

CAST MEMBERS

VOS DROITS

2026*



**Pour y voir plus clair
avec l'UNSA !**





Cher-es collègues,

Parce qu'il n'est pas toujours facile de s'y retrouver dans la multitude d'informations disponibles, ce livret a été conçu pour vous aider à mieux connaître vos droits, vos avantages sociaux, les accords d'entreprise et les différentes primes existantes.

Réalisé bénévolement par des militants engagés de l'UNSA Disneyland Paris, ce livret centralise les informations essentielles afin de vous offrir un accès clair, simple et pratique à ce qui vous concerne au quotidien.

Chaque accord présenté ici est le fruit de négociations menées dans l'intérêt des salariés, avec pour objectif d'améliorer concrètement vos conditions de travail.

Nous restons bien entendu à votre écoute pour toute question, remarque ou suggestion. Ensemble, continuons à faire vivre les valeurs de solidarité, de justice et d'équité dans notre entreprise.

L'équipe UNSA DISNEY



Sommaire

RÉMUNÉRATION	p.3
TÉLÉTRAVAIL	p.24
CONGÉS ET ABSENCES	p.25
PARENTALITÉ	p.29
SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ET PROCHES AIDANTS	p.33
RÉCAPITULATIF DES ABSENCES AUTORISÉES RÉMUNÉRÉES	p.38
CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION	p.40
L'UNSA DISNEYLAND PARIS	p.44

COORDONNÉES UTILES

- Médecine du travail : 01.64.74.55.63
- Service Social : 01.64.74.43.19
- Service Logement : 01.64.74.61.04
- STIMULUS (soutien psychologique) : 0801.802.213
- Ligne harcèlement : 01.64.74.88.88
- Mission handicap : 01.64.74.48.08
ou 01.64.74.36.32
- GHRO :
Tél. (lun-ven): 122 (num. interne) ou 01.60.30.00.10
dlp.ghro@disney.com
The Hub : Disneyland® Paris : D-tools HR
- Service Emploi Séniors : 01.64.74.61.35
- Réfèrent harcèlement : 06.02.19.51.74
dlp.ref.harcelement.sexuel@disney.com
- Réfèrent inaptitude et reclassement / ATMA :
07.60.29.75.29
- Commission d'information
et d'aide au logement : 06.17.99.41.62
- Commission enfance : 06.19.99.03.11
- Fond de solidarité : 06.70.27.66.38
- Retards et absence : 01.64.74.81.99
SMS / WHATSAPP 07.85.19.17.50
- Pôle Déploiement (Retards/Absences) :
01.64.74.81.99
(SMS/WHATSAPP) 07.85.19.17.50
- Seniors/Retraites : 01.64.74.61.35
- Réfèrent inaptitude et reclassement/ATMA :
07.60.29.75.27
- Commission d'information et d'aide au logement
06.17.99.41.62

*La Direction Générale a annoncé unilatéralement rompre avec le partenaire historique la mutuelle AG2R la Mondiale pour la prestation « Frais de santé et Prévoyance ».

À compter du 1^{er} Janvier 2026, c'est donc GAN ASSURANCES qui prendra la suite avec l'administrateur Mercer qui sera en gestion de la partie remboursements.

LA RÉMUNÉRATION

MESURES SALARIALES (MESURE NAO 2026)

MESURES SALARIALES

Coefficient	Augmentation Générale	Augmentation Individuelle	Total
150 -280	2,5 %	0,0 %	2,5 %
TLS, TLS Expérimentés,	1,0 %	1,5 %	2,5 %
CAD 300-520	0,0 %	2,5 %	2,5 %

GRILLE DES MINIMAS CONVENTIONNELLES

Coefficient	Minimas au 1 ^{er} janvier 2026 (montant brut)	Coefficient	Minimas au 1 ^{er} janvier 2026 (montant brut)
150	1 855.00 €	250	2 260.00 €
175	1 880.00 €	260	2 535.00 €
181	1 900.00 €	280	2 690.00 €
187	1 920.00 €	300	2 819.44 €
200	1 955.00 €	360	3 101.85 €
215	1 985.00 €	400	3 291.67 €
220	2 030.00 €	430	3 759.26 €
225	2 235.00 €	520	4 699.07 €

DÉFRAIEMENTS KILOMÉTRIQUES

Kilométrage	≤ 20 kms AR	Au-delà de 20 Kms et ≤ 40 Kms	> 40 kms
Montant quotidien	2 €	4 €	6 €
Limite annuelle	400 €	800 €	1 200 €

Les salariés peuvent formuler leur demande de défraiement kilométrique **le 7 au plus tard de chaque mois** pour les trajets réalisés au cours du mois précédent.

