

**ACCORD d'ENTREPRISE PORTANT sur
l'AMENAGEMENT et la REDUCTION du TEMPS de TRAVAIL**

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, la Direction d'Euro Disney SA/SCA avait fait connaître aux Partenaires Sociaux en octobre 1998, son intention d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, afin d'anticiper la réduction en termes de temps de travail effectif de 39 heures à 35 heures dans l'entreprise.

Dans cette perspective et avec l'objectif d'éviter tout impact négatif sur les salaires, tout en maintenant les grands équilibres financiers et la compétitivité de l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales signaient le 24 novembre 1998, un accord sur l'évolution des salaires pour 1999.

La négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'engageait dès le 26 octobre 1998, avec comme objectifs d'une part d'améliorer l'organisation du travail afin d'obtenir une plus grande efficacité des activités au service du visiteur et d'autre part,

- une meilleure prise en considération des contraintes personnelles des Cast Members par une meilleure organisation du travail, leur permettant de mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle,
- une amélioration de leurs conditions de vie au travail,
- des dispositions de passage à 35 heures qui soient équitables pour tous les Cast Members,
- la limitation du recours à l'emploi précaire.

Enfin, la Direction réaffirmait sa volonté de protéger l'emploi et de participer à l'effort national en faveur de la création d'emplois, dans le cadre du développement des activités de la société.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

1. Définition du temps de travail effectif, pauses et astreintes
2. Changement de planning des Cast Members non cadres
3. Saisie du temps de travail
4. Heures supplémentaires
5. Ouvertures / fermetures
6. Régime de modulation
7. Mode de décompte des congés payés
8. Horaires de travail sans discontinuité
9. Incidence de la RTT sur les éléments de la rémunération
10. Dispositions concernant les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée
11. Temps de travail des cadres
12. Création des emplois
13. Suivi de l'application de l'accord
14. Date d'entrée en vigueur

1 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, PAUSES ET ASTREINTES

Cette définition vise à déterminer les éléments pris en compte pour calculer la durée du travail fixée à 35 heures hebdomadaires.

1 – Sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- les heures de formation à l'initiative de la société
- les temps de pause des femmes enceintes
- les heures de visites médicales à la médecine du travail, y compris le temps de trajet pour s'y rendre
- les heures d'absences pour convenance personnelle autorisées par le Manager ou le Responsable hiérarchique et payées
- le temps passé à l'exercice des fonctions de Conseiller Prud'homal dans les conditions définies par la loi
- les congés de formation économique, sociale et syndicale et les heures de délégation des représentants du personnel, dans les conditions légales et conventionnelles applicables, ainsi que le temps passé en réunions avec la Direction
- le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas du temps de travail sauf le temps d'habillage et le temps de trajet nécessaires au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans la même journée
- les temps de douche entre 2 postes dans la même journée
- la pause de 15 minutes nécessaire au changement de poste lorsque le Cast Member a une double qualification dans la même journée
- les heures de repos compensateur et les repos compensateurs de remplacement.

Ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif :

- les temps de douche
- les temps de repas et de trajet pour se rendre à la cafétéria
- les heures non travaillées même si elles sont rémunérées (maladie, congés payés...)
- les temps de trajets ou de transport pour se rendre à son poste de travail et en repartir
- les temps de pause non rémunérés de 15 minutes interrompant une séquence de travail de 3 heures 30 minutes
- les heures d'astreinte à domicile
- les jours de congés individuels de formation.

Cette liste non exhaustive complète les dispositions légales en vigueur.

2 - Durées du travail

La durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures (art. L 212-1 du Code du Travail).

Dans les secteurs Spectacles et Evénements Spéciaux s'y rapportant ainsi que pour les Relations Visiteurs et Assistance & Prévention, cette durée peut être dans des circonstances exceptionnelles, ci-dessous exposées, portée à 12 heures (Article D 212-16 du Code du Travail) sans que la durée hebdomadaire de travail effectif puisse être supérieure à 48 heures. Par circonstance exceptionnelle, il faut comprendre le cas où une prestation programmée se voit le jour même retardée pour des raisons indépendantes de la volonté de l'Entreprise. De même pour les guides et hôtes de sécurité assurant l'escorte d'un visiteur de marque tant que celui-ci sollicite son assistance, il pourrait être dérogé à la durée maximale de 10 heures. Le

Comité d'Entreprise sera informé lors de la réunion mensuelle suivante des circonstances ayant entraîné le dépassement des 10 heures et du nombre de personnes concernées.

Pour s'assurer du caractère exceptionnel de cette disposition, un bilan annuel sera présenté au Comité d'Entreprise.

Ce bilan fera apparaître une statistique individuelle du nombre de jours travaillés au-delà de 10 heures.

En aucun cas, un Cast Member ne pourra avoir assuré plus de 25 jours par période de 12 mois dans de telles conditions. Par semaine, cette faculté ne pourra pas être utilisée plus de deux fois.

Dans les autres secteurs de l'entreprise, notamment la Division Restauration, les dispositions de l'article D 212-12 demeurent applicables.

Les heures travaillées au-delà de 10 heures seront payées avec une majoration de 50 %. Cette disposition peut se cumuler avec celles régissant les heures supplémentaires.

La durée annuelle en dehors du personnel artiste interprète, se définit de la façon suivante dans le cadre de la modulation du temps de travail.

Pour les Cast Members dont l'activité n'est pas interrompue par un jour férié :

Il est déduit du nombre de jours calendaires par an, 104 jours de repos, et 25 jours ouvrés de congés payés annuels, le total étant divisé par 5 jours et multiplié par 35 heures pour obtenir le nombre annuel d'heures à réaliser.

