

AVENANT A L'ACCORD DE RENOVATION DES RELATIONS SOCIALES

ENTRE

D'une part,

Les Sociétés suivantes constituées en Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 783.364.900 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334.173.887,

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 1.203.699.718 ,90 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1 rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté [REDACTED] sant en sa qualité de Directrice Relations Sociales,

ET

D'autre part,

La CFDT, représentée par l'un de ses Délégué(e)s Syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses Délégué(e)s Syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFTC, représentée par l'un de ses Délégué(e)s Syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT, représentée par l'un de ses Délégué(e)s Syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT-FO, représentée par l'un de ses Délégué(e)s Syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

L'UNSA, représentée par l'un de ses Délégué(e)s Syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales ont conclu en 2004 un accord de Rénovation des Relations Sociales.

Par la réouverture de cette négociation, elles ont souhaité prendre en considération les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles liées notamment aux effets de la loi de 2008 sur la représentativité et des différentes lois intervenues depuis.

Elles ont souhaité réaffirmer que la qualité du dialogue social repose sur deux principes :

- La reconnaissance accordée aux missions des Institutions Représentatives du Personnel et de la Direction ainsi que l'importance du respect mutuel des personnes et des fonctions.
- L'importance de faire vivre les accords signés pour accompagner les évolutions et les attentes des salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales s'accordent sur le fait que le Dialogue Social doit reposer sur le respect des personnes et des fonctions, élément essentiel à la construction d'un Dialogue Social refondé et serein.

Ainsi les Parties reconnaissent que les Relations Sociales sont l'ensemble des rapports entre l'Entreprise, les salariés et les Instances Représentatives du Personnel :

- Dans le cadre de la relation entre la hiérarchie et le personnel, les Relations Sociales doivent permettre d'améliorer l'efficacité et la participation du personnel à la marche de l'Entreprise. Ainsi, tous les responsables hiérarchiques, par le respect et l'écoute, doivent participer à développer un climat de confiance.
- De même, la relation entre l'Entreprise et les différentes Instances Représentatives du Personnel, est un facteur d'équilibre et d'enrichissement dans les échanges et les négociations.
- Enfin, la relation entre les salariés et les Instances Représentatives du Personnel, est un des éléments d'efficacité et de pragmatisme du Dialogue Social, et contribue à renforcer le lien social et la qualité des relations humaines au sein de l'Entreprise.

La Direction réaffirme le rôle positif du fait syndical et du dialogue social qui doivent être un facteur d'équilibre et d'évolution dans les rapports sociaux, en tenant compte d'un environnement économique et social en constante évolution.

Conformément à ses engagements précédents, la Direction réaffirme que l'exercice d'une activité syndicale ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle, que le Représentant du Personnel doit être en mesure, autant que possible, de maintenir une activité professionnelle et reconnaît l'exercice d'un mandat comme l'acquisition potentielle d'une expérience et de compétences complémentaires.

Après discussions, il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 : LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

ARTICLE 1 modifiant Article 1.2 relatif aux obligations des Représentants du Personnel

Il est rappelé que le Représentant du Personnel devra veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail (durée journalière maximum, repos entre deux périodes d'activité...), sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées dans le respect des dispositions légales. Il devra également respecter, comme tout salarié de l'Entreprise, les dispositions du Règlement Intérieur de l'Entreprise.

Le salarié titulaire d'un mandat de Représentant du Personnel ou d'un mandat syndical s'engage à utiliser les crédits d'heures dont il dispose conformément à leur objet.

Il s'engage à respecter le volume des crédits d'heures accordés par la loi et le présent accord, sauf circonstances exceptionnelles justifiant des dépassements de crédits d'heures.

Il est par ailleurs précisé que le crédit d'heures du Représentant de la Section Syndicale ne peut pas entraîner de dépassement y compris en cas de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 2 modifiant l'Article 2 relatif à la conduite de la négociation

Chaque année, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réunissent afin de définir les thèmes et le calendrier prévisionnel des négociations et concertations.

Sept (7) jours avant la date de chaque réunion, une convocation sera adressée aux Organisations Syndicales représentatives par voie électronique. Par ailleurs, les documents préparatoires à ces réunions seront également envoyés aux Organisations Syndicales représentatives sept (7) jours avant et exceptionnellement au plus tard soixante-douze (72) heures avant.

Toutes les Organisations Syndicales bénéficient des mêmes informations et leurs propositions sont étudiées par la Direction dans les mêmes conditions.

2.1. Phase préalable de concertation

Il est convenu de renforcer la préparation en amont de certaines négociations nécessitant l'élaboration au préalable d'un diagnostic.

Il est rappelé que les Délégués Syndicaux disposent d'un certain nombre d'informations dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) pour la préparation des négociations.

2.2. Déroulement des réunions de négociations

Afin de garantir le bon déroulement des réunions et pour permettre un dialogue constructif, les Parties s'engagent à veiller à la qualité des débats et au respect mutuel lors des réunions.

Afin d'assurer l'efficacité des négociations, les Parties s'efforceront de constituer une délégation de négociation stable pour toute la durée de la négociation. Elles transmettront le nom des membres de la délégation au moins cinq (5) jours avant la date de la première réunion de négociation, étant précisé que des impératifs professionnels ou personnels peuvent entraîner la

modification de la composition de cette délégation. Dans ces conditions, l'Organisation Syndicale représentative devra transmettre le ou les noms des nouveaux participants dans les plus brefs délais et au plus tard la veille de la réunion.

2.3. Mise en place des accords collectifs d'entreprise

La mise en œuvre des dispositions conventionnelles au sein de l'Entreprise est indispensable à l'effectivité et à la pérennité des accords collectifs.

Pour ce faire, la Direction mettra en œuvre un plan de déploiement comprenant des actions en matière de communication et de formation, afin de garantir que l'accord conclu puisse se mettre en place dans les meilleures conditions et de faciliter la maîtrise de son contenu par les interlocuteurs clés. À ce titre, il est rappelé que la Direction des Relations Sociales dispense la formation nécessaire à la bonne connaissance des accords auprès des acteurs Ressources Humaines, ces derniers la déclinant auprès des différents responsables de service.

ARTICLE 3 modifiant l'Article 5 relatif à la composition des délégations

Chaque Organisation Syndicale qui participe aux réunions de négociation délègue au maximum quatre (4) personnes de son choix appartenant toutes obligatoirement à l'Entreprise.

La délégation comprend au moins *deux (2)* Délégués Syndicaux conformément aux dispositions de l'article L. 2232-17 du Code du travail Elle peut être complétée par des Représentants du Personnel et/ou par des salariés de l'Entreprise dépourvus de tout mandat représentatif.

Il est rappelé que la composition des délégations sera stable, dans la mesure du possible, pendant toute la durée de la négociation. Le nom des membres composant la délégation sera transmis au moins cinq (5) jours avant la date de la première réunion de négociation.

ARTICLE 4 modifiant l'Article 8 relatif à l'issue des négociations

À l'issue de la dernière réunion de négociation entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives, le texte intégrant les dernières modifications apportées par les Parties sera adressé aux Organisations Syndicales représentatives.

