

AVENANT N°6 A L'ACCORD DU 15 AVRIL 1999 PORTANT SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
--

Préambule :

La Direction a souhaité, en cours de négociation portant sur la négociation annuelle obligatoire 2007, aborder le thème du temps de travail afin de faire prévaloir les intérêts de l'entreprise et des salariés, et ceci quel que soit le débat judiciaire en cours. Elle souligne ainsi la nécessité de trouver une issue négociée à cette situation en faisant des avancées complémentaires.

Ceci traduit la volonté de la Direction de privilégier le dialogue social et non la judiciarisation des relations sociales dans l'entreprise. Elle réaffirme également le besoin de donner à l'entreprise plus de souplesse dans la gestion des temps de travail, afin de se donner les moyens d'une meilleure adaptation aux contraintes d'une activité par nature saisonnière et fluctuante.

Prenant en considération la demande des organisations syndicales de traiter de façon distincte et séparée le thème du temps de travail, la Direction a décidé de faire de ce thème un accord particulier.

Après plusieurs réunions, les parties se sont accordées pour modifier ou compléter l'accord du 15 avril 1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail comme suit :

Chapitre 1 : Champ d'application

Les dispositions de l'avenant sont applicables aux salariés de l'unité économique et sociale composée des sociétés EURO DISNEY SAS, EURO DISNEY SCA, EURO DISNEY ASSOCIES SCA et ED SPECTACLES SARL.

Chapitre 2 : Définition du temps de travail effectif modifiant le 1^{er} point du chapitre 1 de l'accord initial du 15 avril 1999

Prenant en considération les revendications syndicales relatives à la notion de temps de travail effectif, les parties conviennent que sont considérés comme temps de travail effectif les éléments suivants :

- les heures de formation à l'initiative de la société
- les heures de formation exercées dans le cadre du droit individuel, pour les actions exercées pendant le temps de travail et jugées comme prioritaires au niveau de la Branche des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (étant précisé que les actions prioritaires pour le droit individuel à la formation sont définies chaque année au niveau de la Branche)
- 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 (c'est à dire les absences autorisées payées)
- le temps passé à l'exercice des fonctions de Conseiller Prud'homme et de Conseiller du salarié 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 les Représentants de 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 (étant précisé que, conformément aux dispositions prévues dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires du mois de décembre 2000, les salariés non cadres, agents de maîtrise et agents de maîtrise assimilés cadres, cadres intégrés qui portent un costume fourni par l'entreprise, adapté à leur environnement professionnel et qui utilisent les vestiaires de l'entreprise, bénéficient d'une indemnité d'habillage, versée pour chaque jour travaillé dans ces conditions, d'un montant brut fixé au quart du taux horaire de base ; les cadres autonomes bénéficieront de la prime d'habillage et de déshabillage. Pour ces derniers, elle sera versée de façon forfaitaire pour un montant brut de 3 euros par jour travaillé),
- le temps pour se rendre des vestiaires au poste de travail dans les conditions prévues ci après.

- les temps de douche entre 2 affectations dans la même journée, ainsi que les temps de douche pour les métiers salissants et insalubres entendus au sens strict de l'arrêté du 23 juillet 1947 (le présent arrêté est joint en annexe 6) à l'exclusion des métiers pour lesquels est versée une prime de salissure et ne rentrant pas dans le champ d'application de l'arrêté précité. Pour ces salariés percevant une prime de salissure, le temps de douche n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais sera rémunéré en salaire comme tel uniquement en cas d'interventions manuelles commandées par le supérieur hiérarchique.
- Le temps de la pause de 15 minutes nécessaire au changement de poste lorsque le salarié a un double lieu de travail dans la même journée
- les heures de repos compensateurs et les repos compensateurs de remplacement.

S'agissant de la prise en considération du temps de trajet entre les vestiaires et le poste de travail comme temps de travail effectif, il est convenu entre les parties, au regard de la disparité de ces temps, de la pratique des lieux de travail tournants et de la mobilité des salariés, d'opter pour une appréciation de ce temps en fonction de 4 zones telles que définies en annexe 1, et ceci dans le cadre de la configuration actuelle des locaux du Costuming. Le temps pris en compte au titre du temps de trajet en cas de changement d'affectation au cours d'une même journée de travail est :

- celui correspondant à la prise de service
- celui correspondant à la fin de service

Ce temps sera rémunéré comme du temps de travail effectif, mais n'aura pas pour effet d'allonger la durée du travail.

Par ailleurs, les parties s'accordent pour dire que ne sont pas considérés comme du temps 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 trajet ou de transport du domicile 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 congé individuel de formation, ainsi que les heures de formation au titre du droit individuel à la formation exercées en dehors du temps de travail et pour des actions non prioritaires (étant précisé que les actions prioritaires pour le droit individuel à la formation sont définies chaque année au niveau de la Branche)
- les temps de déplacement professionnel dans les conditions définies ci-après au chapitre 3 de la présente avenant.

S'agissant des pauses repas, il est convenu entre les parties que la pause repas ne pourra intervenir moins d'une heure après la prise effective de poste. Par ailleurs, les parties conviennent que si la prise des pauses repas intervient en fin de shift, les salariés intéressés pourront bénéficier d'un départ anticipé équivalent à la durée de la pause déjeuner, et ceci après accord du supérieur hiérarchique (ce paragraphe vient compléter le deuxième paragraphe du point 3 du chapitre 1 de l'accord initial du 15 avril 1999).

Par ailleurs, les parties conviennent que le temps de repas ainsi que le temps pour se rendre sur les lieux de restauration ne sont pas considérés comme étant du temps de travail effectif, même si les salariés portent une tenue de travail, les salariés étant, pendant cette pause repas, libres de vaquer à des occupations personnelles au sens de l'article L. 212-4 CT. Il en est de même des pauses conventionnelles non rémunérées de 15 minutes interrompant une séquence de travail de 3 heures 30 minutes de travail.

Le principe décrit dans l'accord du 15 avril 1999 relatif aux interventions pendant les pauses repas est maintenu. Ainsi, pour permettre au salarié 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 salariés 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 salarié. Dans ce cas, les pauses conventionnelles de 15 minutes seront respectées (ce paragraphe vient compléter le point 4 du chapitre 1 de l'accord initial du 15 avril 1999).

Il est convenu entre les parties que, lorsque la rotation prévue au paragraphe ci-dessus n'aura pu être assurée, le salarié pourra se faire rembourser la prise en charge de ses frais de repas sous forme de note de frais, dès lors qu'il présentera à son supérieur hiérarchique les justificatifs correspondants à la prise de deux repas dans la même journée de travail.

Chapitre 3 : Prise en compte des spécificités liées aux temps de déplacement professionnel (Nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

a- Principe

Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif, il en est de même du temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Toutefois si le temps dépasse de façon significative le temps normal de travail entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fera l'objet de contreparties dans les conditions définies ci-dessous. Ces contreparties se déclencheront si le temps de déplacement professionnel est d'au moins 30 minutes par rapport au temps normal de travail entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail.

b- Conditions d'application

Deux types de contreparties sont instaurés:

- Si le temps de déplacement professionnel est compris dans les horaires de travail, les salariés non cadres, agents de maîtrise et agents de maîtrise assimilés cadres, et cadres intégrés bénéficieront, sous réserve de la production d'une déclaration sur l'honneur de la part des intéressés attestant du mode de transport utilisé et du temps passé, d'une contrepartie financière d'une heure rémunérée pour une heure de déplacement professionnel, le salarié ne pouvant subir une perte de rémunération.
- Par contre si ce temps de déplacement professionnel se situe en dehors des heures de travail, les salariés non cadres, agents de maîtrise et agents de maîtrise assimilés cadres, et cadres intégrés bénéficieront d'une heure de repos pour une heure de déplacement professionnel et ceci au-delà des 30 minutes définies ci-dessus, sous réserve de la production des justificatifs nécessaires. Les heures ainsi acquises pourront être prises par heure. Elles devront être prises dans un délai de 6 mois. A défaut de prise dans le délai de 6 mois, les heures acquises seront payées.