Pour les autres Cast Members et ceux bénéficiant d'une compensation en repos pour un jour férié travaillé :

Il est déduit du nombre de jours calendaires dans l'année, 104 jours de repos et 25 jours ouvrés de congés annuels, les jours fériés ne coïncidant pas avec un jour de repos, le total étant divisé par 5 jours et multiplié par 35 heures pour obtenir le nombre annuel d'heures à réaliser.

3- Pauses

Les deux pauses non rémunérées de 15 minutes par jour interrompant une séquence de 3 heures 30 minutes de travail ne sont pas remises en cause. En revanche, pour tenir compte de l'environnement et de ses spécificités, la durée de la pause repas est portée à 1 heure non rémunérée. Les Commissions Techniques ont adapté, si nécessaire le temps de déjeuner à 45 minutes, voire 30 minutes dans les secteurs où la proximité de la cafétéria le permet.

Les périodes de repas et de pauses sont cumulables en fonction des nécessités du service.

En tenant compte des dispositions légales, les Commissions Techniques ont déterminé la durée minimale de travail au terme de laquelle les Cast Members peuvent prendre leur repas et ont défini des tranches d'horaires pendant lesquelles les Cast Members ne pourront pas s'absenter, compte tenu des impératifs de service.

21 TH

4 - Interventions pendant les pauses repas

Pour permettre au Cast Member porteur d'une radio de se libérer de cette charge pendant le temps de pause ou de repas, le Manager doit organiser une rotation.

Lorsque cette rotation ne peut être assurée, un ou plusieurs Cast Member de permanence sont désignés. Le temps de pause repas défini ci-dessus sera considéré comme temps de travail effectif. Ce temps pourra donner lieu le jour même, à une nouvelle pause repas ou à un départ anticipé d'une durée équivalente à la pause repas, au choix du Cast Member.

Evidemment, les pauses de 15 minutes ci-dessus seront respectées.

5 - Astreintes à domicile

Ces dispositions concernent les Cast Members dont le lieu habituel de travail est situé à Disneyland Paris.

Il n'y a pas d'astreinte sur les lieux de travail.

En ce qui concerne le cas particulier des Cast Members appelés pour des interventions en dehors de leurs horaires habituels de travail, il y a lieu de distinguer :

- ceux qui peuvent intervenir à distance,
- ceux qui doivent se déplacer sur le Site.

Est considéré en astreinte à domicile le Cast Member désigné d'astreinte qui peut être joint une ou plusieurs fois par beeper ou téléphone, pendant une période de repos.

1 - Indemnisation de l'astreinte

Par période de 6 heures d'astreinte, une indemnité brute forfaitaire de :

- 50 F pour les Cast Members Non Cadres
- 75 F pour les Cast Members Cadres
- Toute période commencée est due intégralement.

2 - Interventions à distance (Service Informatique et Cast Members dotés d'équipements informatiques leur permettant d'intervenir à distance)

Une indemnité d'intervention forfaitaire de 200 francs brut est attribuée dès lors qu'il y a une ou plusieurs interventions effectives, quelle que soit la durée de celle-ci.

3 - Interventions sur le Site

Les frais de déplacement en voiture seront indemnisés sur la base de l'indemnité kilométrique.

Pour les Cast Members Cadres désignés d'astreinte, il y a lieu de considérer un dépassement d'horaires ouvrant droit à repos compensateur de remplacement (cf. Temps de travail des Cadres).

Pour les Cast Members non-Cadres désignés d'astreinte, une indemnité de dérangement forfaitaire de 100 francs bruts par intervention sur le Site sera accordée, en plus des heures d'intervention sur le Site compensées sous forme de repos compensateur de remplacement.

2- CHANGEMENT DE PLANNING DES CAST MEMBERS NON-CADRES

L'organisation du travail de chaque Small World doit prendre en considération à la fois les impératifs de service au visiteur et les contraintes personnelles des Cast Members.

Dans les Small World dotés d'un horaire collectif, ce dernier, communiqué à l'Inspection du Travail, est affiché conformément à l'article L 620.2 du Code du Travail avec indication des heures de début et de fin de travail, à respecter de façon identique. Sa modification intervient après consultation du Comité d'Entreprise et elle est communiquée à l'Inspection du Travail.

Dans tous les autres Small World où les Cast Members ne suivent pas un horaire collectif, les heures de début et de fin de travail sont affichées avec indication de la composition nominative des équipes.

Pour ces dernières, les horaires de travail individuels sont affichés chaque vendredi pour les 4 semaines civiles suivantes, les 3 premières étant figées et la 4ème annoncée à titre indicatif. La Commission Technique Restauration a réduit le délai de 3 semaines à 2 semaines si des contraintes opérationnelles l'exigent.

La semaine civile va du dimanche 0 heure au samedi 24 heures.

Les horaires individuels affichés doivent être datés et signés du Small World Manager ou du Responsable hiérarchique.

Sauf en cas dépassement de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, des modifications d'horaires individuels au cours des 3 premières semaines pourront être exceptionnellement apportées :

- à la demande du manager ou du responsable hiérarchique : dans ce cas, il sera fait appel au volontariat. Le volontaire ayant cumulé 10 changements de planning sur une période de 12 mois appréciés à partir du 1er changement volontaire, à la demande de son Manager ou de son responsable hiérarchique, bénéficiera d'une journée de repos qui sera validée pour le nombre d'heures qui auraient été effectuées selon le planning prévisionnel, à prendre dans les 3 mois suivant la date d'acquisition.
- à la demande d'un Cast Member pouvant permuter ses horaires avec un autre membre de l'équipe ou d'une autre équipe du même service, placé sous la même autorité hiérarchique.

Dans ces 2 cas, la modification sera enregistrée sur le planning affiché par signature des intéressés (Manager et Cast Members) en regard de la modification apportée.

