

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS A LA DIAC

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'UES Groupe DIAC, composée des sociétés DIAC LOC et DIAC SA, dont le siège social est situé à 14, Avenue du Pavé Neuf - 93168 NOISY-LE-GRAND CEDEX.

Représentée par Fabrice POMONTI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour conclure le présent accord.

Dénommée ci-après « **la DIAC** » ou « **la Société** »,

D'une part,

Et,

Pour les Organisations syndicales représentatives dans l'UES Groupe DIAC, représentées par leurs Délégués syndicaux :

- Pour la CFDT, représentée par Monsieur Akim LAMOURI, Monsieur Eric ROSSE et Monsieur Fabien FISTON ;
- Pour la CFTC, représentée par Monsieur Jérémie SIGALAT, Monsieur Nicolas ALMELA et Monsieur Alexandre CARRERE ;
- Pour la CGT, représentée par Monsieur Jean-Michel TIRON, Madame Samira DAHDOUH et Monsieur Romain VESSERON ;
- Pour le SNB, représenté par Monsieur Emmanuel BAUDRY, et Monsieur Jérôme CORNIC.

Dénommée ci-après « **les organisations syndicales représentatives** »,

D'autre part,

AR

ER

1 sur 8

CB
JC

AL

JP

JP

Confidential C

Préambule :

Le présent accord est conclu en application des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objet de modifier et de refondre les dispositions existantes relatives au Compte Épargne Temps (CET) en vigueur au sein de la société DIAC, afin d'en clarifier le régime, d'en étendre les modalités d'utilisation et d'en renforcer la sécurité juridique.

Dans le cadre des négociations engagées en 2025 sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail, les parties signataires ont souhaité repenser globalement le fonctionnement du CET. Cette renégociation s'inscrit dans une démarche de modernisation de la gestion des temps, de simplification des règles d'utilisation du compte et de meilleure articulation avec les dispositifs internes mis en place au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accord atypiques ou d'accords d'entreprise et/ou d'établissement.

ER

AL

2 sur 8

23 JC

AL

BT

AP

Confidential C

Article 1 : Objet

Le Compte Épargne Temps (CET) permet au salarié bénéficiaire d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des jours de congé ou de repos non pris, ou des sommes qu'il y a affectées.

Par principe, le CET n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et de repos. Il fonctionne sur la base du volontariat.

Il peut être alimenté à l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et/ou jours de repos. Il ne peut pas être débiteur.

Le CET peut rester ouvert pendant toute la durée de la vie du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension.

Article 2 : Bénéficiaires

Le présent accord est applicable à tous les salariés de la DIAC titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois à la date de première alimentation du compte.

L'ancienneté est décomptée selon les modalités prévues par les dispositions de l'accord relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail au sein de la Diac en date du 8 septembre 2025.

Article 3 : Modalités d'ouverture

Sous réserve des dispositions de l'article 2, le CET s'ouvre automatiquement dès que le salarié procède à la première alimentation du compte via l'outil de gestion mis en place au sein de l'entreprise, ou à la première bascule automatique dans le CET.

Tout CET actif à la date de signature du présent accord sera automatiquement repris.

Article 4 : Alimentation du CET

Chaque salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- La 5^{ème} semaine de congés payés, dans la limite de 5 jours par an ;
- Les jours de repos JRTT ou Jours d'Ajustement pour les cadres bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours, dans la limite de 5 jours par an ;
- Les jours compensateurs ;
- Les jours de fractionnement.

ER

AK

3 sur 8

ZB
JC

—

AL

—

Confidential C

Afin de permettre l'affectation effective du crédit porté au CET en fin de période de référence, soit au 31 décembre de l'année civile, les demandes d'alimentation du CET devront être réalisées, via l'outil de gestion dédié, au plus tard le 15 décembre.

Les demandes d'alimentation sont exprimées en jours ouvrés.

Article 5 : Plafonnement du CET

Chaque salarié peut alimenter son CET dans la limite de 12 jours ouvrés au titre de chaque exercice annuel.