Pourront s'ajouter éventuellement les indemnités de déplacements kilométriques ayant la nature de frais professionnels si les conditions d'octroi sont remplies.

c- Spécificités pour les cadres autonomes

Les salariés cadres autonomes bénéficieront quant à eux forfaitairement d'un jour supplémentaire de repos par an, sous réserve de la production d'une déclaration sur l'honneur attestant du mode de transport utilisé et du temps passé et sous réserve que, sur une année de référence (allant du mois de juin au mois de mai), le temps passé au titre du déplacement professionnel soit compris entre 50 et 150 heures et deux journées de repos supplémentaires au-delà des 150 heures, auxquelles s'ajouteront éventuellement les indemnités de déplacements kilométriques ayant la nature de frais professionnels si les conditions d'octroi sont remplies. Les jours ainsi acquis devront être pris dans un délai de 6 mois. A défaut de prise dans le délai de 6 mois, les jours acquis seront payés.

Ce temps de déplacement professionnel ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas pris en compte pour le décompte de la durée du travail. En cas d'accident survenant pendant ce temps de trajet, l'accident est présumé être un accident de trajet au sens de la législation applicable en matière de sécurité sociale. Toutefois pour les cadres autonomes itinérants, l'accident intervenant pendant le temps de déplacement professionnel est considéré comme étant un accident du travail pour tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre 4 : Durée maximale journalière de travail modifiant le point 2 du chapitre 1 de l'accord initial du

La durée journalière maximale de travail effectif reste fixée à 10 heures pour l'ensemble des salariés à l'exclusion des cadres autonomes pour lesquels il n'y a pas de référence horaire.

Toutefois, l'accord du 15 avril 1999 prévoyait des dérogations portant la durée maximale journalière à 12 heures pour les secteurs suivants :

- Spectacles et événements spéciaux (y compris le secteur de Business Solutions) s'y rapportant
- Relations visiteurs
- Assistance et prévention.

Cette dérogation est maintenue dans le cadre de la présente.

Il est également convenu d'un commun accord entre les parties que la durée maximale journalière de travail à 12 heures concerne aussi le service de santé au travail et premiers soins.

Les autres dispositions du point 2 du chapitre 1 de l'accord initial sont maintenues à l'identique.

Chapitre 5 : Modalités d'appréciation des temps (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

A la demande des Organisations Syndicales et en accord avec la Direction, il est convenu de permettre aux salariés tenus à une obligation de pointage que le badgeage 5 minutes avant l'heure réellement planifié ne fasse pas l'objet d'un courrier de rappel aux salariés concernés. Il en est de même du pointage 5 minutes après l'heure planifiée. Dans l'un et l'autre cas, ce laps de temps accordé n'aura pas d'impact en termes de rémunération, ce temps étant considéré, par l'ensemble des parties, comme un temps raisonnable pour une prise de poste (heure de début de la journée de travail) ou une fin de poste (heure de fin de la journée de travail).

Toutefois, la Direction rappelle que l'institution de cette plage de tolérance ne constitue pas un mode général d'organisation du temps de travail.

Chapitre 6 : Changement de planning des salariés non cadres annulant et remplaçant le chapitre 2 de l'accord initial et annulant et remplaçant l'article 6 de l'accord du 25 juin 2002 portant sur la mise en place du parcours HATS

a- Principe

Les parties conviennent de modifier les règles relatives au changement de planning des salariés exposées au chapitre 2 de l'accord du 15 avril 1999, prenant en considération la variation de plus en plus fluctuante de l'activité soumise à des aléas importants. Ainsi les horaires de travail seront affichés chaque vendredi pour les 3 semaines civiles suivantes, les 2 premières semaines étant figées et la 3ème semaine annoncée étant indicative et ceci comme cela a déjà été mis en place au sein de la Restauration par l'accord du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le système prévu initialement consistant en l'octroi d'une journée de repos au bout de 10 changements à la demande du Manager ou du responsable hiérarchique sur une période de 12 mois ou d'une journée de repos au bout de 8 changements de shift pour les salariés HATS est intégralement modifié.

b- Conditions d'application

Il est convenu que tout changement de planning à l'initiative du manager ou du responsable hiérarchique¹ dans le cadre du volontariat au cours des deux premières semaines figées donne droit à une heure de repos. Le repos ainsi acquis peut être pris par heure jusqu'à concurrence de 7 heures. Au-delà de 7 heures, les repos acquis peuvent être pris uniquement en jours et ceci quelle que soit la durée de la journée habituellement planifiée. Par contre tout nouveau changement de planning donnera de nouveau droit à une prise en heure jusqu'à concurrence de 7 heures. Les repos ainsi acquis peuvent être pris dans un délai de 6 mois. En l'absence de prise des repos acquis dans le délai de 6 mois susvisé, les repos ainsi acquis seront payés.

c- Définition

En contrepartie de cette nouvelle compensation, les partenaires sociaux acceptent la modification de la notion de changement de planning.

¹ Au sens du présent chapitre et du présent avenant, par Manager ou responsable hiérarchique, il faut entendre le titulaire du pouvoir disciplinaire du lieu de travail. Il peut également s'agir du Manager d'un autre lieu de travail en cas d'affectation sur un lieu de travail différent ou en cas d'absence du responsable hiérarchique. En tout état de cause, le responsable hiérarchique doit faire partie de l'établissement que le salarié.

Ainsi, constitue un changement de planning au sens du présent chapitre :

- les modifications individuelles d'horaires collectifs, en début et en fin de journée, à l'initiative du Manager ou du responsable hiérarchique, dans le cadre du volontariat, sans modification de l'amplitude horaire normalement travaillée et dans la limite de la durée hebdomadaire de travail normalement applicable au cours de la semaine
- le déplacement, à l'initiative du Manager ou du responsable hiérarchique, dans le cadre du volontariat, d'une journée complète de travail sur un jour non travaillé ou l'intervention de deux journées de travail, sans modification de l'amplitude horaire normalement travaillée et dans la limite de la durée hebdomadaire de travail normalement applicable au cours de la semaine.

La contrepartie ainsi instituée n'est pas applicable aux changements de planning intervenant à la demande du salarié.

d- Cas particuliers

Il est convenu entre les parties que tous les changements de planning acquis au 31 mars 2007 seront valorisés comme suit : un changement de planning sera égal à une heure de repos. Les repos ainsi acquis devront être pris au plus tard au 30 septembre 2007. A défaut ils seront payés ou mis sur le compte épargne temps.

Chapitre 7 : Variation compensée des horaires sur une même semaine civile² (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

a- Principe

Sans préjudice des dispositions relatives à la durée maximale journalière, les parties conviennent d'appliquer la disposition conventionnelle de l'accord de branche du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail prévue au chapitre 5.3. (intitulé Adaptation de la durée du travail aux contraintes d'exploitation) qui indique «pour adapter l'organisation du travail aux besoins fluctuants et non maîtrisables de l'activité, soumise aux aléas météorologiques, aux événements nationaux ou aux évolutions du comportement des consommateurs, la durée du travail peut être soit réduite, soit allongée de 1 à 3 heures, et ce, dans les limites de la durée conventionnelle du travail, soit 10 heures de travail par jour ».

Afin de tenir compte des fluctuations d'activités, il est convenu que les salariés, sur la base du volontariat, puissent, dans le cadre d'une même semaine civile, travailler en deçà des heures planifiées et rattraper ce temps un autre jour de la semaine en fonction des besoins opérationnels et vice versa dans la limite de 1 à 3 heures, sans que cela n'ait d'impact sur la rémunération (sauf cas de la majoration de 30% prévue ci-après), sauf si la durée hebdomadaire travaillée est supérieure à 35 heures. Une telle modification de ses horaires ne saurait être imposée au salarié. Il est bien entendu entre les parties que cette modification d'horaires ne s'analyse pas en une modification du contrat de travail.

b-conditions d'application

A titre de compensation, la Direction accepte que les heures reportées sur un autre jour de la même semaine fassent l'objet d'une majoration de salaire à 30%, sans que ces heures soient considérées comme des heures supplémentaires, sauf si bien entendu la durée hebdomadaire du salarié est supérieure à 35 heures. Cette majoration de 30% sera cumulée avec les majorations jours fériés.

Afin de garantir l'appel au volontariat, il est convenu entre les parties que soit affichée une liste permettant aux salariés de s'inscrire comme étant volontaire pour une variation compensée des horaires dans la même semaine et ceci de façon hebdomadaire et par lieu de travail³. Il doit donc s'agir d'un acte personnel émanant de la seule initiative du salarié et que l'entreprise ne saurait imposer. Le format de cette liste sera annexé au présent accord (annexe 2) et la signature du supérieur hiérarchique vaudra engagement de sa part. Ainsi le salarié pour une semaine donnée pourra s'inscrire comme étant volontaire pour une ou plusieurs demi- journées de cette semaine ou pour l'intégralité de celle-ci. Le salarié pourra indiquer également le nombre d'heures dans la limite de une à trois heures pour lesquelles il se porte volontaire dans le cadre de la variation compensée. En cas d'empêchement de dernière minute, le salarié pourra toujours se rétracter sans que cela ne constitue une faute de nature à entraîner une sanction.