Les dispositions de l'article 1er, paragraphes 2 et 3 de l'accord du 2 mai 1997, sont modifiées en conséquence.

T# 148 183
FL

3 - SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la Direction se fixe l'objectif d'améliorer la saisie du temps de travail, de façon à bien respecter les obligations légales d'enregistrement du temps de travail. Cet objectif devient particulièrement important avec le développement de la mobilité des Cast Members.

Certains secteurs "support" de l'entreprise (Maintenance, Horticulture, Magasins, Services Généraux,) utilisent depuis plusieurs années des lecteurs de badges pour enregistrer les heures de début et de fin de journée de travail. Les utilisateurs de ce système (Cast Members et Managers) en apprécient les avantages (objectivité, fiabilité).

La Direction s'engage à mettre en œuvre un test de ce système dans les secteurs pratiquant des horaires par équipe nominative, en particulier dans les small worlds opérationnels, étant entendu que d'autres solutions existent potentiellement.

Déroulement du Test

Chaque Direction opérationnelle (Opérations Parc, Boutiques, Food Parc, Hôtels, Disney Village, Spectacles) choisira 1 à 3 small worlds qui participeront au test du système d'enregistrement du temps de travail par badge.

Ce test pourra également concerner des Small Worlds de secteurs support n'utilisant pas actuellement le lecteur de badge.

Utilisateurs : tous les Cast Members non-cadres des small worlds concernés

Durée : 27 semaines à compter de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Information/Formation : des séances d'information/formation seront données aux Cast Members et aux Small World Managers concernés par le test.

Conclusion : un bilan sera effectué en janvier 2000 et cette méthode de saisie du temps de travail sera comparée à d'autres alternatives. Il prendra en considération, d'une part, les avis des Cast Members, des small world managers et d'autre part les aspects économiques (coût d'installation, de fonctionnement). Ce bilan sera présenté au comité d'entreprise pour consultation avant décision d'extension ou non.

Un chef de projet coordonnera les opérations de test.

Dans l'attente d'une éventuelle extension du système d'enregistrement par badge, les temps de travail des Cast Members ne participant pas au test continueront d'être enregistrés manuellement via CTT.

Tff
KID
FL

4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Il y a lieu de distinguer le régime des heures travaillées entre 35 heures et 39 heures de travail effectif de celui correspondant aux heures travaillées au-delà de ces 39 heures, dans le contexte de réduction du temps de travail à 35 heures.

Ces dispositions s'appliquent aux Cast Members non-cadres, dont l'horaire de travail ne s'inscrit pas dans une formule de modulation du temps de travail.

Les points suivants sont arrêtés pour l'année 1999 et pourront faire l'objet d'une révision ultérieure en fonction des dispositions légales à venir.

1 – Les heures travaillées entre 35 heures et 39 heures

Ces heures travaillées à la demande du Manager ou du Responsable hiérarchique seront compensées en temps de repos.

Toutefois, pendant les 4 premiers mois suivant la date d'entrée en application du présent accord, les Cast Members auront le choix entre le paiement ou la compensation en temps de repos des heures effectuées entre 35 heures et 39 heures.

2 – Les heures travaillées au-delà de 39 heures

A l'initiative du Manager ou du Responsable hiérarchique, le paiement sera remplacé par un repos compensateur majoré dans les conditions légales actuelles.

3 – Modalités de prise

Ces repos compensateurs de remplacement seront pris par journée entière dans un délai de 3 mois et au plus tard dans un délai impératif de 12 mois à compter de leur acquisition. Si à l'issue de ce délai, le total du repos compensateur acquis et non encore pris est inférieur à une journée, le salaire équivalent sera versé.

Ils seront mentionnés sur les plannings de travail. Il en résulte que la date de prise de repos compensateur de remplacement est arrêtée dans les mêmes délais que ceux retenus pour la communication des plannings.

A la demande du Cast Member, ces repos compensateurs de remplacement seront cumulés avec une période de repos hebdomadaire ou de congés payés. Les dates correspondantes seront arrêtées après accord du Manager dans les délais prévus pour la fixation du planning.

En cas de départ de l'entreprise avant la prise effective du repos, il sera compensé en salaire.

* Par journée entière, il faut comprendre le nombre d'heures que le Cast Member aurait effectuées s'il avait travaillé.

5 - OUVERTURES / FERMETURES

Dans les Divisions Boutiques et Restauration du Parc, quand l'horaire de travail, notamment du fait de l'ouverture tardive jusqu'à 23 heures du Parc, ne permet pas l'utilisation du RER, une participation aux frais d'utilisation d'un véhicule sur présentation de la carte grise est accordée dans les conditions suivantes :

BAREME DES BONS D'OUVERTURE / FERMETURE

Kilométrage Nombre Ouvertures / Fermetures par mois civil	≤ 20 kms AR	Au-delà de 20 kms et ≤ 40 kms	> 40 kms AR
< 8 ouvertures / fermetures	0	0	0
8 et 9 ouvertures / fermetures	75 F (soit 3 bons d'essence de 25 F)	150 F (soit 3 bons d'essence de 50 F)	300 F (soit 6 bons d'essence de 50 F)
10 et 11 ouvertures / fermetures	100 F (soit 4 bons d'essence de 25 F)	200 F (soit 4 bons d'essence de 50 F)	400 F (soit 8 bons d'essence de 50 F)
12 ouvertures / fermetures et plus	125 F (soit 5 bons d'essence de 25 F)	250 F (soit 5 bons d'essence de 50 F)	500 F (soit 10 bons d'essence de 50 F)

En deçà de 8 ouvertures / fermetures par mois, il ne sera pas accordé de bons d'essence. Dans toute la mesure du possible, les permanences «ouvertures / fermetures» seront organisées de façon à permettre l'octroi de bons d'essence.

Cette participation sous forme de bons d'essence est réservée aux Cast Members non-cadres.