N.B : Les voitures électriques et hybrides sont exclues du système de défraiement kilométrique.

NOUVELLE GRILLE APPLICABLE À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2026

Une nouvelle tranche d'ancienneté pour les salariés de plus de 35 ans est intégrée. Plafond annuel de 1800 € brut /an.

Coefficient	Ancienneté						
	Entre 3 et 9 ans	Entre 10 et 14 ans	Entre 15 et 19 ans	Entre 20 et 24 ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 34 ans	35 ans et plus
Plafond annuel >	750 €	1 050 €	1 300 €	1 500 €	1 600 €	1 700 €	1 800 €
181 à 215 inclus	2,5 %	4,0 %	5,0 %	6,0 %	7,0 %	8,0 %	9,0 %
220 à 280 inclus	2,0 %	3,0 %	3,5 %	4,0 %	4,5 %	5,0 %	5,5 %
300 à 360 inclus	1,5 %	2,0 %	2,5 %	3,0 %	3,5 %	4,0 %	4,5 %
400 à 520 inclus	1,0 %	1,5 %	2,0 %	2,5 %	3,0 %	3,5 %	4,0 %

Malgré une année 2025 exceptionnelle rendue possible par l'engagement quotidien des salariés, non cadres et cadres, la Direction a une fois de plus ignoré leurs attentes en imposant unilatéralement une NAO, et l'UNSA Disneyland Paris dénonce avec force ce manque de considération inacceptable envers ceux qui font le succès de l'entreprise.

TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES

JUILLET 2025

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
HÔTELS ET CONVENTION			
Prime objectifs convention	Chargés d'événements	Réalisation des objectifs fixés	Variable à définir chaque année
SPECTACLES			
Prime cours de danse	Capitaines de la parade, titulaires d'un diplôme d'état	Soit dispenser au moins 3 cours de danse d'une durée de 2 heures chacun dans le mois ; Soit réalisation d'un nombre de cours inférieur à 3 avec un minimum de 1 cours	134.62 € ou 67.31 €
Prime événements spéciaux	Musiciens du spectacle	Assurer l'animation musicale d'un événement spécial après le shift ou sur un jour off	184.49 € ou 230.61 € par événement
Prime régisseur technique	Technicien du spectacle au coefficient 200 ou 220	Être affecté temporairement sur une fonction de régisseur audio, vidéo, lumière ou machiniste	14.28 € bruts par jour travaillé
SÉCURITÉ / SPS			
Prime de découcher	Salariés prévention incendie / Pompiers	Prime destinée à compenser les 4 heures de repos de sécurité sur site	31.79 € brut par garde Prime versée pour chaque période effective de garde nécessitant la prise du repos de sécurité libre sur site de 4h. Elle n'est pas versée en cas d'absence du salarié (à l'exception des absences assimilées à du temps de travail effectif) ni en cas de période travaillée ne nécessitant pas la prise du repos de sécurité sur site.