A la suite de l'envoi du texte, il sera demandé à chaque Organisation Syndicales de se prononcer sur son intention vis-à-vis d'une signature éventuelle.

Une séance de signature sera alors programmée avec chacune des Organisations Syndicales ayant fait part de son intention de procéder à la signature du projet d'accord.

Dès la signature d'un accord d'Entreprise par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives répondant aux conditions de majorité (actuellement au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) et dont les modalités sont amenées à évoluer progressivement dans les conditions prévues par l'article L. 2232-12 du Code du travail et également conformément à l'Article 21 IX de la loi n°2016-1088 du 08 août 2016, la Direction des Relations Sociales fera parvenir aux autres Organisations Syndicales représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception, une copie de l'accord d'Entreprise signé. Cette notification constitue le point de départ du délai de mise en œuvre du droit d'opposition.

A l'issue du délai de mise en œuvre du droit d'opposition et sauf intention non encore aboutie de signature, un exemplaire original sera adressé à chaque Organisation Syndicale signataire, les Organisations Syndicales non-signataires recevant, pour leur part, une copie du document.

ARTICLE 5 modifiant l'Article 9 relatif au droit d'opposition

Au moment de la négociation de cet avenant, la validité d'un accord collectif d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives et ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires au Comité d'Entreprise et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

Il sera ensuite fait application des dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail dont la

CHAPITRE II : LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

ARTICLE 6 modifiant la section 1 relative aux Organisations Syndicales Représentatives

Conformément aux dispositions légales, sont représentatives dans l'Entreprise, les Organisations Syndicales qui satisfont aux critères des articles L. 2121-1 et L.2122-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise.

Chacune des Organisations Syndicales est libre de déterminer ses structures et son organisation interne dans l'Entreprise. Cependant, afin d'assurer le respect des dispositions légales et statutaires en matière de désignation des Délégués Syndicaux et des Représentants Syndicaux, chaque Organisation adressera à la Direction des Relations Sociales, lors de l'entrée en vigueur de cet accord, une copie de ses statuts ou tout document officiel permettant d'identifier l'instance habilitée à procéder à la désignation des Délégués Syndicaux et des Représentants Syndicaux. Toute modification devra faire l'objet d'une information auprès de la Direction des Relations Sociales.

Seules les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise telles que définies ci-dessus sont habilitées à participer à la négociation collective et à bénéficier des dispositions contenues dans le présent accord, sous réserve des dispositions des Articles 17 et 25.2 du présent accord.

Les Organisations Syndicales représentatives s'expriment notamment dans l'Entreprise par le biais de leurs représentants que sont les Délégués Syndicaux ainsi que les Représentants Syndicaux auprès du Comité d'Entreprise et du CHSCT Central d'Entreprise.

ARTICLE 7 modifiant l'Article 17 relatif au nombre de Délégués Syndicaux

Le nombre des Délégués Syndicaux est déterminé conformément aux dispositions des articles L. 2143-12 et R. 2143-2 du Code du travail. Compte tenu de l'effectif de l'Entreprise *et de la multiplication croissante des négociations*, le nombre des Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise est fixé à *neuf (9)*.

ARTICLE 8 modifiant l'Article 20 relatif au matériel

Le local syndical sera doté de deux (2) bureaux, d'une table de travail, de deux (2) armoires et de chaises en nombre suffisant. Il sera doté de deux (2) lignes téléphoniques, l'une permettant le branchement du téléphone et l'autre le branchement de *l'imprimante, connectée au réseau de l'Entreprise*. Il est convenu que la ligne téléphonique permettra l'accès au réseau de la France, aux portables et aux numéros commençant par 08 (dans la limite des accès autorisés par l'Entreprise), sous réserve des moyens supplémentaires institués par l'Article 51. Le matériel, un téléphone et une *imprimante*, est fourni par l'entreprise, étant précisé que le coût des communications sera à la charge de l'entreprise.

Les numéros de téléphone et de fax des Organisations Syndicales ainsi que leur localisation seront indiqués dans l'annuaire de l'entreprise et consultables sur l'intranet de l'Entreprise.

Les Organisations Syndicales recevront une dotation annuelle d'un montant forfaitaire de 800 euros, versée au début de chaque année civile. Cette dotation est destinée à l'achat de fournitures de bureau et de consommables informatiques. Les cartouches de toner pour les imprimantes sont, quant à elles, fournies, lorsque les Organisations Syndicales en font la demande, par la Direction des Relations Sociales.

ARTICLE 9 modifiant l'Article 23 relatif à l'affichage et la distribution des tracts

Le contenu des affichages, publications et tracts est librement déterminé par l'Organisation Syndicale, sous réserve d'une part, qu'il revête un caractère exclusivement syndical et d'autre part, qu'il ne contienne ni injure ni diffamation conformément aux dispositions législatives relatives à la presse. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés dans les publications syndicales.

23.1. Affichage

La liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur des panneaux spécifiques installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail et dont l'inventaire figure en Annexe 5 du présent Accord. Aucun affichage ne pourra être effectué en dehors des panneaux répertoriés dans cette Annexe.

Tous les panneaux d'affichage seront de dimensions identiques (taille 4 – feuille A4) et l'ensemble des tableaux destinés à une même Organisation Syndicale pourra être ouvert par une clé unique, clé remise par la Direction des Relations Sociales à chacune des Organisations Syndicales en *plusieurs* exemplaires.

23.2. Distribution des tracts

La distribution des publications et tracts de nature syndicale est autorisée à toute heure en dehors de la vue de la clientèle.

La distribution peut être réalisée à l'entrée et à la sortie de l'enceinte du site de l'Entreprise, soit à l'entrée des différents parkings *des salariés*. Elle doit être effectuée à l'extérieur des bâtiments, aux entrées et sorties de ceux-ci. Pour les Hôtels, la distribution devra *être également* réalisée hors zone clientèle *de Disneyland Paris*. *En aucun cas, la distribution de tracts ou de publications ne peut avoir lieu dans l'enceinte des bâtiments, notamment dans les salles de repos, dans les restaurants d'entreprise et cafétérias, dans les casiers de courrier ou dans les bureaux. Il est par ailleurs rappelé que la diffusion de tracts ou de publications ne peut être faite par le biais de la messagerie électronique de l'Entreprise.*

En cas de violation de ces règles, la Direction se réserve le droit d'utiliser son pouvoir de direction.

Simultanément à l'affichage ou la distribution des tracts ou communications syndicales, un exemplaire *du document* est remis à la Direction des Relations Sociales.

ARTICLE 10 modifiant l'Article 25 relatif aux moyens financiers

25.1. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations peut, conformément à l'article L. 2142-2 du Code du travail, être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

25.2. Financement par l'entreprise

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise bénéficient d'une contribution financière annuelle fixée à 0,03% de la masse salariale de l'année précédente. Cette contribution est destinée à aider au fonctionnement des Organisations Syndicales dans leurs objectifs d'information des salariés et de défense de leurs intérêts. Il est rappelé que cette contribution doit être utilisée conformément à son objet, à défaut sa suppression pourra être envisagée.