Elle s'ajoute au remboursement de la Carte Orange puisque le RER continue d'être utilisé les autres jours.

Par horaire ne permettant pas l'utilisation du RER, il faut entendre l'horaire commençant moins d'une demi-heure après l'arrivée du premier RER ou se terminant moins d'une demi-heure avant le départ du dernier RER.

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental jusqu'au 31.12.1999. D'ici le 30 septembre 1999, une étude sera conduite afin de rechercher les améliorations susceptibles d'être apportées aux moyens de transport des Cast Members en particulier pour les hôtels et le Disney Village. Si des moyens de transport en commun se développaient à l'avenir, de façon à permettre une meilleure desserte, cet avantage pourrait être remis en cause.

6 - REGIME DE MODULATION

De par ses activités orientées vers le tourisme et l'accueil du public, Disneyland Paris doit faire face à des pointes d'activités.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la société Euro Disney a recours pour certains Small Worlds à la modulation, qui est une forme d'organisation plus adaptée aux variations d'activités sur l'année.

Dès lors que ces variations se répètent régulièrement depuis plusieurs années en fonction de périodes d'activités plus chargées que d'autres, un projet de modulation peut être validé. Il peut en être ainsi également dans les services où l'activité exige régulièrement une présence journalière de 10 heures, permettant d'alterner par équipes des semaines plus ou moins longues.

Les modalités de répartition de la durée du travail s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L 212-8-II du Code du Travail qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité ainsi caractérisées.

Cette répartition s'effectuera en tenant compte des périodes d'activités d'intensité variable.

L'horaire de travail fera l'objet, aux conditions définies ci-après, d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de référence de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement dans le cadre d'une période annuelle définie par unité (Small World ou Cost Center), sous réserve de tests éventuellement mis en œuvre pour une durée inférieure dans d'autres unités.

Les parties conviennent que l'horaire maximal hebdomadaire est fixé à 44 heures.

Par période de modulation, d'une durée maximale de 12 mois, il sera accordé une journée de repos, validée pour le nombre d'heures qui auraient été effectuées selon le planning prévisionnel, pour chaque période de 4 semaines consécutives ou non d'une durée hebdomadaire égale ou supérieure à 42 heures si, par ailleurs, le programme indicatif ne comporte pas de semaine de 3 jours travaillés maximum.

Le droit à cette (ou ces) journées de repos est apprécié à la fin de la période de modulation et la (ou les) journée est à prendre dans les 3 mois suivants.

La programmation indicative de cette modulation est définie par unité selon les modalités ci-dessous. Pendant chacune de ces périodes, la durée hebdomadaire peut être répartie de 0 à 6 jours dont la durée quotidienne minimale est de 6 heures.

Chaque programmation indicative de la durée du travail pour chacune des 52 semaines sera établie chaque année, sous réserve des tests d'une durée inférieure, et communiquée aux Cast Members après consultation du Comité d'Entreprise.

Elle sera portée à la connaissance de l'Inspection du Travail, préalablement à sa mise en œuvre.

Cette programmation pourra être modifiée après consultation du Comité d'Entreprise un mois à l'avance.

A l'intérieur de cette programmation, les horaires individuels (y compris le Volant Annuel de Réactivité utilisé au niveau du test de la Restauration) suivront les règles définies pour les changements de planning des Cast Members non cadres. Les Cast Members sous CDD pourront relever du régime de la modulation. Il en est de même des cadres.

Chaque programmation indicative sera présentée pour avis au Comité d'Entreprise.

Au terme de chaque période, la programmation indicative pour la période à venir sera présentée pour avis au Comité d'Entreprise.

Dans le cadre de cette modulation, les heures effectuées jusqu'à 44 heures sur une semaine sont des heures normales. Celles qui seraient effectuées au-delà et jusqu'à concurrence de 48 heures donneront lieu à un repos compensateur de remplacement majoré de 25 % et au repos compensateur de 50 % dans les conditions prévues par la réglementation actuelle.

Il est convenu que la rémunération mensuelle incluant l'allocation différentielle ou supplémentaire de chaque salarié sera lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de référence de 35 heures, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période de modulation.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne de référence.

Si au cours de la période de modulation, des heures sont effectuées au-delà de la programmation indicative applicable à ce moment-là, elles sont comptabilisées à 125 % dès lors qu'elles se situent au-delà de 39 heures par semaine, la majoration de 25 % étant compensée par un repos d'une durée équivalente accordée au plus tard dans un délai de 3 mois.

Si la durée du travail excède en moyenne sur la période de modulation 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne sont compensées par un repos de remplacement.

Si la durée hebdomadaire moyenne pour un salarié est inférieure à 35 heures pour des raisons imputables à l'entreprise, l'excédent de rémunération lui demeure acquis. Si toutefois, la durée hebdomadaire moyenne était inférieure à 35 heures pour l'unité considérée, il serait fait application des règles sur le chômage partiel.

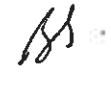
Du fait de la répartition possible de la durée sur moins de 5 jours, il est convenu qu'une semaine de congés est égale à 5 jours ouvrés. Si des jours de congés annuels sont pris isolément, le total des jours ouvrés de congés pris ne peut excéder les droits acquis sur la période de référence. Il conviendra d'être très attentif lors de la planification des congés payés afin de veiller à l'alternance des périodes de haute et basse activités à répartir équitablement sur 5 semaines.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un Cast Member a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé (soit 35 heures en moyenne), l'entreprise accordera un repos égal au complément de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées avec la paie du mois suivant la période couverte par le calendrier. En cas de rupture du contrat de travail, il perçoit la rémunération correspondant au repos non utilisé.

