sur les propositions faites par la Direction et les revendications des organisations syndicales, les parties n'ont pas pu trouver un accord majoritaire.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L 2242-4 du Code du travail, il a été établi le présent procès-verbal de désaccord dans lequel ont été consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des organisations syndicales et de la Direction, et les mesures que cette dernière entend appliquer unilatéralement.

Les dispositions du présent procès-verbal de désaccord s'appliquent aux salariés de la Société PRIMARK France S.A.S.

ARTICLE 1 - DERNIERES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT :

RECONNAISSANCE, MOTIVATION ET FIDELISATION

- Mise en place : prime mensuelle sur vente par magasin pour tous les employés, agents de maîtrise, cadres, alternants, avec paliers et prorata de présence
- Mise en place : CP accordés automatiquement après 1 an d'ancienneté
- Mise en place : 14e mois à partir de 3 ans d'ancienneté
- Mise en place : Statuts trésorier et stockman

POUVOIR D'ACHAT

- Augmentation des salaires par catégories
 - Employés = 350€ nets pour 35h au prorata du contrat
 - Agents de maîtrise = 300€ nets
 - Cadre = 250 nets
- Mise en place : prise en charge par l'employeur du montant salarié de la cotisation mutuelle prélevé sur fiche de paie
- Augmentation de la prise en charge patronale du remboursement transport en commun : 70% et prime carburant pour les salariés ne disposant pas de transports en commun ou pour gain en temps de trajet en voiture

PREVENTION

- Mise en place (avec certificat médical) : journée payée pour l'examen de prévention du cancer du sein et pour l'examen de prévention cancer de la prostate à partir de 50 ans

SOLIDARITE

- Mise en place : endométriose : 2 jours payés /mois avec certificat médical et 3 jours enfants malades par enfant
- Mise en place : suppression des jours de carence à l'essai 2 ans

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Fauteuils ergonomiques pour les P&C, Cash office et tous les salariés en travail assis toute la journée (pas sur le budget NAO)
- Mise en place : rotation lundi/samedi tous les 3 mois, suivi mensuel du roulement des samedi pour tous, et obtention du samedi OFF juste avant les CP (sauf demande du salarié)
- Mise en place : dispositif travailleur isolé (zone des stocks, cash office)
- Pour les futurs magasins, espaces dédiés aux vélos et trottinettes pour les magasins inaccessibles en transport (pas imputables budgets NAO)

BIENVEILLANCE, SANS IMPUTATION BUDGET NAO

- Mise en place : accorder 3 heures payées le jour de la rentrée scolaire aux parents et tuteurs légaux, aménagement des plannings, sans rattrapage d'heures, chèques CESU
- Mise en place : dotation d'une tenue de travail pour cadres et agents de maîtrise, 2 fois/an pour 1 bas et pour 1 haut en vêtements Primark
- Tous les mois de mars mettre en avant les profils féminins de l'entreprise dans leur évolution professionnelle pour la journée des droits de la femme
- Mise en place d'une caisse prioritaire salariés
- La prime d'ancienneté cadre dissociée clairement du salaire dans leur fiche de paie

ENGAGEMENT D'OUVERTURE ET REVISION D'ACCORDS

Subrogation pour tous (1er semestre 2026), accord temp de travail des cadres (1 er semestre) mise en place de jours de télétravail (2^{ème} semestre 2026), finalisation accord temps de travail (1er semestre 2026) et révision de l'Avenant N°1 à l'accord collectif d'entreprise portant sur la représentation du personnel et le dialogue au sein de l'entreprise.