Cette contribution sera répartie entre les différentes Organisations Syndicales représentatives de la manière suivante : 50 % de la contribution répartie de manière égale entre les différentes Organisations Syndicales représentatives bénéficiaires et 50 % au prorata du nombre de suffrages exprimés aux dernières élections *des titulaires au Comité d'Entreprise*. Cette contribution de l'Entreprise est versée aux Organisations Syndicales représentatives ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections *des titulaires au Comité d'Entreprise*.

En vue de déterminer le seuil de 10 % pour chaque Organisation Syndicale représentative dans le cas où plusieurs d'entre elles auraient présenté une liste commune lors des élections professionnelles, *il est convenu qu'il sera tenu des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise* pour la liste qui sera divisé par le nombre d'Organisations Syndicales représentatives ayant constitué cette liste commune.

Cette contribution, sera versée au début de chaque trimestre civil, suivant la signature de l'Accord.

Il est, par ailleurs, rappelé l'obligation de transparence des comptes des Organisations Syndicales, celles-ci devant respecter les formalités du Décret n° 2009-1665 du 28 décembre 2009, les Organisations Syndicales en informeront la Direction des Relations Sociales chaque année.

ARTICLE 11 modifiant l'Article 26 relatif aux réunions syndicales extérieures

26.1. Congrès des Organisations Syndicales représentatives

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées aux salariés titulaires d'un mandat de Délégué Syndical et/ou de Représentant Syndical auprès du Comité d'Entreprise ou du CHSCT Central d'Entreprise en vue d'assister aux congrès de leur Organisation Syndicale. La demande devra être adressée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze (15) jours à l'avance, accompagnée d'une invitation nominative émanant de l'Organisation Syndicale *ainsi qu'un justificatif des mandats extérieurs des bénéficiaires. En cas de modification, l'Organisation Syndicale devra en informer la Direction des Relations Sociales.*

26.2. Réflexions et travaux organisés par les Organisations Syndicales représentatives

Des autorisations d'absences pourront être accordées aux salariés titulaires d'un mandat de Délégué Syndical et/ou Représentant Syndical auprès du Comité d'Entreprise ou du CHSCT Central d'Entreprise en vue de participer aux réflexions et aux travaux organisés par les Organisations Syndicales représentatives. Lesdites absences seront rémunérées dans la limite de trois (3) jours ouvrés par an et par Organisation Syndicales représentatives. Au-delà de cette limite, des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées. La demande devra être adressée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze (15) jours à l'avance, accompagnée d'une invitation nominative émanant de l'Organisation Syndicale *ainsi qu'un justificatif des mandats extérieurs des bénéficiaires. En cas de modification, l'Organisation Syndicale devra en informer la Direction des Relations Sociales.*

26.3. Salariés titulaires d'un mandat syndical à l'échelon national, régional ou départemental

Chaque Organisation Syndicale bénéficiera d'un crédit global de quinze (15) jours ouvrés par mois, jours donnant lieu à maintien de la rémunération pour les bénéficiaires. Ces jours pourront bénéficier aux Délégués Syndicaux et/ou Représentants Syndicaux auprès du Comité d'Entreprise ou du CHSCT Central d'Entreprise, titulaires d'un mandat syndical au niveau national (fédéral ou confédéral), régional ou départemental. Les Organisations Syndicales auront également la possibilité d'étendre le bénéfice de ces jours d'absence autorisée rémunérée à leurs représentants siégeant aux différentes commissions instituées par la Convention Collective Nationale des Parcs de Loisirs et d'Attractions, en vue notamment de préparer les différentes réunions.

L'Organisation Syndicale devra adresser à la Direction des Relations Sociales, chaque mois, la liste des salariés ayant bénéficié de cette disposition en vue d'en assurer le suivi. Une même personne ne pourra bénéficier de plus de quinze (15) jours au cours d'un même mois. Le report de ces jours pourra être accordé par la Direction des Relations Sociales sur la base d'une demande motivée émanant de l'Organisation Syndicale. Dans ce cas, la prise des jours reportés devra s'effectuer dans les deux (2) mois suivants le mois pour lequel la demande de report est effectuée. La prise de ces quinze (15) jours ne pourra s'effectuer par demi-journée.

Au-delà de ces quinze (15) jours, des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées. La demande devra être adressée à la Direction des Relations Sociales au moins quinze (15) jours avant la ou les dates d'absences souhaitées, accompagnée d'une invitation

des Relations Sociales.

Il est par ailleurs ajouté que les salariés bénéficiant de mandats spécifiques (conseillers du salariés, conseillers prud'homaux, défenseurs syndicaux, élus TASS, etc.) et dont les réunions ne sont pas régies par le Chapitre 2 du présent accord devront informer, au préalable, leur responsable hiérarchique de leur absence et l'indiquer dans leur planning prévisionnel. Il est par ailleurs rappelé que ces mandats externes doivent faire l'objet de désignation spécifique en application des dispositions législatives et réglementaires.

Par ailleurs, ils devront s'assurer que l'Entreprise a bien eu connaissance de leur mandat et leur remettront, si nécessaire, un justificatif de celui-ci.

ARTICLE 12 modifiant l'Article 28 relatif aux Représentants Syndicaux auprès du CHSCT Central d'Entreprise

28.1. Désignation

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise aura la possibilité de désigner un (1) Représentant Syndical titulaire auprès du CHSCT Central d'Entreprise, *et un (1) Représentant Syndical suppléant auprès du CHSCT Central d'Entreprise*, représentants choisis parmi des membres de l'Entreprise. Ce mandat ne peut se cumuler avec celui de membre de CHSCT d'Établissement.

Ces désignations prendront la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une lettre remise en main propre contre décharge adressée au Président du CHSCT Central d'Entreprise ou à son représentant, une copie de chaque désignation étant envoyée au secrétaire.

28.2. Crédit d'heures

Le Représentant Syndical titulaire *et le Représentant Syndical suppléant* auprès du CHSCT Central d'Entreprise disposeront *chacun* d'un crédit d'heures de vingt (20) heures par mois, le temps passé en réunion du CHSCT Central d'Entreprise *et au niveau des CHSCT d'établissement* n'étant pas décompté de ce crédit d'heures, *ce temps étant assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel*.

Ce crédit d'heures est transférable entre les deux Représentants Syndicaux désignés auprès du CHSCT central.

28.3. Missions

Le Représentant Syndical auprès du CHSCT Central d'Entreprise représente son Organisation Syndicale et assiste aux réunions avec voix consultative. A ce titre, il ne pourra prendre part aux différents votes pouvant intervenir.

Lors des réunions de CHSCT (central ou d'établissement), un seul de ces représentants pourra être présent.