Si les sommes versées au Cast Member sont supérieures à celles correspondant au temps de travail :

- en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'excédent versé à la date de rupture définitive du contrat de travail reste acquis au salarié,
- dans les autres cas, une compensation sera faite, avec la dernière paie ou à l'échéance de la période du modulation, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

  
FL TH

7 - MODE DE DECOMPTES DES CONGES PAYES

Pour s'adapter à la demande des visiteurs, la société a développé différents types d'horaires ayant pour conséquence une répartition journalière des heures travaillées variables d'un secteur à un autre.

A titre transitoire, les parties conviennent de maintenir jusqu'au 31 mai 2000, un décompte de la prise des congés payés en heures. Dans l'hypothèse où le décompte en heures ne permettrait pas à un Cast Member de s'absenter 25 jours ouvrés, la régularisation correspondante sera effectuée.

Le Cast Member ayant travaillé pendant toute la période 01.06.1998-31.05.1999 aura acquis 5 semaines de congés, c'est-à-dire 175 heures (5 x 35), étant précisé que cette prise d'heures de congés devra correspondre à 25 jours ouvrés d'absence.

En référence à l'article L 223.8 du Code du Travail, les salariés natifs des DOM/TOM ou d'un pays non européen se verront reconnaître, sur demande écrite de leur part, la possibilité de reporter 5 semaines de congés payés (ou 25 jours ouvrés) au-delà du 31 mai et de les cumuler avec ceux acquis à partir de la période du 01.06.1999 au 31.05.2000. Les congés ainsi cumulés pourront être pris entre le 1er mai de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante, sans ouvrir de droit supplémentaire à fractionnement.

Pour la bonne compréhension de tous, les congés acquis entre le 01.06.1998 et le 31.05.1999 pourront être cumulés avec ceux acquis du 01.06.1999 au 31.05.2000 et devront être pris avant le 31.05.2001.

A compter du 1er avril 2000, les congés acquis au titre de la période 01.06.1999-31.05.2000 seront décomptés en jours ouvrés à raison de 5 jours ouvrés pour une semaine, étant précisé que si des jours de congés sont pris isolément, le total des jours ouvrés de congés pris ne peut excéder le total des droits acquis sur la période de référence.

Il est rappelé que les dates de congé payé ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (article L 223.7 du Code du Travail) et ces dates figureront sur le planning.

L'ensemble de ces dispositions ne concerne pas les salariés relevant de la Caisse de Congés Payés Spectacles.

 ^{MD} 185
FLTH

8 - HORAIRES DE TRAVAIL SANS DISCONTINUITÉ

Il s'agit des secteurs suivants :

- Prévention Incendie
- Certains «small worlds» de la Maintenance
- Pupitreurs informatiques

Il s'agit des «small worlds» dans lesquels les Cast Members travaillent par périodes successives dans chacun des horaires couvrant 24 heures/24, 7 jours sur 7, dans un système de rotations sur plusieurs semaines, dans lequel le Cast Member travaille au moins 4 nuits par cycle d'une durée maximum de 6 semaines consécutives.

Ces Cast Members travaillent déjà en moyenne 35 heures par semaine (payées 39 heures) avant la mise en oeuvre de la réduction collective du temps de travail. Ils ne s'inscrivent pas dans la démarche de réduction du temps de travail.

Conformément à l'engagement de la Direction de mettre en oeuvre des dispositions équitables, il est attribué, aux Cast Members ci-dessus définis, remplissant les conditions ci-dessus, une prime d'équipe de 35 FF bruts par jour travaillé.

A compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, il sera en outre accordé 4 jours ouvrés de congés supplémentaires par période de référence de congés payés (du 1er juin au 31 mai de l'année). Ce droit supplémentaire est acquis au terme de la période de référence et pour une présence complète au cours de celle-ci.

9 - INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES ELEMENTS DE LA REMUNERATION

Aux termes de l'accord conclu le 24.11.1998 à l'issue de la négociation annuelle sur les salaires, la Direction a déclaré que la réduction du temps de travail n'entraînera pas de réduction proportionnelle des salaires et ce quelles que soient les catégories professionnelles auxquelles elle sera appliquée.

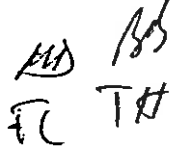
Il en ressort que la rémunération mensuelle brute, lors de la réduction du temps de travail, sera décomposée de la façon suivante :

- Salaire de base mensuel brut correspondant au paiement de 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit le taux horaire x 151,67 heures ($35 \times 52/12$) à la place de 169 heures
- Allocation différentielle correspondant à la réduction de 4 heures hebdomadaires payées, soit le taux horaire x (169-151,67 heures) pour les Cast Members inscrits à l'effectif de l'entreprise lors de la réduction du temps de travail.
- Allocation supplémentaire correspondant à la réduction de 4 heures hebdomadaires payées, soit le taux horaire x (169-151,67 heures) pour les Cast Members dont le contrat de travail débutera après la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (cf grille de salaires).

Cette rémunération totale brute (salaire de base + allocation différentielle, supplémentaire ou complémentaire) est la référence pour le calcul de l'incidence des absences sur le salaire.

La Direction prend l'engagement de garantir le montant brut de l'allocation différentielle, supplémentaire ou complémentaire ainsi déterminée. L'intégration de ces allocations au salaire fera l'objet d'une négociation dans le cadre de la rencontre prévue au chapitre 14 alinéa 3 entre la Direction et les Organisations Syndicales. En tout état de cause, la date-butoir de cette intégration sera le 01.01.2001.

S'agissant des primes, leur mode de calcul n'est pas affecté par la réduction du temps de travail à 35 heures. Il est précisé, s'agissant du 13ème mois que le salaire de base s'entend allocation différentielle, supplémentaire ou complémentaire comprise. De même, les indemnités de rupture sont calculées sur la rémunération totale brute (salaire de base + allocation différentielle, complémentaire ou supplémentaire).