² Par semaine civile au sens du présent chapitre et du présent avenant, il faut comprendre la semaine allant du dimanche 0 heures au samedi 24 heures.

³ Par lieu de travail, il faut entendre la location dans laquelle le salarié est habituellement affecté.

Dau

Par ailleurs, il est convenu entre les parties que le volontariat ne peut être pris en compte pour décider de l'évolution professionnelle et de l'évolution salariale du salarié. Ne saurait être pris en compte le fait pour un salarié de s'être porté volontaire et de s'être rétracté par la suite.

Les heures reportées qui ne pourront faire l'objet d'une récupération sur un autre jour de la semaine civile seront payées en cas de maladie ou d'accident du travail. Si les heures reportées ne peuvent être récupérées du fait du supérieur hiérarchique, lesdites heures seront payées.

Bien entendu le report d'heures au titre de la variation compensée dans la même semaine civile ne peut avoir pour effet de dépasser la durée maximale journalière de travail de 10 heures ou 12 heures dans les cas prévus au chapitre 4 du présent avenant. Dans ce cas, en cas d'atteinte de la durée maximale journalière, les heures à récupérer devront l'être sur plusieurs journées de la semaine civile considérée. En cas d'impossibilité, elles seront payées.

Il est par ailleurs entendu que cette variation ne peut avoir pour effet de modifier le rythme de travail (nombre de jours travaillés dans la semaine) des salariés concernés par cette mesure.

Dans le cadre de l'application du présent chapitre, il est convenu que les fonctions exercées par le salarié doivent rester identiques.

c- Champ d'application

Le présent chapitre est applicable à tous les salariés de l'entreprise, à l'exception des cadres autonomes. Il s'applique aux divisions opérationnelles, supports et administratifs. Il n'est pas applicable aux salariés travaillant à temps partiel. Les dispositions relatives aux contreparties spécifiques en cas de changement de planning à l'initiative du supérieur hiérarchique, prévues au chapitre 6 du présent avenant, ne sont pas applicables.

Le présent chapitre n'est pas applicable aux salariés dont le mode d'organisation du temps de travail est constitué d'une modulation actuelle ou à venir.

Cette disposition spécifique fera l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise pour avis conforme avant sa mise en place, même si elle ne constitue pas en soi la mise en place d'horaires individualisés. Chaque année, un bilan du présent chapitre sera présenté au Comité d'entreprise

Chapitre 8 : Heures supplémentaires annulant et remplaçant le chapitre 4 de l'accord initial du 15 avril 1999

Aux termes du chapitre 4 relatif aux heures supplémentaires de l'accord du 15 avril 1999, il était convenu entre les parties qu'au-delà des 4 premiers mois d'application de l'accord, les heures supplémentaires ne soient pas payées, mais récupérées en intégralité.

Pour mémoire, les heures supplémentaires s'entendent des heures travaillées à la demande du Manager ou du supérieur hiérarchique et également des heures supplémentaires validées a posteriori par le Manager ou le supérieur hiérarchique en cas d'absence de ce dernier.

a- Principe

La Direction accepte le principe du paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures et ceci dès le 24 décembre 2006. Ainsi l'intégralité des heures supplémentaires sera payée avec application des majorations légales et réglementaires.

b-Cas particuliers

Toutefois, les salariés ont la possibilité d'opter pour une récupération de ces heures supplémentaires avec application des majorations légales et réglementaires. Le salarié, qui opte pour la récupération de ces heures supplémentaires, sous forme de repos compensateur de remplacement, au-delà de la 35^{ème} heure, devra faire part de son choix à son supérieur hiérarchique une fois par année au plus tard avant la fin de la première quinzaine du mois de janvier (du mois de février de l'année N au mois de janvier de l'année N+1 ou au moment de l'embauche pour les salariés entrant en cours d'année). La demande devra être formulée par écrit. Le salarié ne pourra se rétracter en cours d'année.

Dans cette hypothèse, les repos compensateurs de remplacement seront pris par journée entière (c'est à dire le nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé) ou par demi-journée (c'est à dire la moitié du nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé) dans un délai de 6 mois au plus tard à compter de leur date d'acquisition. En l'absence de prise de ces repos dans le délai requis, le repos compensateur acquis non pris sera payé ou mis sur le compte épargne temps par journée entière uniquement si le salarié en fait la demande (dans ce dernier cas, il faut entendre l'équivalent d'une journée habituellement travaillée).

Les dates des repos seront arrêtées et mentionnées sur les plannings de travail après accord du Manager ou du responsable hiérarchique dans les mêmes délais que ceux retenus pour la communication des plannings. Ces repos compensateurs de remplacement peuvent être cumulés avec une période de repos hebdomadaire ou de congés payés. En cas de départ du salarié avant la prise effective du repos, il sera compensé en salaire.

c- Cas des salariés en modulation ou en cycles

Il est convenu que le principe du paiement des heures supplémentaires s'appliquent également aux salariés en modulation ou en cycles. Par dérogation, s'agissant des modulations ou des cycles en cours à la date du 24 décembre 2006 inclus, il est entendu que l'intégralité des heures supplémentaires effectuées sur la modulation ou le cycle en cours soit payée rétroactivement à la date de prise d'effet de la modulation ou du cycle en cours. Ce paiement interviendra conformément aux mécanismes applicables à ces deux modes d'organisation du temps de travail en fin de période de référence, dès lors que le salarié aura effectué 35 heures en moyenne.

d- Contingents applicables

Le paiement des heures supplémentaires entraîne l'application d'un contingent. Dans le cadre de la modulation, il est convenu que le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 117 heures pour le personnel permanent et de 81 heures pour le personnel saisonnier. Pour tous les autres modes d'organisation du temps de travail, le contingent annuel est porté à 130 heures pour le personnel permanent et à 90 heures pour les saisonniers.

Ces contingents sont issus de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 1er avril 1999 de la Convention Collective de Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturelles. A l'intérieur de ces contingents conventionnels, les heures supplémentaires seront effectuées sans autorisation préalable, mais feront l'objet d'une information annuelle du comité d'entreprise sous forme de bilan et d'une information spécifique de l'inspecteur du travail.

Ces contingents sont applicables à tous les salariés à l'exception des cadres dirigeants, et des cadres autonomes soumis à une convention annuelle de forfait en jours. L'employeur peut demander l'exécution d'heures supplémentaires au-delà des contingents conventionnels prévus ci dessus, sous réserve de consulter le comité d'entreprise et de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail, lequel doit préciser l'ampleur du dépassement autorisé, le défaut de réponse de l'intéressé dans les 15 jours valant acceptation.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des contingents conventionnels donnent lieu à rémunération majorée et repos compensateur. Il est précisé que les contingents annuels d'heures supplémentaires cités ci-dessus s'appliqueront dans toutes les hypothèses, que les heures supplémentaires soient payées ou récupérées.

e- Bilan

A l'issue d'un délai de dix mois à compter de la date d'application du présent chapitre soit à compter du 24 décembre 2006, la direction s'engage à présenter aux organisations syndicales un bilan portant d'une part, sur le volume d'heures supplémentaires récupérées et d'autre part, sur le volume d'heures supplémentaires payées, et ceci dans le cadre de la première réunion de la commission de suivi prévue en octobre 2007. Au regard des résultats de ce bilan, les parties s'engagent à modifier en cas de besoin, par la voie de la négociation, le traitement des heures supplémentaires ainsi mis en place.

f- Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les salariés soumis à une obligation de pointage à savoir les non cadres, agents de maîtrise (y compris assimilés cadres) et cadres intégrés.

Chapitre 9 : Harmonisation des repos compensateurs annulant et remplaçant le chapitre 4 et modifiant les paragraphes 9 et 16 du chapitre 6 de l'accord initial du 15 avril 1999

a- Principe

Afin de faciliter la prise des différents repos (repos compensateurs de remplacement, repos compensateur légal et repos compensateur de modulation), les parties ont décidé d'uniformiser le délai de prise à 6 mois à compter de l'acquisition d'au moins 7 heures de repos ou de l'équivalent d'une journée habituelle de travail en cas de planification sur plus de 7 heures.