Il pourra assister aux réunions des CHSCT d'Etablissement sans que le temps passé en réunion ne soit décompté de son crédit d'heures, ce temps étant assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

ARTICLE 13 modifiant l'Article 29 relatif aux élections des Délégués du Personnel

Les règles relatives à l'organisation des élections des Délégués du Personnel sont définies dans le cadre d'un protocole préélectoral négocié avec les Organisations Syndicales *intéressées conformément aux dispositions légales*.

Les Délégués du Personnel sont élus pour une durée de *quatre (4)* années.

ARTICLE 14 modifiant l'Article 36 relatif aux élections du Comité d'Entreprise

Les règles relatives à l'organisation des élections du Comité d'Entreprise sont définies dans le cadre d'un protocole préélectoral négocié avec les Organisations Syndicales *intéressées conformément aux dispositions légales*.

Les membres du Comité d'Entreprise sont élus pour une durée de *quatre (4)* années.

ARTICLE 15 modifiant l'Article 40 relatif au Secrétaire du Comité d'Entreprise

Afin de tenir compte de la charge de travail, *du rôle*, et des responsabilités *de plus en plus accrues* induites par l'exercice de ses fonctions dans la gestion du Comité d'Entreprise *du fait de la loi relative à la transparence financière des Comités d'Entreprise*, il est convenu que le Secrétaire bénéficiera d'un détachement à temps plein pour l'exercice de ses fonctions.

Il est en effet précisé que le Secrétaire du Comité d'Entreprise doit participer à la réunion d'arrêté des comptes, à la rédaction du rapport annuel d'activité et de gestion et à sa présentation, à la préparation du budget prévisionnel pour l'exercice à venir et au rapport d'orientation et doit présenter trimestriellement le rapport d'activité.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, le Secrétaire bénéficiera d'un maintien de sa rémunération, rémunération qui, durant l'exercice de ce mandat, ne pourra pas être inférieure au salaire minimum du coefficient *300* de la grille de classification, *statut cadre*. Cette somme inclut le salaire de base, mais également les différentes primes versées habituellement au salarié. La différence entre le salaire brut habituellement versé et ce montant sera versé sous forme d'une prime d'affectation temporaire qui sera réduite en cas d'absence non rémunérée.

Cette prime cessera d'être versée dès la perte du mandat de Secrétaire du Comité d'Entreprise.

Au regard de l'indépendance nécessaire par rapport à l'Entreprise, il est convenu que si le salarié, désigné comme Secrétaire, était préalablement éligible à un bonus, cette rémunération variable ne lui sera plus versée.

Ce détachement à plein temps pour exercer les fonctions de Secrétaire du Comité d'Entreprise n'implique pas l'abandon de tout autre mandat de Représentant du Personnel électif ou désignatif, cependant le Secrétaire du Comité d'Entreprise s'engage à privilégier son mandat en qualité de membre du Comité d'Entreprise.

Le coût salarial (salaires et charges sociales) inhérent au poste de Secrétaire du Comité d'Entreprise sera pris en charge de manière égale entre le budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise et l'Entreprise.

A l'issue de ce détachement, il est convenu que le salarié retrouvera son poste de travail ou un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins égale à celle perçue antérieurement à ses fonctions de Secrétaire du Comité d'Entreprise.

Il est par ailleurs convenu que le Secrétaire du Comité sera administrativement rattaché à la Direction des Relations Sociales. Il est également convenu que le Secrétaire du Comité d'Entreprise sera rattaché à son établissement d'origine, pour ce qui concerne l'inscription sur les listes électorales en vue des élections professionnelles.

ARTICLE 16 ajoutant un Article 40 bis sur le Trésorier du Comité d'Entreprise

Afin de tenir compte du rôle, et des responsabilités de plus en plus accrues du fait de la loi relative à la transparence financière des Comités d'Entreprise, il est convenu que le Trésorier, membre titulaire du Comité, bénéficiera d'un détachement à temps plein pour l'exercice de ses fonctions.

Il est, en effet, précisé notamment que le Trésorier du Comité d'Entreprise doit participer à l'élaboration du budget prévisionnel, du rapport d'orientation, doit rédiger le rapport d'activité annuel et de gestion, présenter l'état de gestion des fonds, et établir le rapport sur les conventions réglementées.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, le Trésorier bénéficiera d'un maintien de sa rémunération, rémunération qui, durant l'exercice de ce mandat, ne pourra pas être inférieure au salaire minimum du coefficient 260 de la grille de classification, statut agent de maîtrise assimilé cadre. Cette somme inclut le salaire de base, mais également les différentes primes versées habituellement au salarié. La différence entre le salaire brut habituellement versé et ce montant sera versé sous forme d'une prime d'affectation temporaire qui sera réduite en cas d'absence non rémunérée.

Cette prime cessera d'être versée dès la perte du mandat de Trésorier du Comité d'Entreprise.

Au regard de l'indépendance nécessaire par rapport à l'Entreprise, il est convenu que si le salarié, désigné comme Trésorier, était préalablement éligible à un bonus, cette rémunération variable ne lui sera plus versée.

Ce détachement à plein temps pour exercer les fonctions de Trésorier du Comité d'Entreprise n'implique pas l'abandon de tout autre mandat de Représentant du Personnel électif ou désigné, cependant le Trésorier du Comité d'Entreprise s'engage à privilégier son mandat en qualité de membre du Comité d'Entreprise.

Le coût salarial (salaires et charges sociales) inhérent au poste de Trésorier du Comité d'Entreprise sera pris en charge de manière égale entre le budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise et l'Entreprise.

A l'issue de ce détachement, il est convenu que le salarié retrouvera son poste de travail ou un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins égale à celle perçue antérieurement à ses fonctions de Trésorier du Comité d'Entreprise.

Il est par ailleurs convenu que le Trésorier du Comité sera administrativement rattaché à la Direction des Relations Sociales. Il est également convenu que le Trésorier du Comité d'Entreprise sera rattaché à son établissement d'origine, pour ce qui concerne l'inscription sur les listes électorales en vue des élections professionnelles.

ARTICLE 17 modifiant l'Article 41 relatif aux Commissions du Comité d'Entreprise

Dans le but d'améliorer le fonctionnement des différentes Commissions obligatoires (Commissions Économique, Logement, *Emploi-Formation*, et Égalité professionnelle) *et de la Commission Restauration*, et pour qu'elles réalisent un véritable travail préparatoire aux séances du Comité d'Entreprise, il est convenu que chacun des membres bénéficiera d'un crédit d'heures dans la limite de *trente (30)* heures par an, ce crédit d'heures ne pouvant bénéficier qu'aux membres des Commissions régulièrement désignés en séance plénière du Comité d'Entreprise pour participer à ces Commissions.

Il est également institué, au regard de la taille du Comité d'Entreprise et de ses ressources, une Commission des Marchés conformément aux dispositions des articles L. 2325-34-1 à L.

Cette commission a pour objectif de faire des propositions au Comité d'Entreprise, lequel déterminera au regard de ces propositions les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du Comité d'Entreprise ainsi que la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux et ceci pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 €. Dans ce cas, elle choisit les fournisseurs et les prestataires du Comité d'Entreprise.

