

ACCORD RELATIF AUX CONGÉS AU SEIN DE 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,

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,

DR

JB
JC

AL

BT

TP

Sommaire

Chapitre 1 - Les congés payés légaux	4
Article 1 : Bénéficiaires	4
Article 2 : Droit au congé	4
Article 3 : Modalités d'acquisition des congés payés	4
Article 4 : Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits aux congés	4
Article 5 : Période d'acquisition et de prise des congés payés	5
Article 6 : Organisation de la prise des congés – Détermination de l'ordre des départs	6
Article 7.1 : Modalités de pose des congés	7
Article 7.2 : Délai de prévenance	7
Article 7.3 : Modification des dates par l'employeur et le salarié	7
Article 7.4 : Circonstances exceptionnelles	7
Article 8 : Le report des congés payés	7
Article 9 : Bascule des congés non pris sur le Compte Épargne-Temps (CET)	8
Chapitre 2 - Les congés conventionnels au sein de la Diac	9
Article 1 : Les jours compensateurs	9
Article 1.1 : Les jours compensateurs d'ancienneté (JCA)	9
Article 1.2 : Les jours compensateurs Sénior (JCS)	10
Article 1.3 : Jours compensateurs Cadre (JCC)	10
Article 2 : Les jours fractionnement	10
Article 3 – Le pont DIAC	11
Chapitre 3 – Les autorisations d'absence rémunérées pour évènements familiaux	12
Article 1 : Naissance ou d'adoption	12
Article 2 : Mariage ou PACS	12
Article 3 : Déménagement	13
Article 4 : Décès	13
Article 5 : Définitions	13
Chapitre 4 - Dispositions administratives	15
Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	15
Article 2 : Révision	15
Article 3 : Dénonciation	15
Article 4 : Notification, dépôt légal et publicité	16
Article 5 : Information des salariés	16
Article 6 : Commission d'application de l'accord	16

EL

23
JC

AL
H

TP

PREAMBULE

Dans le cadre des négociations engagées en 2025 sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail ainsi que sur les garanties collectives applicables aux salariés, les parties signataires ont souhaité harmoniser les règles relatives aux congés payés, aux congés conventionnels et aux absences pour événements familiaux, afin d'assurer une gestion cohérente et équitable des droits en la matière.

Cette démarche vise à renforcer la lisibilité et la sécurité juridique des pratiques de l'entreprise, tout en garantissant l'égalité de traitement entre l'ensemble des collaborateurs.

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

ZL

23
JC

AL

~~FF~~

AR

Chapitre 1 - Les congés payés légaux

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à l'ensemble des salariés de la DIAC, bénéficiant d'un contrat de travail, quels que soient :

- la nature de leur contrat de travail ;
- leur emploi, leur catégorie ou leur qualification professionnelles ;
- leur rémunération ;
- leur temps de travail.

Il s'applique sans condition d'ancienneté.

Article 2 : Droit au congé

En application de l'article L. 3141-1 du Code du travail, tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Article 3 : Modalités d'acquisition des congés payés

Conformément aux dispositions légales, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, soit un maximum de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés (5 semaines de congés) pour une année de travail complète, décomposé comme suit :

- un congé principal d'une durée de 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés),
- les jours ouvrables restants constituant la 5^{ème} semaine de congés payés (6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés).

L'acquisition des congés s'effectue mois par mois, au prorata du temps de présence ou assimilé. La durée totale des congés payés est ainsi proportionnelle au temps de travail effectif ou assimilé accompli pendant la période de référence.

En application de l'article L. 3123-5 du Code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Article 4 : Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits aux congés

Conformément aux dispositions de l'article L.3141-5 du code du travail, sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé des salariés les absences suivantes :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

ER

23
JC

AL

AP

- La contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires, effectuées au-delà du contingent annuel prévues aux articles L.3121-30, L.3121-33 et L.3121-38 du code du travail ;
- Les JRTT et Jours d'Ajustement (JA) accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3121-44 du code du travail ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article 5 : Période d'acquisition et de prise des congés payés

Conformément aux dispositions du Contrat Social France, et à compter du 1^{er} janvier 2027, la période d'acquisition et de prise des congés payés est fixée à l'année civile, soit du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre de l'année.

Les congés doivent être pris au cours de cette période, sous réserve des règles de report et de bascule prévues au sein de la société.

S'agissant du congé principal, chaque salarié est tenu de prendre chaque année au moins 10 jours ouvrés consécutifs (soit 12 jours ouvrables) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Les jours de congés restants peuvent être pris à tout moment de l'année sous réserve du respect des délais de prévenance visés ci-dessous et de la validation de la demande de congés par l'employeur.

La durée maximale de congés pouvant être prise en une seule fois est fixée à 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés) de congés payés.