Négociation Annuelle Nov98									
Métier	39/39ème	35/39ème	4/39ème Allocation Supplémentaire	39/39ème	35/39ème	4/39ème Allocation Supplémentaire	Source Convention Collective (17.12.92)		
	39/39ème	35/39ème	4/39ème Allocation Supplémentaire	39/39ème	35/39ème	4/39ème Allocation Supplémentaire	39/39ème	35/39ème	4/39ème Allocation Supplémentaire
Complexes Services Visiteurs	6 798.00	6 100.77	697.23	7 200.00	6 461.54	738.46	7 600.00	6 820.51	779.49
Propreté							S1 145	6 100.77	697.23
Boutiques							S2 170	7 041.28	804.72
Op. An. Spectacles							S3 190	7 869.62	895.38
Artistes Complément	6 798.00	6 100.77	697.23	7 200.00	6 461.54	738.46	Négociation Annuelle Nov97		
Restauration									
Reception							AM18 235	7 179.49	820.51
Sports & Loisirs							AM2 285	8 435.90	964.10
Salonniers	6 798.00	6 100.77	697.23	7 200.00	6 461.54	738.46	AM4 330	9 871.79	1 128.21
Librairie de Sécurité	6 798.00	6 100.77	697.23	7 200.00	6 461.54	738.46			
Agent de Production	6 798.00	6 100.77	697.23	7 400.00	6 641.03	758.97			
Plletterie							ICI 400	10 320.51	1 179.49
Correspondant Visiteurs				7 400.00	6 641.03	758.97	IC2 450	11 487.18	1 312.82
Techniciens Spectacles	6 798.00	6 100.77	697.23	7 700.00	6 910.26	789.74	IC3A 560	14 224.36	1 625.64
Electriciens Maintenance	7 000.00	6 282.05	717.95	8 200.00	7 358.97	841.03	IC3B 680	17 230.77	1 969.23
Eclairage				8 400.00			IC3C 800	20 192.31	2 307.69
Prévention Incendie	7 846.00								
Assistant Logement	6 798.00	6 100.77	697.23	8 700.00	7 807.69	892.31			
Tech Pale Logement									
Aide-Comptable/Comptable									
Agent/Assistant Gestion									
Infirmière	6 798.00	6 100.77	697.23	10 200.00	9 153.85	1 046.15			
Secrétaire									
Agent Réserve	6 798.00	6 100.77	697.23	7 400.00	7 000.00	800.00	8 600.00	7 897.44	902.56
Opérateur Anim. Attrac. 15-44 pts	6 798.00	6 100.77	697.23	7 200.00	6 461.54	738.46			
5 pts	7 000.00	6 282.05	717.95				7 700.00	6 910.26	789.74

10 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALAIRES A TEMPS PARTIEL SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

1.1. A partir de l'entrée en application de l'accord collectif, il sera proposé contre récépissé, à tous les CAST MEMBERS à temps partiel inscrits dans les effectifs à cette date y compris les Cast Members en temps partiel annualisé, sauf ceux travaillant à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, un avenant temps plein, c'est-à-dire 35 heures à leur contrat de travail. La rémunération liée à cette nouvelle durée hebdomadaire sera calculée sur la base de 35 heures payées 39 heures.

Cet avenant au contrat de travail pourra amener l'intéressé à travailler, sur la période couverte par le planning, dans un autre secteur ou non de l'entreprise, sur un ou deux postes de travail différents de qualification identique ou non. Le Cast Member qui occupe 2 postes dans la même journée figurera sur les plannings des 2 équipes. Si par exception, les postes de travail ne relèvent pas de la même qualification, ils seront mentionnés dans la proposition d'avenant au contrat de travail. En fonction des possibilités, une priorité sera accordée au Cast Member pour le réaffecter en totalité sur sa qualification initiale.

Le CAST MEMBER disposera d'un délai de deux semaines pour accepter ou refuser cet avenant à son contrat de travail, son silence à l'expiration de ce délai valant refus d'un emploi à temps complet. En cas d'acceptation, l'avenant entrera en application au plus tard dans les trois mois : pour tenir compte des nécessités du service à ce moment là, l'avenant précisera sa date d'entrée en application qui pourra être plus rapprochée que ce délai de trois mois. Elle interviendra quoiqu'il en soit le 5 septembre 1999.

1.2. En cas de refus de cette proposition d'avenant et notamment dans le cas du congé parental, le CAST MEMBER concerné conservera la même durée contractuelle du travail avec une augmentation de rémunération, appelée allocation complémentaire, égale à 4/39ème de son salaire sauf si la Direction, représentée par les Small World Managers ou les Partners, lui propose une baisse de sa durée contractuelle de travail de 10 % avec maintien de sa rémunération. Dans ce dernier cas, il disposera d'un nouveau délai de deux semaines pour accepter ou refuser, son silence à l'expiration de ce délai valant refus. En cas de refus, il conservera la même durée contractuelle de travail avec bénéfice de l'augmentation de rémunération indiquée ci-dessus.

1.3. Le CAST MEMBER à temps partiel inscrit dans les effectifs à la date d'entrée en application du présent accord, travaillant 16 heures par semaine et ayant refusé la proposition de passage à temps complet de façon permanente se verra offrir la possibilité de passer à temps plein à chaque période de vacances scolaires soit pendant environ 15 semaines par an avec aménagement possible de son temps de travail à définir s'il doit suivre un stage d'étude ou préparer un examen. Les périodes pendant lesquelles son temps de travail sera porté à 35 heures sont définies par arrêté ministériel et correspondent aux dates des congés scolaires de la région parisienne (zone C). L'accord du Cast Member sera formulé par avenant à son contrat de travail valable pour l'année scolaire ou universitaire à venir. Sa rémunération pendant les périodes de travail à temps plein sera calculée sur la base de 35 heures payées 39 heures.