Elle rend compte de ses choix au moins une fois par an auprès du Comité d'Entreprise. Elle établit deux (2) points annuels pour rendre compte de ses choix de fournisseurs et prestataire auprès du Comité d'Entreprise. Elle établit également un rapport d'activité annuelle qui doit être joint en annexe au rapport de gestion et d'activité du Comité d'Entreprise.

Cette commission est composée de six (6) membres au maximum comprenant le Trésorier et le Trésorier adjoint, désignés par le Comité d'Entreprise parmi ses membres titulaires, dont un (1) membre assurera la présidence.

Le temps passé en réunion des Commissions citées ci-dessus ne sera pas déduit de ce crédit d'heures, ce temps étant assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Ce crédit d'heures deviendra effectif dès que le Secrétaire du Comité d'Entreprise aura transmis à la Direction des Relations Sociales les modalités organisationnelles concourant à la tenue de ces réunions.

En conséquence, l'attribution de ce crédit d'heures est expressément subornée au fonctionnement normal de ces Commissions et à l'assistance effective des membres à ces réunions. Ainsi, le Président de la Commission devra adresser au Secrétaire du Comité d'Entreprise une copie de l'ordre du jour de la Commission, un compte-rendu de cette réunion ainsi qu'une feuille de présence dûment remplie et signée par les participants, le Secrétaire étant chargé de transmettre l'ensemble au Président du Comité d'Entreprise.

Il est par ailleurs rappelé que les Commissions du Comité d'Entreprise devront établir un rapport d'activité annuel qui sera soumis à la délibération du Comité d'Entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2325-22 du Code du travail.

ARTICLE 18 ajoutant l'Article 42 Bis relatif aux moyens financiers

Afin de pouvoir servir un plus grand nombre de salariés et continuer à améliorer les prestations proposées par le Comité d'Entreprise dans le cadre de l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés, il a été décidé d'augmenter la subvention des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise à hauteur de 0.63% de la masse salariale au lieu de 0.53% actuellement. Cette mesure prendra effet après les élections professionnelles de novembre et décembre 2016, au 1^{er}

ARTICLE 19 modifiant l'Article 45.2 relatif aux missions des CHSCT d'Etablissements

En application de l'article L. 4612-1 du Code du travail, il est rappelé que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission :

1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

2° bis De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Les CHSCT d'Etablissement peuvent être saisis de toute question importante relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, par le *Président du CHSCT*, le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et les salariés de l'Etablissement pour lequel ils sont compétents.

Il est informé et consulté, notamment, sur les modifications importantes de l'organisation et des conditions de travail.

ARTICLE 20 modifiant l'Article 45.3 relatif à la composition des CHSCT d'Etablissements

Le CHSCT est composé d'une délégation du personnel dont le nombre de membres est déterminé conformément aux dispositions des articles L. 4613-2 et R. 4613-1 du Code du travail.

Les Représentants Syndicaux auprès du CHSCT Central d'Entreprise pourront également assister aux réunions des CHSCT d'Etablissement. *Il est rappelé qu'un seul de ces représentants pourra être présent lors de ces réunions (le titulaire ou son suppléant).* Le temps passé en réunion dans ces conditions ne sera pas déduit de leur crédit d'heures ce temps étant assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Il est précisé qu'il n'appartient pas aux Représentants Syndicaux auprès du CHSCT Central d'Entreprise de se substituer aux membres des CHSCT d'Etablissement. A cet égard, le Président du CHSCT assurera le bon déroulement de la réunion et veillera à garantir la libre expression des membres du CHSCT d'Etablissement.

En contrepartie de la possibilité pour les Représentants Syndicaux auprès du CHSCT Central d'Entreprise d'assister aux réunions des CHSCT d'Etablissement, il est convenu que le Responsable ou Chargé de Ressources Humaines pourra participer aux réunions du CHSCT d'Etablissement, en qualité d'expert Ressources Humaines, étant précisé qu'il ne lui appartient ni d'animer la réunion, ni de se substituer au Président du CHSCT.

Par ailleurs, pour faciliter le remplacement définitif d'un membre du CHSCT, il est convenu de présenter et désigner lors de la désignation des membres de chaque CHSCT une liste complémentaire de membres remplaçants. *Ces membres remplaçants n'ont la qualité de Représentants du Personnel que lorsqu'ils remplacent définitivement un titulaire.*

Les membres remplaçants du comité n'assistent pas aux réunions du CHSCT d'Etablissement.

Pour le remplacement d'un membre du CHSCT, il sera retenu en priorité :

- Le remplaçant sur la liste d'attente de même statut, appartenant à une liste présentée par la même Organisation Syndicale et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité entre plusieurs salariés, *sera retenu le remplaçant selon l'ordre de présentation.*
- À défaut de représentant de même statut présenté par la même Organisation Syndicale, le remplacement s'effectuera par le remplaçant de même statut ayant obtenu le plus grand nombre de voix quelle que soit son Organisation Syndicale. En cas d'égalité entre plusieurs salariés, *sera retenu le remplaçant selon l'ordre de présentation.*
- À défaut de représentant de même statut sur les listes de remplaçants, sera désigné un remplaçant de la même Organisation Syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de voix quel que soit son statut. En cas d'égalité entre plusieurs salariés, *sera retenu le remplaçant selon l'ordre de présentation.* Cette solution ne saurait cependant recevoir application pour le remplacement d'un membre de CHSCT de statut agent de maîtrise ou cadre pour lequel une représentation spécifique est prévue par le Code du travail. Dans ce cadre, en l'absence d'un remplaçant de même statut sur les différentes listes d'attente, le collège désignatif sera réuni pour procéder à la désignation d'un remplaçant.

ARTICLE 21 ajoutant une Section 7 relative au Représentant de la Section Syndicale

Article 46 : Désignation

Chaque syndicat qui constitue, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, une Section Syndicale au sein de l'Entreprise, peut, s'il n'est pas représentatif dans l'Entreprise, désigner un Représentant de la Section Syndicale pour le représenter au sein de l'Entreprise dans le cadre des dispositions légales applicables.

Afin d'assurer le respect des dispositions légales et statutaires en matière de désignation d'un Représentant de la Section Syndicale, chaque organisation adressera à la Direction des Relations Sociales, lors de l'entrée en vigueur de cet accord, une copie de ses statuts ou tout document officiel (notamment le procès-verbal du Conseil) permettant d'identifier l'instance habilitée à procéder à la désignation d'un Représentant de la Section Syndicale. Toute modification des statuts devra faire l'objet d'une information auprès de la Direction des Relations Sociales.

Le mandat du Représentant de la Section Syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'Entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de Représentant de la Section Syndicale ne peut pas être désigné à nouveau comme Représentant Syndical au titre d'une section jusqu'aux six (6) mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'Entreprise.

Article 47 : Crédits d'heures

Le Représentant de la Section Syndicale dispose de quatre (4) heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-3 du Code du travail. Il est rappelé que ce crédit d'heures ne peut en aucun cas entraîner de dépassement y compris en cas de circonstances exceptionnelles.