Il peut toutefois être dérogé individuellement à cette limite conformément aux dispositions de l'article L3141-17 du Code du Travail, pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou de la présence, à leur domicile, d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

o Période de transition

Le changement de période d'acquisition et de prise des congés payés aura pour conséquence en 2027, première année d'application des nouvelles périodes d'acquisition, de générer une situation exceptionnelle de cumul de congé.

Par conséquent, les parties conviennent de la période de transition suivante :

- Pour les congés acquis sur la période du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 (en orange dans le schéma) : période de prise congés selon l'ancien cycle soit du 1^{er} juin 2026 à 31 mai 2027 ;
- Pour les congés acquis du 1^{er} juin au 31 décembre 2026 (en vert dans le schéma) : réduction de la période de prise des congés du 1^{er} juin au 31 décembre 2027 ;
- Pour les congés acquis 1^{er} janvier au 31 décembre 2027 (en bleu dans le schéma) : période d'acquisition et de prise des congés fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2027.

ER

23 JC

AL

AP

- [illegible]

- le roulement des années précédentes ;
- des charges de famille : les collaborateurs ayant des enfants d'âge scolaire auront priorité pour obtenir leur congé pendant les vacances scolaires ;
- des possibilités du conjoint dans le secteur public ou privé ;
- pour les collaborateurs travaillant simultanément chez un ou plusieurs autres employeurs dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, une période de repos concomitante sera recherchée,
- de l'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de désaccord entre le salarié et la société, la position de l'employeur primera. Il est précisé que le refus devra être justifié pour les besoins du service et/ou de l'activité.

Page 6 sur 16

ER

23 JC

AL



Article 7.1 : Modalités de pose des congés

La demande de prise de congés est initiée par le collaborateur via les outils de gestion des congés en vigueur au sein de la Société.

Article 7.2 : Délai de prévenance

Pour toute demande de congé, le salarié devra respecter les délais de prévenance minimum suivants :

- 3 jours calendaires pour la prise d'une demi-journée jusqu'à deux jours congés payés ;
- 14 jours calendaires pour toute demande supérieure à 2,5 jours de congés payés.

Les demandes des congés sont validées par l'employeur, après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service dans les meilleurs délais suivant la demande.

Il est expressément précisé que la validation automatique générée par l'outil de gestion, en l'absence de réponse positive du manager, ne vaut pas accord de l'employeur et ne saurait constituer une acceptation tacite.

Cependant, tout salarié aura la possibilité de faire une demande outrepassant ces délais de prévenance en raison de circonstances exceptionnelles et urgentes, lesquelles seront étudiées par la direction pour formuler une réponse.

En cas de désaccord entre le salarié et la société, la position de l'employeur primera. Il est précisé que le refus devra être justifié pour les besoins du service et/ou de l'activité.

Article 7.3 : Modification des dates par l'employeur et le salarié

Les dates de congés payés peuvent être modifiées, à l'initiative du salarié comme de l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois, conformément aux dispositions légales.

Lorsque la demande émane de l'employeur, le salarié doit y répondre dans un délai maximum de 7 jours calendaires.

Lorsque la demande émane du salarié, l'employeur peut s'y opposer pour des raisons liées aux besoins du service ou de l'activité. Dans ce cas, la réponse de l'employeur doit être donnée dans les meilleurs délais et peut intervenir par tout moyen.

Article 7.4 : Circonstances exceptionnelles

Conformément aux dispositions du Contrat Social France 2025 - 2027, si pendant une période de congés payés et de manière exceptionnelle, un salarié était rappelé pour les besoins du service, les jours de congés non pris lui seront rétrocédés et lui est accordé en plus un congé de deux jours, avec remboursement des frais occasionnés par ce rappel.

Article 8 : Le report des congés payés

Les congés payés ont pour objet de garantir aux salariés une période annuelle de repos. En conséquence, ils ne peuvent pas être reportés d'une période à l'autre.

EL

EB JC

AL

TP

A titre exceptionnel et en cas d'impossibilité de prendre ses congés pendant la période de prise des congés en raison de :

- Congé maternité ou paternité ;
- Congé d'adoption ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé parental ;
- Accident de travail et Maladie professionnelle.

Les congés, dans la limite du nombre de jours acquis pendant la période d'absence, pourront être pris dans un délai de 6 mois, après le retour du salarié.

Le report des congés acquis au cours d'une période de référence ne peut être reportés au-delà de la période suivante.

Article 9 : Bascule des congés non pris sur le Compte Épargne-Temps (CET)

Les congés payés doivent impérativement être soldés au plus tard le 31 décembre de l'année civile d'acquisition et de prise. A défaut, ils seront placés automatiquement dans le CET dans la limite des plafonds prévus par l'accord collectif relatif au Compte-Épargne Temps du 8 septembre 2025.