Pour la CFTC :

LES ESSENTIELS :

1. Augmentation des salaires : +2,5% pour tous
2. Augmentation du ticket restaurant : +1€ (de 11€ à 12€)
3. Décalage du 13eme mois : en MAI ET NOVEMBRE
4. Augmentation de la part employeur sur la mutuelle

LES RÉCURRENTS :

1. Subrogation
2. 14 Emes Mois : 50% sur le salaire de NOVEMBRE et 50% en chèques vacances en MAI
3. Jeans pour tous , dotation tous les 4 mois : 2 pour les vendeurs , 1 pour les AGM et Cadres par dotation
4. Prime pour les collaborateurs affiliés au STOCK : Sur la base d'un mois de travail

CB

TP

UPC

au stock, somme = différence entre E3 et E4

5. Port du bandeau / turban

6. Suppression du T Shirt Bleu pour les collaborateurs du cash office pour la sécurité et pour l'équipe VM pour suivre les tendances

7. Ouverture de l'accord d'intéressement

8. Augmentation du budget ASC : de 0.60% à 1%

9. Revoyure

10. Augmentation de la rémunération du dimanche : de 210% à 220%

LES INCONTOURNABLES :

1. Congés maternités rallongé de 30 jours supplémentaire

2. Réouverture de l'accord cadre

3. Un jour enfant malade de plus : de 4 à 5 jours payés

4. Décalage des montants de grille de la prime d'ancienneté : 3=6, 6=9, ...

5. 1 RTT de plus par trimestre

6. Fin du dernier shift horaire à 20h45

7. Prime exceptionnelle pour 10 ans d'ancienneté : payé à la date suivant l'anniversaire de 1000€

8. Prime Bolster : 50€ par semaine

9. Création du poste VM2, qui seront responsable d'un groupe de magasin

10. Augmentation de la remise personnel : 20% et suppression de zing

11. Abonnement pour le téléphone d'astreint

Semaine de 4 jours

13. Revalorisation de la prime de nettoyage /habillement : de 0.40 à 0.50 €

14. Aménagement d'horaire pour les plus de 60ans : Choix du shift à la convenance du salarié

15. Arrivée des collaborateurs maximum 2h avant l'ouverture du magasin le dimanche et jours fériés

16. Remboursement des frais kilométrique pour les jours fériés

17. Prévoyance : les mêmes termes pour les cadres et non cadre en cas de perte d'autonomie

18. Ajout de la ligne de la prime d'ancienneté pour les cadres

19. Pour un décès à plus de 900KM : 3 jours supplémentaires d'absences payés

20. Une carte cadeau Primark de 50€ pour tous en fin d'année fiscale

21. Paramétrage des terminaux pour les dons

22. Des chaises adaptées au travail des équipes du Cash Office

23. Une personne spécialisé pour gérer les MTT au siège

LES RAPPELS DE PROCÉDURES :

1. Un suivi objectif des 6 premiers mois pour les nouveaux TM

2. Revoir les affichages sur les ouvertures de postes

3. Visite médicale dans les 2 mois

4. Faire des annonces micro en période de forte affluence pour le respect des salariés et prévenir des vols

5. Rappel aux managers en période de forte affluence de venir aider sur le floor
6. Management abusif concernant les reproches divers faits aux collaborateurs par les managers devant les clients
7. Rappel aux PNC de répondre aux mails des collaborateurs
8. Rappel aux PNC de déclarer les mi temps thérapeutiques, de transférer les attestations de sécurité sociale
9. Rappel des règles de dotation des jeans
10. Rappel du SBAM à la direction
11. Expliquer les termes de RESSOURCES HUMAINES aux équipes PNC
12. Rappel de procédure sur le roulement du téléphone d'astreinte
13. Rappel du rôle du poste de Dutty

Pour la CGT :