Par ailleurs, les droits épargnés par le salarié sont plafonnés à hauteur de :

- 40 jours pour les salariés âgés de moins de 40 ans ;
- 50 jours pour les salariés âgés de moins de 50 ans ;
- 60 jours pour les salariés âgés de 50 ans et +.

Le salarié dont le CET aura atteint le plafond fixé en fonction de son âge ne pourra plus l'alimenter tant qu'il n'aura pas utilisé tout ou partie des jours épargnés.

À la date de conclusion du présent accord, les salariés dont le CET aurait atteint ou dépassé les plafonds visés ci-dessus bénéficieront de la création d'un compte épargne temps transitoire (CETT) dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés âgés de moins de 40 ans : Maintien de 28 jours dans le CET et transfert du solde de jours excédentaire dans le CETT;
- Pour les salariés âgés de moins de 50 ans : Maintien de 38 jours dans le CET et transfert du solde de jours excédentaire dans le CETT;
- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus : Maintien de 48 jours dans le CET et transfert du solde de jours excédentaire dans le CETT.

Le CETT restera ouvert jusqu'à épuisement de son solde par le salarié, sa clôture ou son transfert dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 6 : Utilisation du CET

Article 6.1 : Financement d'un congé

Le CET peut être utilisé pour indemniser, en tout ou partie, les périodes de :

- o Congés sans solde prévus par la loi : congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de solidarité internationale.

Ces congés sont pris dans les conditions et les modalités prévues par la loi.

ER

AL

4 sur 8

EB JC

AL

HT

JP

Confidential C

- o Congés sans solde pour convenance personnelle : la date et la durée de ce congé, choisies par le salarié, doivent être validées par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié qui entend utiliser ses droits inscrits au CET pour indemniser un congé pour convenances personnelles doit déposer une demande écrite auprès de son responsable hiérarchique et de son responsable des ressources humaines dans un délai de 2 mois avant la date de congé envisagée.

Ce délai est porté à 3 mois en cas de congé supérieur à 1 mois. Le responsable hiérarchique répond dans un délai d'1 mois.

Article 6.2 : Indemnisation d'un passage à temps partiel en Dispense d'Activité (DA), ou en Dispense d'Activité Adaptée (D2A)

Le CET peut permettre de compléter la rémunération d'un salarié dans le cadre d'un passage à temps partiel, dans la limite de 100% de ce que le salarié percevait avant le bénéfice de cette mesure.

Il n'est pas nécessaire que la période de temps partiel soit intégralement financée par le CET. Le travail à temps partiel peut donc se poursuivre, dans des conditions normales, au-delà de la période indemnisée par le compte.

Le salarié qui entend utiliser ses droits inscrits au CET pour indemniser un passage à temps partiel pour convenance personnelles doit déposer une demande écrite auprès de son responsable hiérarchique dans un délai de 3 mois avant la date de congé.

De la même manière, le CET peut permettre de compléter la rémunération d'un salarié dans le cadre d'un passage en Dispense d'Activité (DA) en cas de déclenchement du dispositif par l'entreprise), ou en Dispense d'Activité Adaptée (D2A), dans la limite de 100% de ce que le salarié percevait avant le bénéfice desdites mesures.

Article 6.3 : Alimentation d'un PERECO

Conformément aux dispositions du Contrat Social France 2025-2027, le salarié titulaire d'un PERECO pourra verser tout ou partie des droits qu'il détient dans le CET vers le Plan, dans la limite de 10 jours par an.

Article 6.4 : Financement d'une augmentation de capital

En cas d'augmentation de capital réservée aux salariés et si les modalités de l'opération le permettent, la direction pourra proposer aux salariés concernés d'utiliser l'épargne disponible sur leur CET, pour participer à l'opération.

Dans ce cas, la communication au personnel relative à l'augmentation de capital devra préciser cette faculté et ses éventuelles conditions d'exercice.

ER

RE

5 sur 8

EB JC

A AC

AP

Confidential C

Article 6.5 : Monétisation

Les salariés peuvent monétiser 15 jours de CET par an maximum.

Article 6.6 : Rachat de trimestres de retraite

Les droits inscrits au CET peuvent être utilisés pour financer le rachat de trimestres de retraite, dans les conditions et limites prévues par le régime de retraite dont relève le salarié.