EA

23 JC

AL



Chapitre 2 - Les congés conventionnels au sein de la Diac

Les jours de congés visés ci-dessous sont décomptés en jours ouvrés. En accord avec le responsable hiérarchique, ils peuvent être pris par journée ou demi-journée.

L'acquisition des congés s'effectue mois par mois, au prorata du temps de présence ou assimilé. La durée totale des congés conventionnels est ainsi proportionnelle au temps de travail effectif ou assimilé accompli pendant la période de référence.

Sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé conventionnel des salariés les absences suivantes :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- La contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires, effectuées au-delà du contingent annuel prévues aux articles L.3121-30, L.3121-33 et L.3121-38 du code du travail ;
- Les JRTT et Jours d'Ajustement accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3121-44 du code du travail ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

En application de l'article L. 3123-5 du Code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés conventionnels que les salariés à temps complet.

Comme pour les congés payés, il est expressément précisé que la validation automatique générée par l'outil de gestion, en l'absence de réponse positive du manager, ne vaut pas accord de l'employeur et ne saurait constituer une acceptation tacite.

En cas de départ de l'entreprise, les jours acquis au prorata du temps de présence et non encore pris pourront faire l'objet d'un paiement.

Article 1 : Les jours compensateurs

Article 1.1 : Les jours compensateurs d'ancienneté (JCA)

Afin de valoriser la fidélité des salariés de la DIAC, des jours compensateurs d'ancienneté sont accordés à l'ensemble des salariés par année civile d'acquisition :

ANCIENNETE	NOMBRE DE JOURS
1 an	2 jours
2 ans	3 jours

ER

EB JC

AL

#

TP

5 ans	4 jours
10 ans	5 jours
15 ans	6 jours

L'acquisition de ces jours se fait à la date anniversaire d'ancienneté du salarié.

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.

Ces jours ne sont pas cumulatifs.

Les jours compensateurs d'ancienneté doivent impérativement être soldés au plus tard le 31 décembre de l'année civile d'acquisition. A défaut, ils seront placés automatiquement dans le CET (dans la limite des plafonds prévus par l'accord collectif relatif au Compte-Epargne Temps du 8 septembre 2025).

Article 1.2 : Les jours compensateurs Senior (JCS)

A compter de l'âge de 61 ans, des jours compensateurs Senior sont accordés à l'ensemble des salariés par année civile d'acquisition :

ÂGE	NOMBRE DE JOURS
61 ans	1 jour
63 ans	2 jours

Ces jours ne sont pas cumulatifs. Ils sont acquis à la date d'anniversaire du salarié.

Les jours compensateurs Senior doivent impérativement être soldés au plus tard le 31 décembre de l'année civile d'acquisition. A défaut, ils seront placés automatiquement dans le CET (dans la limite des plafonds prévus par l'accord collectif relatif au Compte-Epargne Temps du 8 septembre 2025).

Article 1.3 : Jours compensateurs Cadre (JCC)

Les salariés Cadres ayant conclu une convention individuelle de forfaits jours se voient attribuer deux jours compensateurs par année civile d'acquisition.

Les jours compensateurs Cadre doivent impérativement être soldés au plus tard le 31 décembre de l'année civile d'acquisition. A défaut, ils seront placés automatiquement dans le CET (dans la limite des plafonds prévus par l'accord collectif relatif au Compte-Epargne Temps du 8 septembre 2025).

Article 2 : Les jours fractionnement

Les salariés bénéficient de deux jours de congés de fractionnement par année civile d'acquisition.

GA

ES JC

AL

JP

Les jours de fractionnement doivent impérativement être soldés au plus tard le 31 décembre de l'année civile d'acquisition. A défaut, ils seront placés automatiquement dans le CET (dans la limite des plafonds prévus par l'accord collectif relatif au Compte-Epargne Temps du 8 septembre 2025).

Article 3 – Le pont DIAC

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a institué une journée de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie de ces personnes.

Cette journée prend la forme pour les salariés d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et pour les employeurs d'une contribution de solidarité à hauteur de 0,3 % de la masse salariale.

La journée dite « pont Diac » sera affectée à l'accomplissement de la journée de solidarité. Concrètement, il s'agit d'un jour de congé supplémentaire accordé aux salariés.

La Diac s'acquittera de la contribution de solidarité à hauteur de 0,3 % de la masse salariale.

EL

EB JC

AL

ST

JP

Chapitre 3 – Les autorisations d'absence rémunérées pour événements familiaux

Les salariés pourront bénéficier, sans condition d'ancienneté et sous réserve de la production des justificatifs correspondant à l'évènement, d'autorisations d'absences rémunérées.