Par ailleurs, les repos acquis au titre du repos compensateur de remplacement, du repos compensateur légal et du repos compensateur de modulation pourront se cumuler afin de permettre aux salariés de prendre une demi-journée ou une journée de repos plus aisément. Le salarié pourra donc prendre des heures dans chacun des compteurs visés ci-dessus afin de prendre une demi-journée de repos ou une journée de repos, étant précisé que les repos compensateurs de remplacement et les repos compensateurs de modulation pourront, quant à eux, également être pris par heure. Les repos acquis peuvent être pris à compter de leur affichage sur le bulletin de paie et donc de la connaissance de ces repos par le salarié. A titre dérogatoire, les repos acquis peuvent également être pris avant l'affichage sur le bulletin de paie. Afin d'en matérialiser la prise et d'avoir la vision de l'état du compteur concerné à cet instant, un relevé manuel du système CTT signé de son supérieur hiérarchique sera transmis au salarié. Les repos affichés sur le bulletin de paie du mois correspondant à la prise effective pourront ne pas refléter le solde réel dudit compteur au dernier jour du mois et ceci du fait du décalage de la période de recueil. Ils seront, bien entendu, matérialisés sur le bulletin de paie du mois suivant.

Par ailleurs, il est rappelé que les repos acquis qui n'ont pu être pris dans les délais impartis seront payés.

b- Cas particuliers

A titre dérogatoire, il est prévu qu'à la demande expresse et écrite du salarié, le délai de prise des repos compensateurs de remplacement pourra être prorogé de 6 mois. La demande du salarié doit être formulée auprès de son supérieur hiérarchique au moins 2 mois avant l'expiration du délai initial de 6 mois. Dans cette hypothèse, si à l'issue du second délai de 6 mois, les repos acquis n'ont pas été pris par le salarié, les repos ainsi acquis et non pris seront perdus quel que soit le volume du compteur.

Chapitre 10 : Heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un jour supplémentaire (sixième jour) ou d'un jour complémentaire au cours d'une même semaine civile (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

a- Principe

A titre exceptionnel, un salarié pourra être amené à travailler six jours d'affilée au cours d'une même semaine civile à l'initiative du Manager ou du responsable hiérarchique. Dans ce dernier cas il est impératif que le salarié bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-4 du code du travail. De même, un salarié peut être amené à effectuer des heures supplémentaires dans le cadre d'un jour complémentaire au cours d'une même semaine civile. Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que les salariés travaillant un 6^{ème} jour puissent bénéficier d'un repos hebdomadaire entre deux périodes travaillées comprenant un 6^{ème} jour.

Afin de compenser les heures effectuées en tout ou partie dans le cadre d'un sixième jour ou d'un jour complémentaire, et ceci quel qu'en soit son positionnement dans la semaine civile, il est convenu entre les parties que les heures effectuées à ce titre soient considérées comme des heures supplémentaires et répondent aux modalités prévues au chapitre 8.

b- Modalités d'application

Pour les salariés en modulation ou en cycles, seront considérées comme des heures effectuées au titre d'une journée complémentaire, toutes les heures effectuées au-delà des heures planifiées au cours d'une semaine civile et qui entraînent l'accomplissement d'une journée de travail supplémentaire, à la condition que le salarié ait effectué en moyenne 35 heures de travail effectif sur le cycle considéré ou à l'issue de la période de modulation.

Pour tenir compte de la différence de traitement entre les salariés planifiés 35 heures par semaine et des salariés en modulation ou en cycle, il est convenu que la journée supplémentaire effectuée, et ceci par rapport à l'horaire planifié, sera payée à 100% dans le cadre de la paie du mois considéré. La majoration applicable au titre de cette journée (de 25% ou 50%) sera, quant à elle, payée en fin de période de référence⁴.

Le régime spécifique des heures travaillées au titre d'un sixième jour ou d'un jour complémentaire est cumulable avec la majoration des heures effectuées entre 10 et 12 heures par jour prévue au point 2 du chapitre 1 de l'accord initial du 15 avril 1999. Les compensations applicables au changement de shift sont applicables au présent chapitre.

c- Champ d'application

Cette disposition est applicable à tous les salariés non cadres ou cadres, à l'exception des cadres autonomes.

Chapitre 11 : Formule du temps choisi (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

a- Principe

Dans le cadre de la loi n° 2005/296 du 31 mars 2005 portant réforme des 35 heures, la direction souhaite permettre aux salariés qui le souhaitent d'effectuer des heures choisies en accord avec son responsable ou son supérieur hiérarchique au-delà des contingents conventionnels mentionnés au chapitre relatif aux heures supplémentaires.

Ces heures doivent être réalisées en respect des règles relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail. Les heures ainsi effectuées doivent correspondre à un besoin opérationnel.

Ces heures, bien que non qualifiées d'heures supplémentaires, feront l'objet d'une majoration de salaire avec les taux de majoration de 25 et 50% tels que prévus pour les heures supplémentaires. Les dispositions du chapitre relatives aux heures supplémentaires ne sont pas applicables.

b- Modalités d'application

Chaque année, les salariés qui souhaitent s'inscrire dans le dispositif du temps choisi devront formaliser leur souhait d'heures choisies au-delà du contingent par écrit auprès de leur responsable hiérarchique et de leur Responsable Ressources Humaines. Le salarié confirmera son choix d'effectuer des heures choisies au moment où il aura atteint les contingents conventionnels. Le formulaire est joint en annexe 4. Cette demande valable pour une année civile devra indiquer le nombre maximum d'heures que le salarié souhaite faire au titre du temps choisi par année.

Un délai de prévenance de 3 jours calendaires sera respecté par le supérieur hiérarchique avant l'exercice des heures choisies.

Pour les heures effectuées au-delà de la 41^{ème} heure, les salariés ayant opté pour la formule du temps choisi bénéficieront d'un repos de 50%, sans que celui ne s'analyse en du repos compensateur légal. Le délai et conditions de prise de ce repos répondent aux conditions posées par le chapitre 9 du présent avenant.

Les dispositions des chapitres 4, 7 et 10 du présent avenant peuvent se cumuler avec les dispositions du présent chapitre 11.

c- Champ d'application

Le présent chapitre est applicable aux salariés non cadres, agents de maîtrise, agents de maîtrise assimilés cadres et cadres intégrés.

Chapitre 12 : Horaires individualisés (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

La Direction accepte, à titre de concession complémentaire, la mise en place d'horaires individualisés dans les métiers administratifs et supports pour toutes les catégories de salariés à l'exception des cadres autonomes.

Dans les secteurs mentionnés ci-dessus, les départements qui souhaitent mettre en place de tels horaires devront présenter leur projet d'horaires individualisés au comité d'entreprise, et ceci à la double condition que la majorité des salariés du département concerné en aient fait la demande écrite au Directeur du département concerné et que ce type d'horaires soit en adéquation avec les besoins de ce département. Si le refus de mise en place demeure de la prérogative de l'employeur, il devra être motivé et une réflexion doit être engagée sur la possibilité de mettre en place une éventuelle nouvelle organisation qui permettrait la mise en place de tels horaires individualisés.

En tout état de cause, les salariés devront, en accord avec leur hiérarchie, s'organiser pour assurer une continuité de service notamment dans les plages mobiles. L'inspecteur du travail devra également être informé avant la mise en place de tels horaires. De même, en application de l'article L. 212-4-1 CT, le comité d'entreprise ne devra pas s'y opposer et l'information de l'inspecteur du travail est requise en cas de modification ultérieure des horaires individualisés ou de suppression de ceux-ci.

L'horaire individualisé implique la mise en place de plages mobiles et de plages fixes. Dans un souci de cohérence, les parties conviennent que les plages mobiles soient d'une durée maximale d'une heure et trente minutes tant en entrée qu'en sortie. Exceptionnellement, une plage mobile pourra également être mise en place pour la pause repas du déjeuner.

Chapitre 13 : Bons d'ouverture/ fermetures modifiant le chapitre 5 de l'accord initial du 15 avril 1999 ainsi que l'accord du 14 octobre 2002 sur le travail de nuit

Le système des bons d'ouverture/ fermeture instauré à titre expérimental dans le cadre de l'accord du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et déjà modifié à plusieurs reprises, est revu et remplacé par les dispositions suivantes et ceci afin de prendre en considération les revendications de certaines organisations syndicales.