1. Prise en charge de la mutuelle de base à 100% et meilleures garanties
2. Passage du nombre de RTT de 12 à 24 jours par an
3. Augmentation de la prime ancienneté, peu importe le statut et niveau et pour les cadres Séparation du forfait jour et 4 nouvelles tranches
4. Augmentation du salaire (E2 -2000€; E3-2100€; E4-2200€ Brut)
5. Passage au statut E4 au bout de 5 ans d'ancienneté
6. Agent de maîtrise et Cadre plus 10%
7. Reconnaissance des postes de Stockman, Caissier et Cash office
8. Pause rémunérée sur le temps de travail de 15 min pour tous
9. Maintien du salaire pendant l'arrêt maladie / accident égal à celle des cadres
10. Hausse du budget ASC de 0,60% à 0,80% de la masse salariale et pas imputé de l'enveloppe
11. Possibilité de stocker vélo ou trottinette dans établissement ou 50 % de leur abonnement pris en charge CESU tout ou partie par l'employeur
12. Congés proche aidant
13. Congé supplémentaire 1 jour pour les 5 ans
14. 2 jours pour les 10 ans, 3 pour les 15 ans, 4 pour les 20 ans, 5 pour les 25 ans
15. Jour de repos en plus du jour férié dans la semaine même si c'est un repos fixe
16. Ticket resto à 12 euros
17. 5 jours payés décès frère soeur beau parent (parent du conjoint 2 jours payés, décès ascendant 1 jour payé mariage cousin cousine
18. 5 jours payés pour étudiant révision examen,
19. 3 jours payés réunion scolaire, un jour décès animal de compagnie)
20. Rotation trimestrielle samedi/dimanche " dimanche/lundi
21. Prise en charge à 100% du parking par Primark + parking vélo et trottinette
22. Plannings équilibrés conciliant vie professionnelle et vie personnelle et affichage planning sur 4 semaines
23. Passage à une semaine de 4 jours pour les 25h et 35h sur volontariat
24. Mise en place de la subrogation
25. Prise en charge des jours de carence
26. Mise en place de la semaine à 32H sans perte de salaire

- 27. Prise en charge de la mutuelle de base à 100%
- 28. 14ème mois
- 29. 20% de réduction pour les achats du personnel et prestataire, pas de queue en caisse
- 30. Prime habillement 125 euros par semestre pour tous les salariés
- 31. 1er choix de CP, RCL et RTT acceptés pour tous
- 32. 75 euros ou 100 euros en fonction plus ou moins de 15 km par mois de prime carburant pour les salariés venant en voiture
- 33. Ouvrir négociation avec centre commercial ou parking pour se garer
- 34. Prise en charge à 100% par Primark des abonnements transports
- 35. Prise en charge à 100% du parking vélo et trottinette

ARTICLE 2 - DERNIERES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

2.1. AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

2.1.1. Salariés de statut Employé

Au 1^{er} janvier 2026, il sera procédé aux augmentations générales suivantes par rapport aux salaires applicables au 1^{er} janvier 2025 :

- **Niveau E2 :**

Le salaire de base est porté de 1 857,95 € à 1 887,68 € bruts pour un collaborateur à 35 heures.

Cela correspond à une augmentation de 1,6% par rapport à janvier 2025.

- **Niveau E3 :**

Le salaire de base est porté de 1 907,41 € à 1 948,42 € bruts pour un collaborateur à 35 heures.

Cela correspond à une augmentation de 2,15% par rapport à janvier 2025.

- **Niveau E4 :**

Le salaire de base est porté de 1 957,39 € à 2 000,09 € bruts pour un collaborateur à 35 heures.

Cela correspond à une augmentation de 2,15% par rapport à janvier 2025.

2.1.2 Salariés de statut Agent de maîtrise

Au 1^{er} janvier 2026, il sera procédé aux augmentations générales suivantes par rapport aux salaires applicables au 1^{er} janvier 2025 :

• **Superviseurs du floor :**

Le salaire de base est porté de 2 179,72 € bruts à 2 210,24 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 1,4%.

- **Superviseur Cash office :**

Salaire de base porté de 2 464,37 € bruts à 2 498,87 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 1,4%.

- **Autres salariés au statut Agent de maîtrise**

Augmentation générale de 1,4% du salaire de base brut sous réserve que ces derniers aient été embauchés, promus ou augmentés avant le début de l'exercice Primark 2025/2026 à savoir avant le 15 septembre 2025.

2.1.3 Salariés de statut Cadre

Au 1^{er} janvier 2026, il sera procédé à une augmentation générale de 1,6% du salaire de base brut de ces salariés sur la base des salaires de janvier 2025.

Cette augmentation sera applicable à tous les collaborateurs qui ont été embauchés, promus ou augmentés avant le début de l'exercice Primark 2025/2026 à savoir avant le 15 septembre 2025.

2.2 PRIME DITE DE 13^{ème} MOIS

Depuis 2016, l'entreprise a mis en place une prime dite de 13^{ème} mois. Sous conditions fixées par l'accord NAO du 4 janvier 2016, cette prime est versée chaque année, en deux temps, soit au mois de juin et au mois de décembre.