CHAPITRE III : LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 22 modifiant l'Article 46 relatif à la liberté de déplacement

Pour l'exercice de leurs fonctions, les Représentants du Personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant sur leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, se déplacer librement à l'intérieur de l'entreprise *ce en vue de prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès des salariés à leur poste de travail.*

Cette liberté de circulation et de contact doit pouvoir s'exercer sous réserve de respecter les règles internes régissant les accès à certaines zones et les éventuelles injonctions fixant des périmètres de sécurité.

Cette liberté ne doit pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, notamment lorsque ceux-ci sont temporairement occupés en prise directe au bon déroulement d'un évènement médiatique sur les Parcs.

Enfin, cette liberté s'exerce dans le respect des règles de compétence respectives de chaque institution.

Pour faciliter la libre circulation des Représentants du Personnel dans l'exercice de leur mandat, il est remis à ceux-ci, après leur élection et/ou désignation, un badge selon la nature du mandat détenu.

Ainsi, les titulaires d'un mandat d'Etablissement (Délégué du Personnel, membre des CHSCT d'Etablissement) reçoivent contre récépissé auprès de leur Responsable Ressources Humaines, un badge qui leur permet d'accéder aux zones où se trouve le personnel de l'Etablissement dans lequel ils ont été élus.

Les titulaires d'un mandat d'Entreprise (Délégué Syndical, membre du Comité d'Entreprise, Représentant Syndical auprès du Comité d'Entreprise, membre de CHSCT Central d'Entreprise et Représentant Syndical auprès du CHSCT Central d'Entreprise) reçoivent contre récépissé auprès de la Direction des Relations Sociales, un badge qui leur permet d'accéder à toutes les zones de l'Entreprise où se trouve le personnel.

En cas de perte ou de vol, le Représentant du Personnel doit en avertir le service qui lui a délivré le badge afin de procéder au remplacement du badge.

De même, en cas de perte de mandat ou de départ du salarié, ces badges doivent être restitués au service ayant délivré le badge dans les plus brefs délais.

ARTICLE 23 modifiant l'Article 50 relatif aux formations

50.1. Congé de formation économique, sociale et syndicale, formation économique des membres du Comité d'Entreprise, congé de formation des membres des CHSCT d'Établissement.

Chaque syndicat représentatif bénéficie de 270 jours ouvrés et rémunérés de formation pour une période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ces 270 jours incluent trois types de formations : le congé de formation économique, sociale et syndicale, la formation des membres du Comité d'Entreprise et celle des membres de CHSCT d'Établissements.

Il est convenu que ce quota de 270 jours pourra être dépassé dans la limite de 50 jours par période de référence, le nombre de jours pris au-delà de ce quota de 270 jours venant en réduction du nombre de jours accordés pour la période suivante. Néanmoins, il est précisé que le nombre de jours pris sur deux périodes consécutives ne saurait excéder 540 jours ouvrés. Un point régulier de ce quota sera réalisé par la Direction des Relations Sociales *pour chaque Organisation Syndicale représentative*.

Il est précisé que pour les Organisations Syndicales non représentatives, ces dernières bénéficieront des dispositions légales.

Il est convenu que les autres formations qui seraient proposées par l'Entreprise aux Représentants du Personnel ne seront pas imputées sur ce quota de 270 jours.

50.1.1. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Cette formation a pour objet d'accorder un ou plusieurs congés aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation syndicale. Il peut être accordé à tous les salariés de l'Entreprise y compris les apprentis, *sans qu'il soit nécessaire de détenir un mandat de Représentant du Personnel*.

Ce type de congé donnera lieu à maintien de la rémunération (sous réserve du respect des conditions légales rappelées au présent Article), les différents frais liés à la formation étant pris en charge par l'Organisation Syndicale ayant procédé à la demande de la formation.

Les Organisations Syndicales devront veiller à ce que l'ensemble des Représentants du Personnel (membres du Comité d'Entreprise, membres du CHSCT, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux et Représentants Syndicaux) suivent une formation permettant ainsi d'améliorer le professionnalisme du dialogue social au sein de l'Entreprise. De son côté, la Direction s'engage à former chaque membre de l'encadrement au thème des relations sociales.

Chaque Organisation Syndicale représentative bénéficiera d'un crédit global annuel de trente (30) jours de formation supplémentaire destiné aux formateurs syndicaux, jours de formation qui ne s'imputent pas sur le quota de 270 jours. *L'Organisation Syndicale devra informer, au préalable, la Direction des Relations Sociales de ces absences afin de pouvoir en informer les Ressources Humaines du salarié concerné.*

50.1.2. La formation économique des membres du Comité d'Entreprise

Cette formation a notamment pour objet d'améliorer l'exercice des attributions, en matière économique, des membres du Comité d'Entreprise.

Les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise *devraient* suivre cette formation. Elle est renouvelée quand ils ont exercé leur mandat pendant quatre (4) ans, consécutifs ou non. La durée maximale de la formation est fixée à cinq (5) jours.

Ce type de congé donnera lieu à maintien de la rémunération (sous réserve du respect des conditions légales rappelées au présent Article), les différents frais liés à la formation seront pris en charge conformément aux modalités définies par le Règlement Intérieur du Comité d'Entreprise *(dès lors qu'il sera produit l'attestation de présence et la facturation de l'organisme agréé)*.

50.1.3. Le congé de formation des membres des CHSCT d'Établissements

La formation des membres du CHSCT a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Le congé de formation des membres du CHSCT est accordé aux membres titulaires des CHSCT d'Établissements dès leur première désignation, qui veilleront à suivre cette formation dans les meilleurs délais après leur désignation. Cette formation est renouvelée quand ils ont exercé leur mandat pendant quatre (4) ans, consécutifs ou non. La durée de la formation est de cinq (5) jours pour tous les Établissements, quel que soit l'effectif.

Les Représentants Syndicaux auprès du CHSCT Central ne peuvent pas bénéficier de cette formation.

Ce type de congé donnera lieu à maintien de la rémunération (sous réserve du respect des conditions légales rappelées au présent Article).

L'employeur prend en charge les frais liés à la formation, aux frais de déplacement et de séjour, conformément aux dispositions légales ou réglementaires, *sur présentation de justificatifs*.

Le congé est pris en une seule fois, sauf accord de la Direction des Relations Sociales.

Lors d'une demande de formation CHSCT, les Organisations Syndicales veilleront à formuler clairement l'objet de la formation et feront parvenir un devis de la prestation à la Direction des Relations Sociales afin que celle-ci s'assure que les coûts liés à la formation sont conformes aux dispositions légales et réglementaires applicables.

50.2. Formation des conseillers prud'hommes

Les conseillers prud'hommes ont droit à une formation juridique dans le cadre de l'exercice de leurs missions. Cette formation est de six (6) semaines par mandat (soit trente-six (36) jours sur une période de cinq (5) ans) avec un maximum de deux (2) semaines par année civile (soit douze (12) jours).

La Direction des Relations Sociales est informée par lettre remise en main propre contre décharge au moins trente (30) jours à l'avance en cas d'absence égale ou supérieure à trois (3) jours de travail consécutifs et au moins quinze (15) jours à l'avance dans les autres cas. La lettre doit préciser la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'organisme responsable.