Les salariés concernés bénéficieront des bons d'ouverture/ fermeture dans les conditions suivantes :

- Il faudra avoir assuré au moins 3 ouvertures ou fermetures par mois pour pouvoir bénéficier des bons d'essence.
- Bénéficiaires : il s'agit de tous les salariés qu'ils soient non cadres, agents de maîtrise ou cadres intégrés (à l'exception des cadres autonomes), et ceci quel que soit le secteur d'activité concerné, dès lors que les horaires pratiqués ne permettent plus d'utiliser les moyens de transport en commun (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).
- Le salarié qui souhaite bénéficier des bons d'essence doit remettre à la signature de son responsable hiérarchique une attestation précisant la distance séparant son domicile du site et les coordonnées du véhicule utilisé.
Le responsable hiérarchique sera, quant à lui, chargé de préciser et valider le nombre d'ouvertures/fermetures réalisées en cours de mois.

Les salariés résidant dans les appartements mis à leur disposition par la société Euro Disney sont concernés par ce chapitre.

- Si des moyens de transport en commun se développaient à l'avenir, de façon à permettre une meilleure desserte matinale ou nocturne, cet avantage pourrait être remis en cause par voie d'avenant.

Compte tenu de l'éloignement du Ranch (établissement 7) par rapport à la gare RER et aux spécificités des modalités de transport, il est d'un commun accord convenu de considérer que, pour les intéressés, il faut entendre l'horaire commençant moins d'une heure après l'arrivée du premier RER ou se terminant moins d'une heure avant le départ du dernier RER.

La valeur des bons d'essence est indiquée ci-dessous en fonction tant du nombre d'ouvertures/fermetures réalisées au cours d'un mois civil que du kilométrage réalisé.

Nombre Ouvertures/ Fermetures par mois civil	Kilométrage		
	≤ 20 kms AR	Au-delà de 20 kms et ≤ 40 kms	> 40 kms AR
3 à 5	5 euros	20 euros	40 euros
6 à 9	10 euros	25 euros	50 euros
10 à 11	15 euros	30 euros	60 euros
12 à 15	20 euros	35 euros	75 euros
16 à 19	25 euros	40 euros	80 euros
20 et plus	30 euros	50 euros	90 euros

Les dispositions des chapitres 4, 7, 8 et 10 du présent avenant se cumuleront avec les dispositions du présent chapitre 13.

Chapitre 14 : Travail à temps partiel modifiant le point 1.3 du chapitre 10 de l'accord initial

Il était initialement prévu que le salarié à temps partiel inscrit dans les effectifs à la date d'entrée en application de l'accord du 15/04/1999, travaillant 16 heures par semaine, puisse se voir offrir la possibilité de passer à temps plein à chaque période de vacances scolaires l'accord du salarié étant formulé par avenant à son contrat de travail valable pour l'année scolaire ou universitaire.

Pour tenir compte des évolutions sur ce point, la Direction permet aux salariés concernés de passer à une durée hebdomadaire de 28 heures (et non plus 35 heures) pendant les périodes de vacances scolaires, et ceci dès la date d'application du présent avenant. Toutefois, en cas de nouvelle évolution permettant à ces salariés de passer à temps plein, le présent chapitre n'aura plus lieu d'être.

Chapitre 15 : Temps de travail des cadres annulant et remplaçant le chapitre 11 de l'accord initial du 15 avril 1999

Les cadres de la société sont divisés en trois catégories :

- les cadres dirigeants qui sont hors classification
- les cadres autonomes
- les cadres intégrés dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou l'équipe auquel ils sont intégrés

1- Cadres dirigeants

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme cadres dirigeants ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise. Sont ainsi concernés les cadres ayant le statut de directeurs, Vice- Président et Senior Vice-Président, ceux qui participent au Comité de Direction et au Comité Exécutif.

Les cadres dirigeants n'étant pas soumis, conformément à la loi, aux dispositions légales relatives à la durée du travail, sont en conséquence exclus du champ d'application de la présente.

2- Cadres autonomes

a- Cadres concernés

Prenant en considération la contestation des organisations syndicales relatives à la première définition des cadres autonomes au regard des coefficients prévus dans la convention collective d'adaptation, les parties conviennent d'un commun accord de la définition suivante :

Après nouvelle analyse des différents emplois de cadres existant au sein de l'entreprise et des conditions d'exercice de leurs fonctions en terme d'autonomie et de capacité ou non de prédéterminer l'organisation de leur temps de travail sont considérés comme autonomes les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait des responsabilités exercées dans le cadre de leurs fonctions, de leur expérience professionnelle reconnue et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, et ceci en prenant en considération la nature particulière de l'activité de l'entreprise, ainsi que les modes organisationnels mis en place pour répondre à la couverture d'une activité continue dans le cadre

Il s'agit des titulaires des fonctions de cadre commercial et itinérant, de responsable d'unités ou de services, des cadres spécialistes ou expert d'un domaine opérationnel ou fonctionnel, ainsi que des chargés de projets.

Sont exclus les cadres soumis à des contraintes horaires du fait de l'organisation et de la participation à un spectacle. La notion de cadres autonomes n'est pas exclusive de la prise en considération des besoins de fonctionnement de l'entité à laquelle ils appartiennent.

Sont également considérés comme cadres autonomes tous les salariés cadres ayant une fonction de Small World Manager et ceci du fait de l'autonomie dont ils disposent dans le cadre de l'organisation de leur emploi du temps.

b- Modalités de la convention de forfait annuelle en jours

Les cadres autonomes bénéficieront d'une convention de forfait annuelle en jours.

Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte :

Ainsi, le nombre de jours travaillés par année de référence (allant du mois de juin de l'année N au mois de mai de l'année N+1) sera de 211 jours⁵ pour les supports comme pour les opérationnels. .

Pour le calcul du forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés pour une année complète de référence s'entend des congés payés inclus pour la totalité des droits acquis annuellement. Ainsi le forfait cité en référence ci dessus de 211 jours est valable si l'intégralité des congés payés est acquis. Le nombre de jours travaillés sera automatiquement augmenté à due proportion si les congés payés ne sont pas intégralement acquis.

L'année de référence à prendre en compte sera celle citée ci-dessus à savoir celle allant du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

Pour le décompte des jours travaillés au titre du forfait annuel, sont pris en compte et considérés comme des jours effectués :

- les jours d'absence au titre de la maladie
- les jours d'absence au titre du congé maternité ou du congé paternité
- les jours d'absence au titre d'un congé de présence parentale à temps plein
- les jours d'absence au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- les repos au titre du déplacement professionnel au sens du chapitre 3 du présent avenant.
- les jours de fractionnement légaux et le jour de fractionnement conventionnel dès lors que les conditions requises pour y avoir droit sont réunies
- les jours d'absence au titre des événements familiaux dans les conditions prévues par la Convention collective d'adaptation du 24 avril 2001 à savoir les jours d'absence accordés pour le mariage du salarié, la naissance ou l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant, le décès du père ou de la mère le décès du conjoint ou d'un enfant, les absences pour les examens prénataux, la demi-journée pour la rentrée des classes, le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ainsi que les journées accordées au titre des enfants malades,

Les jours de repos⁶ sont attribués par année de référence et pourront être pris par demi-journée. Ces jours de repos pourront être cumulés. Ils pourront également être accolés aux congés payés dans la limite de 5 jours.

Un calendrier prévisionnel de ces jours de repos sera élaboré chaque trimestre par les cadres concernés. Ce calendrier sera transmis au supérieur hiérarchique. En cas de nécessité, ce calendrier pourra être modifié par le cadre concerné avec un délai de prévenance de 15 jours. En tout état de cause, les dates de prise de ces journées sont fixées par le cadre en accord avec sa hiérarchie et ceci en prenant en considération les besoins du service et afin d'assurer une bonne rotation dans la prise des jours.

⁵ tir du calcul suivant : 365 jours dans l'année – 104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de repos liés au bénéfice de la réduction du temps de travail
⁶ cation du temps de travail

Les cadres absents (sauf période d'absences assimilées à du temps de travail effectif telles que les heures de délégation, de formation à l'initiative de l'employeur...) ainsi que les cadres entrés ou sortis des effectifs en cours d'année, bénéficieront d'un droit à jours de réduction du temps de travail calculé prorata temporis. Pour les cadres autonomes à temps partiel, les jours habituellement travaillés seront indiqués.

