

**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**

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 »,

Il a été conclu le présent accord.

**PRÉAMBULE**

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.

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

- 1<sup>ère</sup> réunion le 14 novembre 2025,
- 2<sup>ème</sup> réunion le 28 novembre 2025,
- 3<sup>ème</sup> 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.

## 1. SALAIRES

### 1.1. AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

#### 1.1.1. Salariés de statut Employé

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, il sera procédé aux augmentations générales suivantes par rapport aux salaires applicables au 1<sup>er</sup> 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**.

#### 1.1.2 Salariés de statut Agent de maîtrise

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, il sera procédé aux augmentations générales suivantes par rapport aux salaires applicables au 1<sup>er</sup> 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.

#### 1.1.3 Salariés de statut Cadre

Au 1<sup>er</sup> 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. PRIME DITE DE 13<sup>ème</sup> MOIS

Depuis 2016, l'entreprise a mis en place une prime dite de 13<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> du salaire de base moyen perçu entre le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juin et le 30 novembre.

2. L'assiette de calcul de la prime de 13<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> mois.

### 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.

### 4. FRAIS DE SANTE

A compter du **1er 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%).

### 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 1er 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<sup>er</sup> 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.

## **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<sup>er</sup> 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.

## **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 6<sup>ème</sup> inclus).

## **8. DISPOSITIONS FINALES**

### **8.1 PRISE D'EFFET ET DURÉE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur le lendemain de son dépôt sur la base nationale de données des accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte).

### **8.2 ADHESION**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **8.3 INTERPRETATION DE L'ACCORD**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

### **8.4 DENONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 12 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

### **8.5 COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

## 8.6 DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

## 8.7 PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Créteil, le 19 DÉCEMBRE 2025

Pour les organisations syndicales :

Pour l'Entreprise :

C.F.D.T. – Mr Nouha CAMARA

C.F.T.C. – Mr Thiago PAEGLE DA SILVA

C.G.T. – Mr Ahmet AVCI