Article 6.7 : Achat d'un véhicule via Renault Vente au Personnel

Sous réserve des conditions définies par le dispositif Renault Vente au Personnel (RVP), le salarié peut utiliser tout ou partie des droits inscrits à son CET pour financer l'achat d'un véhicule neuf du Groupe Renault.

Article 6.8 : Complément de rémunération en cas d'activité partielle

En l'absence d'accord collectif instituant un fonds de solidarité (CSA), le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CET pour compléter sa rémunération en cas d'activité partielle.

Article 7 : Modalités d'indemnisation

Les éléments capitalisés sont comptabilisés en jours.

Concernant l'indemnisation des droits inscrits au CET, la rémunération sera calculée sur la base journalière du salarié.

Les versements sont effectués mensuellement. L'indemnité versée au titre de l'utilisation du CET est soumise aux charges sociales et fiscales en vigueur à la date de son versement, conformément à la législation applicable.

Une information est donnée au salarié sur la situation de son CET via les outils mis en place à cet effet au sein de l'entreprise.

Article 8 : Clôture du compte

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits restant sur son CET.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 9 : Transfert des droits

En cas de transfert d'un salarié au sein de l'une des sociétés du Groupe, les droits capitalisés, communiqués par la société de départ, seront transférés dans la nouvelle société, sous réserve de l'existence d'un CET dans la nouvelle société.

ER

AL

6 sur 8

EB JC

AL

JP

Confidential C

Article 10 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Par conséquent, les parties conviennent que l'application des accords suivants, dénoncés le 1^{er} septembre 2024, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2025 :

1. Accord d'entreprise portant sur le compte épargne temps à la DIAC en date du 10 janvier 1997,
2. Avenant n°1 à l'accord d'entreprise portant sur le compte épargne temps à la DIAC en date du mois de mars 1998,
3. Avenant n°3 à l'accord d'entreprise portant sur le compte épargne temps à la DIAC en date du 30 mars 2012.

Conformément aux dispositions légales, les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accord atypiques ou d'accords d'entreprise et/ou d'établissement.

Révision

La révision du présent accord s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionner ci-dessus pour discuter les possibilités de conclure un accord de substitution.

Cette négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

ER

Ar

7 sur 8

GB JC

AL FT

AP

Confidential C

Article 11: Notification, dépôt légal et publicité

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site du ministère du Travail accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du code du travail. Conformément à l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Bobigny.

Article 12: Information des salariés

La signature de cet accord fera l'objet d'une information collective des salariés de l'entreprise par la Direction des Ressources Humaines. Cet accord sera également consultable sur l'intranet DRH.

Article 13: Commission d'application de l'accord

Une commission d'application de l'accord, composée de deux membres de la direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire se réunit autant que de besoin pendant la durée de son application.

Fait à Noisy le Grand, le 8 septembre 2025, établi en 5 exemplaires originaux

Pour la DIAC représentée par Monsieur Fabrice POMONTI – Directeur des Ressources Humaines.

Et,

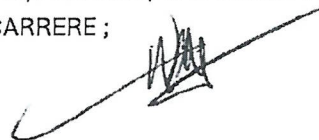


Pour les Organisations syndicales représentatives dans l'UES Groupe DIAC, représentées par leurs Délégués syndicaux :

- Pour la CFDT, représentée par Monsieur Akim LAMOURI, Monsieur Eric ROSSE et Monsieur Fabien FISTON ;

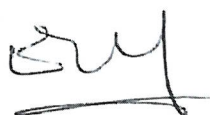


- Pour la CFTEC, représentée par Monsieur Jérémie SIGALAT, Monsieur Nicolas ALMELA et Monsieur Alexandre CARRERE ;



- Pour la CGT, représentée par Monsieur Jean-Michel TIRON, Madame Samira DAHDOUH et Monsieur Romain VESSERON ;

- Pour le SNB, représenté par Monsieur Emmanuel BAUDRY, et Monsieur Jérôme CORNIC.



8 sur 8



Confidential C