Par ailleurs, afin de tenir compte des références horaires applicables en droit du travail et notamment pour le décompte des crédits d'heures des représentants du personnel, il est convenu entre les parties, qu'une journée de travail correspond à 7 heures.

Le décompte des journées de travail et des journées de repos se fera mensuellement, au moyen d'un support type auto-déclaratif, et transmis au supérieur hiérarchique. Ce support auto-déclaratif figure en annexe 5.

Organisation du travail :

Les cadres concernés par la conclusion d'une convention de forfait annuel en jours déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur charge de travail entre 5 heures et plus, étant précisé que le temps de travail journalier est limité par référence aux dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Le cadre autonome doit donc bénéficier des dispositions relatives au repos quotidien (soit 11 heures) et au repos hebdomadaire (soit 35 heures). Les Directeurs et chefs d'établissement sont en tout état de cause garants de la bonne répartition du travail des cadres autonomes.

Dans l'hypothèse où un salarié cadre autonome estimerait que sa charge de travail est trop importante, il pourra demander la tenue d'une réunion avec son supérieur hiérarchique afin d'en analyser les causes.

Si les raisons de ces dépassements répétés sont conjoncturelles, il sera examiné avec lui les solutions envisageables pour y remédier dans les plus brefs délais. Si les raisons sont structurelles, une réunion avec le Vice-Président des Ressources Humaines sera organisée afin de trouver les solutions appropriées.

Avenant au contrat de travail et modalités pratiques :

Les cadres concernés par cette convention de forfait annuel se verront proposer un avenant à leur contrat de travail. En cas de refus, les salariés seront soumis aux dispositions applicables aux cadres intégrés et soumis au pointage. Bien entendu un tel refus d'application d'une convention de forfait annuel en jours impliquera que le temps de travail des intéressés puisse être prédéterminé, ceci pouvant entraîner une nouvelle répartition des attributions initiales, et ceci dans le cadre de l'emploi exercé. Un tel refus ne pourra être sanctionné.

Un cadre autonome pourra demander, sous réserve d'un commun accord, à devenir cadre intégré notamment après une période de longue absence (par exemple au titre d'un retour de congé de maternité, d'un congé parental éducation ou d'un congé de présence parentale ou après une longue maladie).

Le contrôle du nombre de jours travaillés en fin de période de référence et incidences :

En fin d'année de référence, les salariés considérés comme cadres autonomes pourront mettre 5 jours sur le compte épargne temps.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le cadre autonome serait, en fin de période de référence, supérieur au nombre de jours fixés dans la convention annuelle de forfait, déduction faite des jours mis sur le compte épargne temps, les jours excédentaires devront impérativement être pris dans le courant du premier trimestre de l'année suivante de référence. Le salarié devra alors planifier la prise des jours excédentaires à l'intérieur de ce délai. A défaut de planification par le salarié, l'employeur se réserve le droit de les imposer.

A défaut de planification par le supérieur hiérarchique, les jours excédentaires seront mis sur le compte épargne temps.

Par ailleurs dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le cadre autonome serait, en fin de période de référence, inférieur au nombre de jours fixés dans la convention annuelle de forfait, les jours manquants devront impérativement être travaillés dans le courant du premier trimestre de l'année suivante de référence. Le salarié devra alors planifier le travail des jours à effectuer à l'intérieur de ce délai. / défaut, les jours manquants feront l'objet d'une retenue sur salaires.

c- Appointements forfaitaires

Pour tenir compte de la référence en jours de travail et non plus en heures de travail, il est convenu que la rémunération mensuelle des cadres autonomes, doit être au moins supérieur de 8% par rapport aux minima conventionnels applicables dans l'entreprise aux coefficients 300 à 520 inclus. Cette règle s'appliquera également aux cadres autonomes nouvellement embauchés.

S'agissant spécifiquement des Small World Managers et pour tenir compte des responsabilités qui leur sont accordées notamment dans le cadre de la mise en œuvre du présent avenant eu égard à leurs équipes, la Direction accorde aux intéressés une rémunération brute mensuelle minimale de 2600 euros et ceci à compter du 1^{er} juin 2007. Toute embauche ou promotion d'un Small World manager se fera sur cette base (tant en termes de coefficient que de rémunération).

Les cadres autonomes ne bénéficiant ni de la revalorisation de leur rémunération au titre des 8% par rapport aux minima conventionnels des coefficients 300 à 520 inclus, ni de la revalorisation spécifique accordée aux Small World Managers, bénéficieront d'une revalorisation du salaire de base de 1% au 1^{er} juin 2007.

d- Date d'application

La date d'application des conventions de forfait annuelle en jours pour les cadres autonomes est celle du 1^{er} juin 2007.

3- Les cadres intégrés

a- Salariés concernés

Sont considérés comme intégrés et donc soumis à l'horaire collectif les cadres qui sont tenus à des contraintes horaires du fait de l'organisation et de la participation à un spectacle. Seront également considérés comme cadres intégrés les cadres ne souhaitant pas être considérés comme cadres autonomes.

b- Obligation de pointage et incidences

En tant que cadres soumis à l'horaire collectif, les intéressés seront soumis à l'obligation de pointage en entrée et en sortie.

Les salariés concernés seront payés sur la base de 151.67 heures, correspondant à 35 heures hebdomadaires, réparties sur 5 jours à hauteur de 7 heures par jour sauf mode d'organisation du temps de travail différent applicable antérieurement à la mise en œuvre du présent avenant. Seront considérés comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures, heures effectuées à la demande du supérieur hiérarchique et correspondant à un travail commandé, ainsi que les heures supplémentaires validées a posteriori par leur supérieur hiérarchique. Les heures supplémentaires répondront au régime défini au chapitre 8 du présent avenant.

Les contingents d'heures supplémentaires sont applicables aux cadres intégrés.

Sont également applicables l'ensemble des dispositions applicables en matière de durée du travail (durée maximale journalière et hebdomadaire de travail, repos quotidien, repos hebdomadaire notamment).

Les dispositions du chapitre 4 relative à la durée maximale journalière leur sont applicables dans les conditions prévues par ce chapitre. Il en est de même des dispositions relatives aux chapitres 10 et 11 du présent avenant.

c- Date d'application

Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} juin 2007.

Chapitre 16 : Journée de solidarité (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

La Direction accepte que la journée de solidarité, à savoir le lundi de Pentecôte à défaut d'accord de Branche ou d'entreprise, soit de nouveau traité et assimilé à un jour férié pour l'ensemble des salariés de l'entreprise à compter de l'année 2007. La journée de solidarité est considérée à compter de cette date comme un jour férié au même titre que les autres jours fériés dans l'entreprise. La journée de solidarité est offerte aux salariés.

Chapitre 17 : Commission de suivi annulant et remplaçant le chapitre 13 de l'accord initial du 15 avril 1999

Pour faire suite à la demande des organisations syndicales, la Direction accepte de mettre en place une commission de suivi au niveau central.

Cette commission aura pour objectif de s'assurer de la bonne application des mesures contenues dans le présent avenant.

Cette commission de suivi spécifique se réunira une première fois dans le courant du mois d'octobre 2007, puis du mois d'avril 2008.

A l'issue de cette seconde réunion, le suivi du temps de travail se fera au travers de la commission de suivi des accords prévue par l'accord de rénovation des Relations sociales.

Lors des deux réunions de la commission de suivi spécifique, seront communiqués les éléments suivants :

- L'état des dépassements à la durée maximale journalière à 10 heures pour chaque secteur bénéficiant de la dérogation à 12 heures
- Le nombre d'heures de repos acquis au titre des changements de planning à la demande du salarié et du responsable hiérarchique tels que définis au chapitre 6 du présent avenant ainsi que le nombre de salariés concernés par établissement
- Le nombre de jours accordés au titre des déplacements professionnels
- Le nombre de variations compensées des horaires au sens du chapitre 7 du présent avenant par établissement (en nombre d'heures) avec la précision des heures qui ont pu être compensées de celles qui n'ont pu l'être
- Le nombre d'heures supplémentaires récupérées et le nombre d'heures supplémentaires payées par établissement
- Le volume en heures de l'intérim par établissement
- Le nombre de repos compensateurs non pris dans les délais impartis payés par établissement.
- Le nombre de 6^{ème} jours effectués et le nombre de jours complémentaires effectués par établissement
- Le nombre de bons d'essence remis aux salariés par établissement
- Le nombre d'heures effectuées au titre du temps choisi par salarié et par établissement
- Le nombre de cadres intégrés et le nombre de cadres autonomes, ainsi que l'état du nombre de jours travaillés par an par établissement

Les éléments seront remis dans la mesure du possible par statut (non cadres, agents de maîtrise, cadres). Les documents préparatoires seront remis au représentant des organisations syndicales une semaine avant la tenue de la réunion.