Dans le cadre des discussions ayant mené à la signature du présent accord, les organisations syndicales présentes à la négociation et l'entreprise ont souhaité modifier le calendrier de versement de cette prime.

Aussi, en remplacement des dispositions prévues par le précédent accord NAO de 2016, il est convenu des modalités ci-après applicables à effet du 1^{er} janvier 2026 :

1. Il est versé aux salariés de statut Employé, Agent de maîtrise et Cadre, présents dans l'entreprise et justifiant d'une année d'ancienneté au sein de la société PRIMARK France S.A.S. au premier jour du mois de versement, une prime brute déterminée comme suit et selon le calendrier suivant :

- au mois de mai : une prime égale à 50% du salaire mensuel de base moyen perçu entre le 1^{er} décembre et le 31 mai de l'année ;

Compte tenu de ce nouveau calendrier de versement, il est convenu que le versement du mois de mai 2026 sera égal à 5/12^{ème} du salaire de base moyen perçu entre le 1^{er} janvier et le 31 mai de l'année.

- au mois de novembre : une prime égale à 50% du salaire de base moyen perçu entre le 1^{er} juin et le 30 novembre.

2. L'assiette de calcul de la prime de 13^{ème} mois correspond au salaire de base mensuel à l'exclusion de tout autre paiement ou élément de rémunération additionnel, notamment au titre de la rémunération variable, des heures complémentaires, des compléments d'heures et des heures supplémentaires.

3. Toute absence non justifiée sera déduite de l'assiette de calcul de la prime. Les absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité ou de paternité et congé pour enfant malade n'auront aucune incidence sur la détermination du montant de la prime de 13^{ème} mois.

4. Dès lors qu'un salarié remplit la condition d'ancienneté susmentionnée (soit une année d'ancienneté au sein de la société PRIMARK France S.A.S. à la date de sortie des effectifs), tout départ en cours d'année, à quelque titre que ce soit, entraînera le versement d'un prorata de cette prime de 13^{ème} mois.

2.3 TITRES RESTAURANT

La valeur faciale des titres restaurant passe de 11,00 € à 11,50 € pour les titres acquis au titre du mois de janvier 2026 et versés en février 2026.

La participation de la société reste inchangée à savoir 60% du montant du titre restaurant.

Par conséquent :

- la participation de la société passe de 6,30 euros à 6,90 euros.
- la participation des salariés passe de 4,20 euros à 4,60 euros.

2.4 FRAIS DE SANTE

A compter du 1^{er} janvier 2026, la prise en charge par l'employeur du régime frais de santé des non-cadres et des cadres passera de 60% à 70% **concernant la base obligatoire**. Les salariés prendront ainsi en charge les 30% restantes (au lieu de 40%).

2.5 TENUE DE TRAVAIL – PANTALONS

Dans le cadre des dispositions prises par l'entreprise à l'issue des négociations annuelles obligatoire pour 2019, il a été décidé de la mise en place d'une dotation de pantalon.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'en modifier les bénéficiaires de cette distribution à compter du 1^{er} janvier 2026 selon les dispositions suivantes :

Les bénéficiaires de cette dotation sont, les « Vendeurs polyvalents » ainsi que les « employés VM » au sein des magasins de Primark France SAS ayant une ancienneté d'au

moins 2 mois au 1^{er} jour du mois où cette distribution est réalisée. L'ancienneté s'entend comme la durée d'appartenance à la Société Primark SAS sans tenir compte des absences éventuelles.

Il est attribué 4 pantalons par an à hauteur de 2 pantalons maximum par semestre, 2 fois par an selon le calendrier donné par la direction.

Cette attribution est réalisée sous la forme d'un bon nominatif échangeable, en une fois, contre 2 pantalons au sein du magasin où le salarié est employé. Ce bon doit être rempli et présenté à la Direction du magasin pour recensement des attributions des pantalons et calcul de l'avantage en nature.