En cas de refus, il conservera la même durée contractuelle de travail.

1.4. La définition du travail à temps partiel hebdomadaire à compter de l'application de l'accord collectif deviendra la suivante à l'article 2 de l'accord du 2.05.1997 : "la durée hebdomadaire de travail des CAST MEMBERS ayant des contrats à temps partiel est comprise entre 16 heures et 28 heures".

Le Manager aura la possibilité de demander aux CAST MEMBERS, ayant accepté dans leur contrat de travail d'effectuer des heures complémentaires, de faire effectuer ces heures complémentaires prévues, dans la limite de :

30 % pour les contrats de 16 heures jusqu'à 24 heures

20 % pour les contrats de plus de 24 heures et jusqu'à 26 heures

10 % pour les contrats de plus de 26 heures et jusqu'à 28 heures.

1.5 Pour les Cast Members embauchés à temps partiel après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, les horaires proposés ne seront pas inférieurs à 22 heures hebdomadaires, sauf pour ceux affectés à des postes ouverts exclusivement les samedi et dimanche ou, sauf accord individuel contraire.

TH 110 183
FL 

11 - TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

1.1. La réduction du temps de travail à 35 heures par semaine en moyenne prend la forme d'une demi-journée de repos par semaine entièrement travaillée selon l'horaire du cadre avec possibilité de cumuler deux demi-journées toutes les deux semaines, la journée ainsi acquise et planifiée devant être prise dans la quinzaine qui suit sous peine de perte du droit à cette journée. Lorsque la demi-journée ne peut être prise du fait d'un départ en congé payé dans la quinzaine suivant son acquisition, cette demi-journée pourra être utilisée dans la semaine du retour de congé.

Le droit à cette demi-journée est ouvert quand la semaine comporte un jour férié chômé ou une compensation en repos de jour férié travaillé, de même qu'un jour de repos pris au titre de la quinzaine précédente. En cas d'absences (congés payés, maladie, accident de travail ou de trajet entraînant une absence supérieure à une semaine, autres congés), aucun droit à demi-journée n'est acquis.

La date de prise de chaque journée ou demi-journée est fixée à l'initiative du cadre en fonction des nécessités du service sous réserve d'une opposition du Manager. Dans cette hypothèse, une nouvelle date est arrêtée d'un commun accord dans la limite de la quinzaine. Pour les cadres opérationnels, le repos se prendra de préférence par journée entière, à l'initiative du bénéficiaire. Le cadre complète un document à cet effet pour chaque repos planifié.

Par dérogation, il sera possible de différer au-delà des délais ci-dessus, la prise de ces repos dans la limite de 10 demi-journées, équivalentes à 5 jours par période de 12 mois consécutifs au profit de leur utilisation dans le cadre des journées de formation organisées par l'Université Disney auxquelles le Cadre souhaiterait participer.

Par journées de formation, il faut entendre des stages de formation auxquels le Cadre s'inscrit à son initiative, dans la perspective d'un développement personnel et ce, sans aucune confusion avec le plan de formation de l'entreprise. Dès lors que ces stages, quel que soit le sujet auquel ils se rapportent, seraient prévus par le catalogue de formation de l'entreprise, Euro Disney accepte de garder à sa charge le coût pédagogique d'inscription.

En cas d'annulation du stage par le service Formation de l'Université Disney, l'absence au travail prévue sera maintenue ou reportée à l'initiative du Cadre dans la limite de 3 mois.

En cas de départ définitif de l'entreprise avant ce stage, le Cadre qui ne pourrait de ce fait participer au stage prévu, recevra une indemnité compensatrice équivalente au repos.

Au regard des régimes de modulation ou des contraintes liées à la préparation des budgets dans les secteurs :

- Consolidation et Révision des comptes
- Reporting, Comptabilité Générale, Stocks et Banque,
- Contrôle de gestion

un calendrier visant à reporter sur certaines périodes la prise de la ½ journée accordée aux Cadres est établi chaque année.

Ces organisations ne permettent pas en effet la prise par quinzaine à certaines périodes de l'année considérées de forte activité

1.2. Cette forme de réduction du temps de travail est décidée à titre expérimental et fera l'objet d'un bilan en janvier 2000. Une information sera communiquée régulièrement, tous les deux mois au Comité d'Entreprise, et ce avant la date de ce bilan avec les organisations syndicales.

1.3. Malgré l'autonomie des cadres dans l'organisation de leur mission, à la demande expressée et exclusive des responsables hiérarchiques ou des Managers, ils pourront effectuer des dépassements d'horaires sous forme de jours supplémentaires de travail qui seront alors des temps de travail effectif auquel cas, une compensation en temps de repos leur sera accordée. Elle devra alors être prise dans un délai de 4 semaines et ce repos compensateur sera validé pour l'octroi de la demi-journée visée au paragraphe 1.1..

La rémunération mensuelle du cadre est établie pour le même nombre d'heures mensualisé que les autres catégories de personnel c'est-à-dire 35 heures payées 39 heures pour ceux inscrits dans les effectifs lors de la réduction de la durée collective du travail.

1.4. Les cadres travaillant à temps partiel ont le choix à l'occasion de la réduction à 35 heures de la durée collective entre :

- Revenir à temps plein sur la base de 35 heures dans la mesure des postes disponibles dans leur spécialité et bénéficier des règles ci-dessus,
- Réduire de 10 % leur durée contractuelle de travail avec maintien de la rémunération, les dépassements en heures complémentaires de la durée contractuelle demandés expressément par le Manager étant compensés en temps de repos.
- Maintenir la même durée contractuelle de travail avec le bénéfice d'une augmentation de rémunération égale à 4/39 de son salaire.