Une synthèse annuelle des travaux de suivi sera présentée au comité d'entreprise pour information.

Chapitre 18 : Principe de faveur (nouveau chapitre complétant l'accord initial du 15 avril 1999)

Les dispositions relatives au temps de travail du présent avenant sont conclues au regard des dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur et également au regard de l'accord de Branche du 1^{er} avril 1999 dans sa rédaction actuelle. Les parties s'accordent pour maintenir les dispositions globalement plus favorables applicables dans l'entreprise en matière de temps de travail, en cas de conclusion d'un accord de branche portant sur le même sujet.

Chapitre 19 : Durée des dispositions relatives au temps de travail du présent avenant

Les dispositions relatives au temps de travail contenues dans le présent avenant sont conclues pour une durée indéterminée.

Elles sont applicables à compter du 1^{er} avril 2007, à l'exception des dispositions relatives aux heures supplémentaires qui seront applicables dès le 24 décembre 2006 et de celles relatives au temps de travail de cadres qui seront applicables à compter du 1^{er} juin 2007.

Chapitre 20 : Mise en œuvre de l'avenant

Le présent avenant sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales, aux autres organisations syndicales. Les organisations syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de 8 jours.

A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition, le présent avenant sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Melun, un exemplaire au service départemental du travail et de la protection sociale agricole.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire de l'avenant, ainsi que le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Fait à Chessy, le **1-12-06**, en 13 exemplaires

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet avenant

Pour la CFDT

Pour la CFTC...

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour le SIPE

Pour l'UNSA

Annexe 1 : TEMPS DE TRAJET

Tableaux récapitulatifs des temps de trajets par zone

TEMPS DE TRAJET - REPARTITION PAR ZONE - DLH

DEPARTEMENT	BADGEUSE / LOCALISATION	ZONE A
DLH BAR	Corridor Milieu	16
DLH BELL SERVICE/CONCIERGE/INTERNAL SALES	Corridor Fin	16
DLH BREAKFAST	Corridor Milieu	16
DLH CALIFORNIA GRILL DINNER	Corridor Milieu	16
DLH CALIFORNIA KITCHEN	Corridor Milieu	16
DLH CASTLE CLUB/LOUNGE	Corridor Milieu	16
DLH FRONT OFFICE	Corridor Fin	16
DLH HOUSEKEEPING	Corridor Milieu	10
DLH INVENTION DINNER	Corridor Milieu	16
DLH INVENTION KITCHEN	Corridor Milieu	16
DLH MAINTENANCE	Corridor Milieu	10
DLH MERCHANDISE	Corridor Milieu	16
DLH RECREATION	Corridor Milieu	10
DLH ROOM SERVICE/MINIBAR	Corridor Milieu	16

Pour tous les autres hôtels, à l'exception du Disneyland Hôtel, il est convenu qu'il n'y a pas d'incidence en matière de temps de trajet entre le Costuming et le lieu de travail du fait de la présence du Costuming sur place.

TEMPS DE TRAJET - REPARTITION PAR ZONE - RESTAURATION PARCS

DEPARTEMENT	BADGEUSE / LOCALISATION	ZON
CARTS DISCO	Backstage Plaza Garden / ODF Videopolis	
CARTS FANTASY	Batiment ODF Fantasyland (DLP)	
CARTS FRONTIER	Backstage Fuente - Thunder mesa	
CARTS WDS	Outdoor Food	
CPLX AUBERGE DE CENDRILLON BACK	Auberge Cendrillon	
CPLX AUBERGE DE CENDRILLON FRONT	Auberge Cendrillon	
CPLX B.EXPRESS-RDV	Backlot - Studio Commissary -backstage	
CPLX BELLA NOTE	Bella Note	
CPLX BLUE LAGOON BACK	Blue Lagoon / Pirates	
CPLX BLUE LAGOON FRONT	Blue Lagoon / Pirates	
CPLX CAFE HYPERION	Batiment Videopolis Cuisine	
CPLX CASEY'S	Main street Nord/ouest	
CPLX CHALET	Chalet de la marionnette	
CPLX COLONEL HATHIS	Colonel Hathis	
CPLX COWBOY COOKOUT	Cowboy cookout	
CPLX FUENTE DEL ORO/HAKUNA	Fuente	
CPLX LUCKY/SILVER/LAST CHANCE BACK	Cuisine Silver/Lucky	
CPLX LUCKY/SILVER/LAST CHANCE FRONT	Cuisine Silver/Lucky	
CPLX NEB	Main Street nord/est	
CPLX PIZZA PLANET	Pizza planet restaurant	
CPLX PLAZA GARDEN BACK	Backstage Plaza Garden / ODF Videopolis	
CPLX PLAZA GARDEN FRONT	Backstage Plaza Garden / ODF Videopolis	

TEMPS DE TRAJET - REPARTITION PAR ZONE - PARCS OPERATIONS

DEPARTEMENT	BADGEUSE / LOCALISATION	ZONE A/I
ANNUAL PASS	Pass annual office	16
ATTRACTION 1 MAIN STREET	Timon	16
ATTRACTION 2 DISCOVERYLAND	Star Tour	26
ATTRACTION 3 FANTASYLAND	Algeco Cinderela	20
ATTRACTION 4 - ADVENTURELAND	Blue lagoon/Pirates	20
ATTRACTION 5 FRONTIERLAND	Salle Briefing operation	20
GUEST FLOW	Algeco Cinderela	20
GUEST RELATIONS	City Hall	10
PARKING GUEST STORAGE	Guest storage	16
PRODUCTION 1	Armageddon Backstage	16
PRODUCTION 2	Rock n roller backstage	16
PRODUCTION 3	Imagination	0
TICKET COMPLEX 1 DLP	DLP ticketing office	16
TICKET COMPLEX 2 WDS	Guest services WDS	10

DCW

TEMPS DE TRAJET - REPARTITION PAR ZONE - BOUTIQUES PARCS

DEPARTEMENT	BADGEUSE / LOCALISATION	ZONE
MERCH. PLAZA-EAST/WEST	Boutique Piazza West	16
MERCH. ASTROCADE SEGA	Stock Star Trader	20
MERCH. CONSTELLATION-ASTROCADE	Stock Constellation	16
MERCH. DISNEY & CO	Main street Nord/ouest	10
MERCH. DISNEY STUDIOS STORE-ENTRY BLDG	Studio Store	10
MERCH. EMPORIUM FLOOR	Main Street Sud/ouest	16
MERCH. GIRAFE-INDIANA J./BAZAR	Bazar / Girafe curieuse	16
MERCH. RIBBONS-STORYBOOK	Main Street sud/est	16
MERCH. SIR MICKEY'S	Stock Sir Mickey	16
MERCH. SQUARE-CANDY-CLOTHIER-MOTO	Main Street sud/est	16
MERCH. STAR TRADER-PHOTOMORPH.	Stock Star Trader	20
MERCH. STROLLER-BALLOON-CART-POUSSETT	Timon	16
MERCH. SW PHOTOGRAPHY	Main Street sud/est	16
MERCH. T.MESA-PUEBLO T.-SHOOTING G.	Backstage Fuente - Thunder mesa	16
MERCH. THE LEGENDS OF HOLLYWOOD	Light Camera Hollywood boutique	10
MERCH. CHAUM. DES 7 NAINS	Chaumiere 7 nains	16
MERCH. LE COFFRE DU CAPITAINE	Blue Lagoon / Pirates	20
MERCH. BOUTIQUE JESSICA	Baloo	10

Annexe 2 : VARIATION COMPENSEE DES HORAIRES DANS LA MEME SEMAINE

Modèle de liste permettant aux salariés de s'inscrire dans le cadre du volontariat pour une variation compensée des horaires dans la même semaine

Formulaire d'inscription pour la variation compensée des horaires dans la semaine

Cost center

Semaine

1037

[illegible]

RD

Indiquer les heures effectives en plus ou moins pour une variation compensée des horaires dans la même semaine

Annexe 3 : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Modèle de décompte des jours travaillés pour les cadres autonomes

**DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES
POUR LES CADRES AUTONOMES**

Nom :

Prénom :

N°ID :

Cost Center :

Semaine :

(Cochez une case par jour)

Dimanche

☐

Jour travaillé

☐

Lundi

☐☐

Mardi

☐☐

Mercredi

☐☐

Jeudi

☐☐

Vendredi

☐☐

Samedi

☐☐

Signature du salarié

Signature du responsable hiérarchique

Date :

Date :

FORMULAIRE TEMPS CHOISI

Par le présent formulaire, j'accepte de faire des heures au delà des contingents conventionnels. J'ai pris connaissance du fait que ces heures ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires, mais seront payées avec application des majorations légales et réglementaires applicables en matière d'heures supplémentaires.

