

ACCORD RELATIF AUX INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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,

ER

AL

EB
JC

AL

ff

BA

Préambule

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 d'indemnisation applicables en cas de rupture du contrat de travail, en dehors des dispositifs spécifiques de licenciement collectif pour motif économique ou de rupture conventionnelle collective.

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

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 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail.

Sont exclus du champ de cet accord :

- Les ruptures pour faute grave ou faute lourde,
- Les ruptures intervenant dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'une rupture conventionnelle collective,
- Les cas de démission ou de fin de période d'essai à l'initiative du salarié.

Article 2 : Définitions

Salaire de référence :

Le salaire de référence utilisé pour le calcul des indemnités fixées par le présent accord correspond au 1/12e des 12 derniers mois de salaire, incluant les éléments variables liés à la performance du salarié.

Pour les salariés occupés à temps complet puis à temps partiel (ou inversement), l'indemnité de licenciement sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités, depuis l'entrée dans l'entreprise.

Ancienneté :

L'ancienneté est décomptée selon les modalités prévues par les dispositions de

ER

KC

EB
JC

AL FF



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 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, tout collaborateur ayant 1 an d'ancienneté a droit, indépendamment du droit à préavis, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à :

- **Entre 1 et 10 ans d'ancienneté** : 1/2e de mois par année d'ancienneté
- **Supérieur à 10 ans d'ancienneté** : 1/2e de mois par année d'ancienneté + 3/4 de mois par année d'ancienneté supérieur à 10 ans, avec un maximum de 18 mois.

Article 4 : Rupture conventionnelle individuelle

En cas de rupture conventionnelle conclue entre l'entreprise et le salarié, et sous réserve de son homologation ou de son autorisation par l'administration, l'indemnité versée ne pourra être inférieure à celle calculée selon les modalités prévues à l'article 3 du présent accord.

Article 5 : Départ volontaire à la retraite

Tout salarié ayant atteint la limite d'âge, ou demandant la liquidation de sa pension de retraite, en ayant la durée d'assurance requise par la réglementation en vigueur, reçoit à son départ une indemnité de départ à la retraite d'un montant de :

- ≥ 2 ans et < 5 ans : 2 mois de salaire bruts ;
- ≥ 5 ans et < 10 ans : 3 mois de salaire bruts ;
- ≥ 10 ans et < 15 ans : 4 mois de salaire bruts ;
- ≥ 15 ans et < 20 ans : 5 mois de salaire bruts ;
- ≥ 20 ans et < 25 ans : 6,5 mois de salaire bruts ;
- ≥ 25 ans et < 30 ans : 7 mois de salaire bruts ;
- ≥ 30 ans et < 35 ans : 8 mois de salaire bruts ;
- ≥ 35 ans et < 40 ans : 9 mois de salaire bruts ;
- ≤ 40 ans : 10 mois de salaire bruts.

EN

he

23 JC

AL

ff

AP

Le calcul de l'indemnité suit les mêmes règles de proratisation en cas de temps partiel que celles prévues à l'article 3.

Article 6 : Clause transitoire – Maintien temporaire des dispositions antérieures pour les départs à la retraite à taux plein entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2027 inclus

En dérogation aux dispositions du présent accord, les salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes pourront bénéficier, à titre transitoire, du régime d'indemnités de départ à la retraite prévu par l'accord d'entreprise du 25 janvier 2017 portant sur le statut du salarié :

1. Le salarié doit remplir les conditions pour un départ à la retraite à taux plein, à savoir :
 - avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite avec taux plein ;
 - être en capacité de liquider immédiatement ses droits à pension de retraite à taux plein ;
2. La demande de départ à la retraite devra être effectuée dès que le salarié a atteint l'âge et les conditions de liquidation à taux plein, sans attendre au-delà de cette échéance ;
3. Le départ effectif à la retraite doit intervenir entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2027 inclus.

Les salariés répondant à ces conditions pourront bénéficier de l'application des dispositions antérieures relatives au calcul de l'indemnité de départ à la retraite, en lieu et place de celles prévues par le présent accord.

Cette disposition est transitoire et cessera définitivement de produire effet à compter du 1er janvier 2028.

Article 7 : Mise à la retraite d'office

Conformément aux dispositions de l'article L1237-7 du Code du travail, « la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ».

Article 8 : 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.

He

EL

EB JC

Al

ST

TP

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.

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 9 : 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 10 : 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

Ae

EB JC

AL

FF

TP

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.

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.