Ces deux dernières options s'appliqueront notamment aux Cadres en congé parental à temps partiel, sauf le principe du recours possible aux heures complémentaires qui suppose l'accord du cadre pendant le congé parental.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux agents de maîtrise et Team Leaders non-Cadres qui eux travaillent selon un décompte horaire de leur durée hebdomadaire de travail.

1.5. Sont exclus des présentes dispositions les Cadres dirigeants de l'entreprise. Sont ainsi considérés les membres du Comité de Direction Générale et les Directeurs.

AB AB
FL TH

12 - CREATION DES EMPLOIS

L'effectif de référence, soit l'effectif moyen annuel servant de base au calcul des embauches et à l'obligation de maintien de l'emploi s'élève sur la période du 1er mars 1998 au 28 février 1999 à 10 125 emplois équivalents temps plein.

Sont exclus les Cadres dirigeants, les salariés déjà employés à 35 heures et payés 39 heures et les artistes (Intermittents ou non) qui ne relèvent pas de la demande de conventionnement à la D.D.T.E..

Seront ainsi créés sur la base d'un effectif annuel moyen au 28.02.1999 de 10 125, 608 (effectif qui devra être modifié le cas échéant selon la date du décompte que va opérer la D.D.T.E) emplois équivalents temps plein (soit 6 %) répartis selon les catégories et le calendrier suivants :

La création de ces emplois entraînera le recrutement de salariés employés sous :

- Contrats à durée indéterminée en majorité ou à durée déterminée,
- Contrats à temps complet ou à temps partiel,
- Contrats en alternance.

A titre indicatif, ces emplois seront affectés selon la répartition suivante.

ies	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL Catégor
res nels										
t	119	27	72	53	49	48	47	30	41	486
le e	23	2	0	20	15	2	7	1	3	73
	1	1	1	6	1	4	1	4	30	49
	143	30	73	79	65	54	55	35	74	608

- 1 - Hôtels
- 2 - Disney Village
- 3 - Parc Opérations
- 4 - Boutiques
- 5 - Restauration
- 6 - Spectacles
- 7 - Services Techniques + Horticulture
- 8 - Services Généraux
- 9 - Services Administratifs

Handwritten signatures and initials:
A, MD, BS, FC, TH

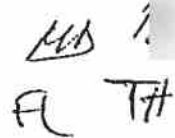
Ces recrutements seront réalisés pour :

50 %	d'ici fin octobre 1999
20 %	d'ici fin mars 2000
30 %	d'ici <u>fin</u> mai 2000

Compte tenu des dispositions spécifiques réservées aux salariés à temps partiel, le passage à temps complet de certains d'entre eux devant être minoritaire pour la D.D.T.E. au niveau de l'appréciation de la majoration des effectifs, ces transformations d'emplois s'imputeront sur les recrutements extérieurs.

De même, et pour améliorer la qualité de l'accueil de ses nombreux visiteurs d'origine européenne, l'embauche de salariés antérieurement présents dans le cadre de contrats conclus uniquement pour la saison sera encouragée et prise en compte dans le cadre des pourcentages ci-dessus mentionnés.

Le volume des emplois ainsi créés est maintenu pendant 2 ans à compter de la dernière embauche.

13 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Les parties signataires s'entendent sur l'importance du réel suivi de l'application du présent accord pour la réussite de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Elles conviennent de créer une commission centrale et de confier aux Délégués du Personnel un rôle renforcé dans le domaine.

Composition

La commission centrale sera composée de 2 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de 2 représentants de la Direction.

Elle pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour, les directeurs des différents secteurs chargés de mettre en œuvre la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Missions

La commission centrale sera chargée :

- de suivre l'évolution des effectifs et des recrutements au niveau de l'entreprise,
- de mesurer l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord, notamment s'agissant de la mise en œuvre des nouveaux horaires,
- de proposer d'éventuelles mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.

Réunions

La commission se réunira tous les deux mois, au cours de l'année 1999 puis ensuite une fois par trimestre. Elle recevra préalablement les documents d'information.

Une synthèse de ses travaux sera présentée au Comité d'Entreprise après chaque réunion de la Commission Centrale.

La Commission cessera de se réunir au terme des 3 années après l'entrée en vigueur du présent accord.

Moyens

Les moyens complémentaires et exceptionnels nécessaires aux organisations syndicales pour assurer cette mission nouvelle, seront négociés dans le cadre du renouvellement de l'accord relatif au droit syndical dans l'entreprise.

Rôle des Délégués du Personnel

Dans le prolongement des travaux des Commissions Techniques, les Délégués du Personnel, au sein de chaque établissement, seront tenus informés de l'application de l'accord tous les deux mois à l'issue de la réunion mensuelle. A ce titre, ils recevront communication du nombre d'heures de repos compensateurs de remplacement acquises et transmettront au Chef d'Etablissement les éventuelles difficultés soulevées par les nouveaux types d'horaires. Ils pourront étudier les évolutions à y apporter. Ils seront préalablement informés de toute modification des horaires collectifs.

14 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR : 6 JUIN 1999

sous réserve de la signature préalable par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la convention d'aides financières à la réduction du temps de travail.

D'ici cette date, la Direction et les Organisations Syndicales signataires de la Convention Collective du 17 février 1992 et de l'accord du 2 mai 1997, auront tiré les conséquences du présent accord sur leur contenu en signant un avenant pour chacun de ces textes.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer dans le mois suivant la publication au Journal Officiel de la seconde loi.

Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions légales.

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Cinq exemplaires seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Melun et au Service Départemental du Travail de la Protection Sociale Agricole. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Chessy, le 14 Avril 1999 en 20 exemplaires

Pour la CGT :

Pour la CGT/FO :