Ces jours donnent lieu à maintien de la rémunération mais ne s'imputent pas sur le quota de 270 jours de formation par an.

50.3. Formation des conseillers de salariés

Les conseillers du salarié ont droit à une formation à l'exercice de leurs missions. Elle est de douze (12) jours par période de trois (3) ans. Ces jours donnent lieu à maintien de la rémunération mais ne s'imputent pas sur le quota de 270 jours.

50.4. La formation du défenseur syndical (Article ajouté)

Le défenseur syndical dispose d'un crédit de dix (10) heures de délégation par mois.

Pour assurer ses fonctions, ce représentant a également la possibilité de suivre des formations, soit au total deux (2) semaines d'autorisation d'absence par période de quatre (4) ans suivant la publication de la liste des défenseurs syndicaux sur laquelle le salarié est inscrit.

Ces jours donnent lieu à maintien de la rémunération mais ne s'imputent pas sur le quota de 270 jours de formation par an.

50.5. Dispositions communes (auparavant 50.4.)

Conformément aux dispositions légales, le délai pour déposer une demande de congé de formation auprès de la Direction des Relations Sociales est de trente (30) jours. Cependant en cas d'absence inférieure à trois (3) jours, le délai de dépôt sera ramené à quinze (15) jours.

La demande doit préciser *les noms/prénoms des stagiaires, leur établissement*, la date de début et la date de fin de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. Elle doit, en outre, être formulée par l'intermédiaire du syndicat (ou de la section syndicale) qui a proposé l'inscription au stage ou à la session, et mentionne le type de formation (formateur syndical, formation CHSCT, formation prud'homale, etc.). *La durée d'une journée de formation équivaudra à celle d'une journée habituellement travaillée par le salarié.*

Le non-respect d'une des conditions énumérées ci-dessus entraînera le rejet de la demande de congé.

Les organismes doivent délivrer aux salariés une attestation constatant la fréquentation effective du stage par l'intéressé. Cette attestation est remise à la Direction des Relations Sociales dès le retour du stage. Il est précisé que le défaut de remise de l'attestation de présence effective au stage ne pourra donner lieu à maintien de la rémunération ni à d'éventuelles prises en charge de frais liés à cette formation.

ARTICLE 24 modifiant l'Article 51.2 relatif à l'utilisation des heures de délégation

Conformément aux dispositions du Code du travail, les heures de délégation accordées aux Représentants du Personnel sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont payées à l'échéance normale. *Elles doivent être utilisées prioritairement pendant les heures de travail. Néanmoins, si les nécessités du mandat l'exigent, elles peuvent être exceptionnellement prises en dehors des heures de travail.*

Néanmoins, la Direction se réserve la possibilité de demander au Représentant du Personnel de justifier de l'utilisation de ces heures et de contester, a posteriori, l'utilisation de celles-ci dans les conditions fixées par la loi.

En tant que salarié de l'Entreprise le Représentant du Personnel est tenu aux mêmes obligations de pointage, conformément au Règlement Intérieur de l'Entreprise.

Pour les cadres autonomes, en application de l'article L. 2142-1-3 du Code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre (4) heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre (4) heures, le Représentant du Personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat. Il est précisé, par ailleurs, que pour les intéressés, une journée en heures de délégation correspond à sept (7) heures.

ARTICLE 25 modifiant l'Article 51.7 relatif au planning prévisionnel des absences liées aux mandats

L'information et le suivi des heures de délégation s'appuient sur un planning mensuel *des absences liées aux mandats* que chaque Représentant du Personnel doit remettre à son Responsable hiérarchique. Ce planning permet également de faciliter l'organisation et le fonctionnement du service dans lequel le Représentant du Personnel travaille.

Ce planning sera communiqué au début de chaque mois, planning qui mentionnera les absences prévisibles et notamment les réunions avec la Direction centrale et la Direction de l'Établissement.

Le planning prévisionnel (*modèle en Annexe 2 du présent Avenant*) devra faire apparaître clairement le mandat au titre duquel les heures de délégations sont prises.

De surcroît et à l'issue de chaque mois, les Représentants du Personnel remettront à leur Responsable hiérarchique le planning définitif du mois écoulé.

ARTICLE 26 modifiant l'Article 51.8 relatif aux bons de délégation

Les absences qui n'auront pu être mentionnées dans le planning prévisionnel devront donner lieu à l'établissement d'un bon de délégation, selon le modèle figurant en Annexe 3 du présent accord.

Le bon de délégation devra être remis par le Représentant du Personnel à son Responsable hiérarchique au moins vingt-quatre (24) heures avant la date d'absence envisagée. Néanmoins, à titre tout à fait exceptionnel, et en cas d'urgence, le Représentant du Personnel pourra prévenir son Responsable hiérarchique, par tous moyens, moins de vingt-quatre (24) heures avant la date d'absence envisagée. Dans ce cadre, un bon de délégation sera obligatoirement remis au plus tard dans les quarante-huit (48) heures suivant la date de l'absence.

Toute absence du poste de travail non mentionnée sur le planning prévisionnel, ou qui n'aura pas donné lieu à la remise d'un bon de délégation dans les délais requis, sera considérée comme non justifiée.

Il est précisé que les bons de délégations ne remplacent en aucun cas le planning prévisionnel.

ARTICLE 27 modifiant l'Article 58 relatif à l'évaluation annuelle des Représentants du Personnel

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2141-5 du Code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'évolution salariale de chaque Représentant du Personnel sera au moins égale à celle accordée, dans le cadre du plan salaire de l'Entreprise, au personnel de statut et de coefficient identique, sauf opposition dûment argumentée de sa hiérarchie directe.

En cas d'opposition, le Représentant du Personnel pourra saisir, en premier lieu son Chef d'Établissement, puis son Responsable Ressources Humaines.

Comme tout salarié, chaque Représentant du Personnel sera reçu par son Responsable hiérarchique au moins une fois par an pour faire le point sur son évolution salariale et professionnelle. Il pourra être reçu, à sa demande, par le Responsable Ressources Humaines de l'Établissement qui supervise le secteur dans lequel il travaille.

ARTICLE 28 modifiant en son titre et son contenu la Sous-Section 3 relative à la suspension du contrat de travail pour se mettre au service des Organisations Syndicales

Sous-section 3 : Détachement d'un Délégué Syndical au niveau Fédéral ou Confédéral

Article 60 : Principe et bénéficiaires

Les Parties reconnaissent la nécessité pour développer des relations sociales de qualité et promouvoir la négociation collective de permettre à des responsables syndicaux reconnus dans leur entreprise de s'investir parallèlement dans des responsabilités au sein de leur Organisation Syndicale.

C'est pourquoi, elles conviennent que chaque Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise aura la faculté de demander le détachement à temps complet d'un Délégué Syndical auprès de son Organisation Syndicale au niveau fédéral ou confédéral, dès lors qu'il justifie d'au moins deux ans d'ancienneté.