S'agissant d'une dotation à titre personnel, les salariés bénéficiaires pourront choisir le ou les modèle(s) de pantalon sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- Le choix du modèle doit se faire dans le respect du dress-code Primark et en correspondance avec la taille de vêtement habituelle du salarié,
- Le salarié pourra choisir le ou les pantalons dans les rayons Femme, Homme, 7girl et 7Boy,
- Le prix du ou des pantalons ne devra pas dépasser un montant maximum (prix de vente public)

A titre indicatif, pour la prochaine dotation suivant l'entrée en vigueur du présent accord, le prix maximum sera de 18 euros par pantalon.

En application des dispositions réglementaires, les pantalons acquis via cette dotation sont considérés comme un avantage en nature qui est notamment soumis à cotisations sociales (salariales et patronales).

Il est précisé que le salarié aura la faculté de refuser par écrit cette dotation. Le port d'autres types de pantalon conformes aux recommandations en termes de dress-code reste possible sous réserve que les produits portés soient équivalents à ceux fournis par l'entreprise.

2.6 BUDGET ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES CSE

En application de l'accord du 29 mai 2021 portant sur la représentation du personnel et le dialogue social et son avenant du 7 mai 2024, une subvention est versée chaque année par la direction pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique.

Dès lors, les parties au présent accord ont convenu qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, cette subvention sera égale à 0,65% de la masse des salaires bruts de l'entreprise.

Les modalités de calcul et de versement prévues par l'accord de 2021 et son avenant demeurent quant à elles inchangées.

2.7 POINT DIVERS – NOTES D'INFORMATION

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de la nécessité de mettre en place les notes d'information suivantes :

a) Consignes de sécurité sur le travail seul au niveau du cash office/bureau et du stock

Une note d'information sur les consignes de sécurité en cas de travail isolé au niveau du cash office, bureau et stock sera réalisée et affichée à l'attention des salariés.

b) Jours de repos consécutifs à hauteur de 10 par année civile

La Direction fera un rappel aux magasins sur le dispositif conventionnel concernant le bénéfice de deux jours de repos consécutifs à hauteur de 10 fois par année civile et ses modalités de mise en œuvre.

c) Rappel sur l'affichage des plannings

La Direction fera un rappel aux magasins sur les règles d'affichage des plannings notamment :

- L'affichage des plannings devra être fait au sein des locaux sociaux du magasin au moins 2 semaines avant leur prise d'effet.
- Les plannings ainsi affichés doivent être ceux de la semaine en cours et des deux semaines suivantes.
- En plus des affichages, les plannings sont envoyés par mail afin qu'ils soient à la disposition de chacun.

d) Rappel sur les différents congés événements familiaux, les congés payés, et rentrée scolaire

La Direction fera un rappel aux magasins sur les règles de prise de congés dans le cadre d'événements familiaux et congés payés.

Par ailleurs, il sera rappelé le dispositif existant dans l'entreprise concernant la rentrée scolaire afin que les salariés puissent participer à la rentrée de leur enfant (jusqu'à la 6ème inclus).

ARTICLE 3 – MESURES QUE LA DIRECTION ENTEND APPLIQUER UNILATERALEMENT

Les mesures que la Direction entend appliquer unilatéralement sont identiques aux dernières propositions figurant uniquement aux paragraphes 2.1 et 2.4 de l'article 2 du présent procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 4 - DEPOT DU PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Dès sa conclusion, un exemplaire original du présent procès-verbal sera établi pour chaque partie et sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

En outre et conformément au décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 Le texte du présent procès-verbal sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » des Services de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Conformément au décret n°2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs, le présent procès-verbal sera rendu public et intégré dans une base de données nationale. Il est convenu entre les parties que cette publication se fera, à la demande de la partie se chargeant du dépôt de l'accord dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du code du travail, sans mention des noms et prénoms des négociateurs et signataires.

Ces formalités seront exécutées par Primark France SAS.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait à Créteil, le 07/01/2025 9026.

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T. - Mr Nouha CAMARA

C.F.T.C. - Mr Thiago DA SILVA PAEGLE

C.G.T. - Mr Ahmet AVCI

Pour l'Entreprise :



CASTEL DRH