Les justificatifs devront être transmis au Responsable hiérarchique ainsi qu'au service des Ressources Humaines via les outils dédiés avant la prise effective des jours.

Ces jours doivent être pris de façon consécutive, au moment où intervient l'évènement et au maximum dans les 3 mois suivant l'évènement.

Il est à noter que les autorisations octroyées ci-dessous sont exprimés en jours ouvrés.

Les autorisations d'absence pour événements familiaux sont ouvertes aux salariés unis par un PACS dans les mêmes conditions que les salariés mariés. Il en est de même pour les salariés vivant en concubinage notoire, dûment attesté par un certificat délivré en mairie ou toute autre justificatif valable vis-à-vis de l'administration fiscale ou de sécurité sociale.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein.

Article 1 : Naissance ou d'adoption

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de :

NATURE	NOMBRE DE JOURS
Naissance ou adoption d'un enfant	4 jours
Naissance ou adoption d'un petit-enfant	1 jour

Article 2 : Mariage ou PACS

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de :

NATURE	NOMBRE DE JOURS
Mariage/pacs du salarié	10 jours
Mariage d'un enfant	3 jours
Mariage d'un petit enfant	1 jour
Mariage frère/sœur	1 jour
Mariage beau-frère/belle sœur	1 jour

Le Pacs et le mariage sont deux événements distincts, chacun donnant droit à une autorisation d'absence. Si le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée à l'occasion de la

BH

E3 JC

AL

FF

TP

conclusion d'un Pacs, il pourra bénéficier, par la suite, d'une nouvelle autorisation d'absence rémunérée à l'occasion de son mariage (ou inversement).

Article 3 : Déménagement

Lorsque le changement de résidence résulte d'un choix personnel, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de :

NATURE	NOMBRE DE JOURS
Déménagement	1 jour

Article 4 : Décès

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de :

NATURE	NOMBRE DE JOURS
Décès du conjoint/pacs/concubin	5 jours
Décès d'un enfant	12 à 14 jours - d'au moins 25 ans qui n'est pas lui-même parent : 12 jours ; - lui-même parent (quel que soit son âge) : 14 jours ; - de - 25 ans : 14 jours + 8 jours calendaires de congé deuil ;
Décès d'un parent	3 jours
Décès d'un grand parent	3 jours
Décès d'un petit enfant	1 jour
Décès frère/sœur	3 jours
Décès beau-frère/belle-sœur	2 jours
Décès du gendre/bru	2 jours

Article 5 : Définitions

L'intégralité des définitions visées au présent chapitre concerne l'ensemble des autorisations d'absence pour événement familiaux visés ci-dessus.

Le terme « *petit-enfant* » désigne l'enfant du fils ou de la fille du salarié.

EL

EB JC

AL

FF

TP

Le terme « gendre » désigne le mari de la fille ou du fils du salarié. Celui de « bru » désigne l'épouse de la fille ou du fils du salarié.

Le terme « enfant » s'emploie lorsqu'il existe un lien de filiation, une adoption ou la reconnaissance de l'autorité parentale du salarié par décision de justice.

Le terme « frère » ou « sœur » désigne celui ou celle qui est né(e) du même père et de la même mère que le salarié, ou de l'un des deux seulement.

Le terme « beau-frère » ou « belle-sœur » désigne :

- l'époux ou l'épouse du frère ou de la sœur du salarié,
- l'époux ou l'épouse du frère ou de la sœur du conjoint du salarié.

Par ailleurs, il est rappelé que les autorisations d'absence pour événements familiaux sont ouvertes aux salariés unis par un PACS dans les mêmes conditions que les salariés mariés. Il en est de même pour les salariés vivant en concubinage notoire, dûment attesté par un certificat délivré en mairie ou toute autre justificatif valable vis-à-vis de l'administration fiscale ou de sécurité sociale.

EH

23 JC

AL

~~HA~~



Chapitre 4 - Dispositions administratives

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2026, à l'exception des dispositions de l'article 5 du Chapitre 1 qui prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2027. 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 du 25 janvier 2017 sur le statut du salarié (valant accord de substitution à l'accord collectif du 1^{er} août 1983 et de ses avenants postérieurs),
2. Avenant de précision en date du 31 janvier 2018 de l'accord sur le statut du salarié en date du 25 janvier 2017 ;
3. Accord relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail en date du 24 décembre 1999 ;
5. Accord sur le développement du temps partiel dans le Groupe DIAC en date du 28 février 1996,
6. Accord sur la journée de solidarité en date du 3 octobre 2008.

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.

Article 2 : 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.

Article 3 : 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.

FK

23 JC

AL

FF

TP

Article 4 : 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 5 : 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 6 : 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.

A 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 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.