Le maintien de la rémunération habituelle de l'intéressé sera pris en charge par l'Entreprise durant cette période de détachement.

Article 61 : Demande et durée du détachement

La demande de détachement devra émaner de l'Organisation Syndicale représentative et être adressée à la Direction des Relations Sociales, au moins soixante (60) jours avant la date de mise à disposition souhaitée.

Si l'ensemble des conditions sont remplies, la Direction des Relations Sociales établira une convention de détachement tripartite cosignée par le salarié, la Direction de l'Entreprise, et la Fédération ou Confédération selon le cas. Un avenant au contrat de travail du salarié concerné sera parallèlement établi afin d'acter des modalités de son détachement temporaire.

La durée initiale du détachement est de vingt-quatre (24) mois, renouvelable une fois, la période totale de mise à disposition ne pouvant excéder quatre (4) ans.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié ne pourra demander la fin de son détachement avant la date initialement fixée.

Article 62 : Situation des bénéficiaires pendant la période de détachement

L'Entreprise demeurant l'employeur du salarié durant toute la période de mise à disposition, elle assurera le paiement des salaires, charges sociales et fiscales afférentes ainsi que de tous avantages existants en son sein (intéressement, participation...).

Le salarié conserve durant son détachement l'intégralité des avantages garantis de l'Entreprise au même titre que les autres salariés, notamment en matière de mutuelle, retraite et prévoyance. Sa rémunération évoluera dans les mêmes conditions que celles des autres salariés de l'Entreprise.

Afin de préserver un lien avec l'Entreprise et de faciliter les conditions de sa réintégration à l'issue de la période de détachement, il est convenu que le Délégué Syndical occupera durant son détachement un tiers de son temps dans l'exercice de mandats syndicaux dans l'Entreprise, les deux tiers restants étant affectés à ses responsabilités syndicales au niveau Fédéral ou Confédéral.

Article 63 : Réintégration

À l'issue de la période de détachement, les bénéficiaires ont la garantie d'être réintégrés dans leur emploi précédent, à défaut dans un emploi équivalent.

Les demandes de renouvellement ou de réintégration devront être adressées au moins soixante (60) jours avant la date de reprise à la Direction des Relations Sociales. À défaut de respect de ce délai, la réintégration est retardée en conséquence.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

ARTICLE 29 modifiant l'Article 65 relatif au champ d'application de l'accord de rénovation des relations sociales

L'accord de Rénovation des Relations Sociales s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney S.C.A, Euro Disney S.A.S, E.D Spectacles SARL, Euro Disney Associés S.C.A., incluant SETEMO Imagineering SARL depuis le 1^{er} août 2016, ci-après dénommées l'Entreprise.

ARTICLE 30 relatif aux dispositions inchangées

Les dispositions de l'accord du 06 septembre 2004 qui ne font pas l'objet du présent avenant restent inchangées.

ARTICLE 31 relatif à la durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

ARTICLE 32 relatif à la mise en œuvre de l'Avenant

Le présent avenant sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales, étant précisé que les signataires pour les Organisations Syndicales disposent bien d'un mandat de Délégué Syndical. Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de huit (8) jours.

À l'issue de ce délai de huit (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 Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Région d'Ile-de-France de Melun.

Chaque Organisation Syndicale recevra un exemplaire de l'avenant, ainsi que le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

Fait à Chessy, le 2 novembre 2016, en 13 exemplaires

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

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CGT-FO, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Article ancien du Code du travail	Article nouveau du Code du travail en vigueur
	L. 1132-1 : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. L. 1132-2 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.
	L. 2261-7 : I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche : 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu : a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ; b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; 2° A l'issue de ce cycle : a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du présent livre II. Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre Ier de la présente deuxième partie.

L. 2261-7-1 : I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement : 1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; 2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du présent livre II. L. 2261-8 : L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.	
L. 2261-9 : La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.	
L. 2242-1 : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage : 1° Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; 2° Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ; 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord mentionné à l'article L. 2242-20 ou prévu à l'article L. 2222-3, suivant le terme de cet accord, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.	
R. 4613-1 : La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit : 1° Etablissements de 199 salariés et moins, trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ; 2° Etablissements de 200 à 499 salariés, quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ; 3° Etablissements de 500 à 1 499 salariés, six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ; 4° Etablissements de 1 500 salariés et plus, neuf salariés, dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.	

	L. 4612-16 : Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement. 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.
	L. 4613-2 : La composition de la délégation des représentants du personnel, en fonction de l'effectif de l'entreprise, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au premier alinéa. Ils peuvent donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.
	L. 4613-4 : Dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
	L. 4614-3 : L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à : 1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ; 2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ; 3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ; 4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ; 5° Vingt heures par mois dans les établissements employant au moins mille cinq cents salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation à une instance de coordination prévue à l'article L. 4616-1. Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une

L. 236-7 (suite)	demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat. R. 4624-45 : Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2325-5 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.
	L. 2141-4 : L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.
	L. 2141-5 : Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficiaire, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1. Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
	R. 2143-2 : Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit : 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ; 2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ; 3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ; 4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ; 5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

	<u>L. 2121-1:</u> La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : 1° Le respect des valeurs républicaines ; 2° L'indépendance ; 3° La transparence financière ; 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ; 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.
<u>L. 412-7</u>	<u>L. 2142-2:</u> La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.
<u>L. 2143-4</u>	<u>L. 2143-4:</u> Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.
	<u>L. 2143-12:</u> Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés. Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 2143-4 et du premier alinéa de l'article L. 2143-5.
<u>L. 2143-16</u>	<u>L. 2143-16:</u> Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder : 1° Douze heures par an dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ; 2° Dix-huit heures par an dans celles d'au moins mille salariés.
	<u>L. 2314-1:</u> Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre des salariés. Il peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

	R. 2314-1 : Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L. 2314-1 est fixé comme suit : 1° De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ; 2° De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ; 3° De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ; 4° De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ; 5° De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ; 6° De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ; 7° De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ; 8° De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ; 9° De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ; 10° A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.
	L. 2314-26 : Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.
	L. 2314-30 : Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.
	L. 2314-3 : Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

<u>L. 423-18</u> (suite)	Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.
	<u>L. 2315-8 :</u> Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.
	<u>L. 2324-1 :</u> Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative. Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. <u>L. 2324-2 :</u> Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15. <u>L. 2325-1 :</u> Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative. Le comité désigne un secrétaire et un trésorier dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

R. 2324-1:

La délégation du personnel au comité d'entreprise est composée comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 7° De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 8° De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- 9° De 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 10° De 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- 11° De 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- 12° A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

L. 2142-1-1:

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

L. 2142-1-3:

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

L. 2222-3 :

Les conventions et accords collectifs de travail prévoient les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette convention ou cet accord définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour.

En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2° du même article L. 2242-8.

Les accords d'entreprise prévus au présent article sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article L. 2242-20.

L. 2232-12 :

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

	Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article. NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail. Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.
	<u>L. 2232-17 :</u> La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.
	<u>L. 2325-22 :</u> Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2325-5 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.
	<u>L. 4612-1 :</u> Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission : 1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ; 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; 2° bis De contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ; 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