Ce choix est valable pour une année civile de référence.

J'ai la possibilité de confirmer mon choix au moment où j'aurai atteint mon contingent d'heures supplémentaires.

J'accepte d'effectuer ces heures choisies, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours.

NOM

PRENOM

n°ID

STATUT

Non cadre ☐

AMN ☐

AMA ☐

Cadre intégré ☐

Nombre d'heures choisies pour une année

Année de référence

Indiquer ici le nombre d'heures

Signature du salarié



Signature du supérieur hiérarchique



Objet : avenant à votre contrat de travail portant sur la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours

Cher XXXXXX

Nous vous confirmons les modifications suivantes à votre contrat de travail, à compter du XXXXXXXX

Article 1 : Convention individuelle de forfait en jours

Compte tenu de la nature de votre qualification professionnelle, de votre coefficient, de vos responsabilités et de l'autonomie dont vous disposez dans la gestion de votre temps de travail, le décompte de votre temps de travail se fera, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant exclusivement en jours travaillés sur l'année.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 – III du code du travail et des dispositions conventionnelles relatives aux cadres autonomes prévues par l'avenant n° 6 du ... à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 15 avril 1999, votre temps de travail se décomptera du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année en nombre de jours travaillés, lesquels ont été fixés par l'avenant n° 6 à l'accord ARTT au nombre de 211 et ce sur la base du droit à l'intégralité des congés payés (*dans l'hypothèse où l'intégralité des congés payés ne serait pas acquis, ou en cas d'entrée ou de sortie du cadre autonome en cours d'année de référence, le nombre de jours de référence est calculé prorata temporis*).

Compte tenu de ce qui précède, les dispositions des articles L. 212-1 alinéa 2 et L. 212-7 alinéa 2 ne vous sont pas applicables.

Vous bénéficierez des dispositions relatives au repos quotidien (soit 11 heures) et au repos hebdomadaire (soit 35 heures). Vous devez répartir vos journées de travail en fonction de votre charge de travail. Si vous estimez que votre charge de travail est trop conséquente, vous pourrez saisir votre supérieur hiérarchique et ceci conformément aux dispositions conventionnelles précitées.

Toute formalité administrative qui sera remplie avec une référence à la durée du travail en heures n'aura qu'une valeur indicative, les dispositions qui précèdent constituant seules le régime du temps de travail régissant votre contrat de travail.

Article 2 : Rémunération forfaitaire

Vos appointements forfaitaires mensuels bruts s'établissent à XXXX euros.

Ces clauses viennent en substitution des précédentes ayant le même objet et la même nature.

Les autres dispositions de votre contrat de travail demeurent inchangées.

ANNEXE 6 : Arrêté 23 juillet 1947

TABLEAU 1

TRAVAUX SALISSANTS VISÉS PAR LES TABLEAUX DES MALADIES PROFESSIONNELLES ANNEXÉS AU DÉCRET N° 46-2959 DU 31 DÉCEMBRE 1946

(Arr. 15 oct. 1951 ; Arr. 29 nov. 1960 ; Arr. 13 déc. 1982 ; Arr. 30 juill. 1986 ; Arr. 28 déc. 1988 ; Arr. 22 nov. 1989 ; Arr. 22 oct. 1991 ; Arr. 4 avr. 1995 ; Arr. 6 déc. 1999)

Récupération du vieux plomb donnant lieu à des dégagements de poussières d'oxyde de plomb.
Métallurgie, affinage, fonte, laminage du plomb, de ses alliages et des métaux plombifères.
Ebarbage, polissage de tous objets en plomb ou en alliage de plomb.
Fabrication, réparation des accumulateurs au plomb.
Fabrication et manipulation des oxydes et sels de plomb.
Préparation et application de peintures, vernis, laques, encres à base de composés de plomb ; grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères.
Fabrication et application des émaux plombeux.
Fabrication du plomb tétraéthyle.
Récupération des résidus industriels mercuriels (agents catalytiques, etc.).
Fabrication et réparation d'accumulateurs électriques au mercure.
Fabrication des composés du mercure.
Sécrétage des peaux par le nitrate acide de mercure.
Feutrage des poils sécrétés.
Concassage, broyage, ensachage et transport à dos d'homme des ciments.
Fabrication de l'acide chromique, des chromates et bichromates alcalins.
Préparation et emploi des dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et des homologues.
Préparation et emploi du dinitrophénol, de ses homologues et de leurs sels.
Fabrication de l'aniline et autres amines aromatiques.
Préparation au moyen d'amines aromatiques de produits chimiques, matières colorantes, produits pharmaceutiques.
Teinture de fils, tissus, fourrures, cuirs, etc., au noir d'aniline ou autres colorants développés sur fibres.
Manipulation ou emploi du brai de houille.
Fabrication de l'arsenic et des composés (anhydride arsénieux, arsénites, acide arsénique arsénates, etc.).
Préparation de produits insecticides ou anticryptogamiques renfermant des composés de l'arsenic.
Fabrication et emploi de couleurs et peintures contenant des composés de l'arsenic.
Emploi des composés arsenicaux en mégisserie et en tannerie, manipulation de peaux qui en sont enduites.
Travaux de fonderie : préparation et manutention du sable chargé de noir, moulage au sable chargé de noir et décochage des moules, dessablage et ébarbage des pièces brutes, dans les ateliers où les dispositifs de captation des poussières s'avèrent insuffisamment efficaces.
Travaux au jet de sable.
Récupération de la streptomycine.
Préparation et manipulation du bioxyde de manganèse.
Travaux d'abattage des animaux de boucherie.
Travaux d'abattage des volailles.
Travaux d'équarrissage.
Tueries particulières.
Travaux occasionnels et poussiéreux exposant à l'amiante.
Travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium (à compter du 1^{er} août 1989).
Travaux de collecte et de traitement des ordures (à compter du 1^{er} juill. 1990).
Travaux de garderie et d'élevage d'animaux, notamment dans les animaleries (à compter du 1^{er} déc. 1992).
Travaux exécutés dans les laboratoires où sont utilisés des animaux d'expérience (à compter du 1^{er} déc. 1992).
Travaux d'usinage comportant un contact permanent avec des fluides de coupe (à compter du 1^{er} janv. 1996).
Travaux effectués dans les égouts (à compter du 1^{er} janv. 2000).

TABLEAU 2

AUTRES TRAVAUX SALISSANTS EFFECTUÉS DANS DES ATELIERS OÙ LES DISPOSITIFS DE CAPTATION DES POUSSIÈRES OU AÉROSOLS S'AVÈRENT INSUFFISAMMENT EFFICACES

(Arr. 15 oct. 1951 ; Arr. 29 nov.)

Préparation et emploi du trinitrophénol.
Manipulation de la cyanamide calcique.
Fabrication, transformation et manutention des engrais.
Effilochage et cardage des textiles.
Triage des vieux chiffons.
Broyage, criblage et manutention du charbon.
Criblage, ensachage et manutention du charbon de bois, fabrication d'agglomérés à partir des poussières de charbon de bois.
Fabrication et manipulation du noir animal, du noir de fumée, du noir de pétrole et du noir de carbone, notamment dans l'industrie du caoutchouc.
Fabrication et manipulation des pigments en poudre.
Fabrication et manipulation des matières colorantes.
Concassage et broyage des émeris.
Retailage des vieilles meules.
Polissage des métaux.
Nettoyage et entretien des fours, cheminées et chaudières mettant le personnel en contact avec les suies, les cendres ou les tartres.