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
SÉCURITÉ / SPS (suite)			
Prime Maître-Chien	Maîtres-Chiens	Attribution d'une indemnité forfaitaire mensuelle visant à assumer les dépenses complémentaires liées à l'accueil du chien au domicile du maître-chien (aménagement d'un espace au domicile, véhicule adapté, impact vie privée), et en lien avec les pratiques du marché. Les frais nourriture restent à la charge de l'entreprise	Montant forfaitaire de 188.42 € / mois
SERVICES TECHNIQUES / ENTREPOTS / SERVICES GÉNÉRAUX			
Prime de froid artificiel négatif	Techniciens logistiques, agents techniques logistiques et chefs d'équipe logistique	Effectuer au moins 50 % de son temps de travail effectif quotidien des activités de manutention et de préparation de commandes dans les chambres froides de l'entrepôt impliquant une exposition à une température artificielle de -18° au moins	176.57€ par mois Prime proratisée en cas d'absences injustifiées
Prime de froid artificiel positif	Techniciens logistiques, agents techniques logistiques et chefs d'équipe logistique	Effectuer au moins 50 % de son temps de travail effectif quotidien des activités de manutention et de préparation de commandes dans les chambres froides de l'entrepôt impliquant une exposition à une température artificielle positive inférieure à 5 degrés.	88.29€ par mois Prime proratisée en cas d'absences injustifiées
PARCS OPÉRATIONS			
Prime Steam Train	Opérateur Animateur d'Attraction exerçant les positions de Driver (conducteur de la locomotive) et de Fireman (position consistant à maintenir et à alimenter le feu de la chaudière du train)	Tenir compte de la responsabilité dévolue au conducteur de la locomotive qui se doit d'adapter sa conduite du train (démarrage, vitesse, freinage) en tenant compte de tous les paramètres externes (conditions climatiques, état de la voie, poids du train en fonction du remplissage...) et plus spécifiquement de l'ensemble des actions de maintenance menées en cours d'exploitation de l'attraction par le salarié en charge de la chaudière située dans la locomotive des trains de l'attraction «Steam Train» qui se doit d'effectuer le dosage de la pression de la chaudière afin de réguler la vitesse du train, de procéder à l'allumage du feu en cas d'extinction de celui-ci si la pression est supérieure à 5 bars et d'intervenir sur la pompe à air en cas de blocage	6,03 € par jour quel que soit le nombre d'heures travaillées au sein de la journée Prime non versée en cas d'absence sur la journée entière quelle que soit la cause de l'absence

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
DISNEY VILLAGE			
Prime de Roller	Tous les salariés du restaurant Annette's Diner du coefficient 150 à 260 identifiés sur le planning comme portant les rollers ou travaillant à l'étage	Prime destinée à compenser le port des rollers pendant le service ou le travail à l'étage.	Prime de 125.17 € brut par mois (au prorata du temps de présence) : • port des rollers ou travail à l'étage au moins $\frac{1}{4}$ du mois soit 16 jours minimum = 100 % de la prime, • port des rollers $\frac{1}{2}$ du mois soit 10 jours minimum = 75 % de la prime.
G & A			
Prime acte conservatoire	Infirmiers First Aid et flyers paramédical	Infirmiers pouvant assurer les premiers soins dans le cadre de l'urgence, sur l'infirmierie du DV, sans présence de médecin AXA et en liaison avec le SAMU si la situation l'exige. Cette prime résulte du fait qu'en l'absence du médecin, l'infirmier après avoir reconnu une situation comme relevant de l'urgence ou de la détresse psychologique, met en œuvre des protocoles de soins d'urgence préalablement écrits, datés et signés par le médecin responsable". Cette prime a été étendue aux infirmiers en position "flyer".	34.74€ par acte conservatoire (ou 43.42 € si ce montant inclut la prime de diagnostic infirmier allouée à tous salariés des centres de premiers soins).
Variable réservation	Tous les salariés du CRC travaillant au sein des pôles Ventes et Services Clientèle, Assistance et Solutions, Partenaires et Services (hors « Managers » « Coordinateurs » et « Experts »)	Pour tous : une part collective avec un seuil de déclenchement à 90% (jusqu'à 130%) soit une espérance de gain de 25 bruts € pouvant aller jusqu'à 275 bruts €. Pour tous sauf les Chefs d'équipes : une part correspondant aux challenges. Deux types de challenges sont proposés : • Mensuel : avec un seuil de déclenchement à 100% (jusqu'à 120%) soit une espérance de gain allant de 75€ bruts (jusqu'à 250€ bruts). • Trimestriel : avec un seuil de déclenchement à 100% (jusqu'à 120%) soit une espérance de gain allant de	Prime trimestrielle, variable. Fixation des objectifs le mois et/ou le trimestre précédent. La rémunération variable est calculée en fonction du revenu global généré par le CRC en date d'arrivée.

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
Variable réservation (suite)	Tous les salariés du CRC travaillant au sein des pôles Ventes et Services Clientèle, Assistance et Solutions, Partenaires et Services (hors « Managers » « Coordinateurs » et « Experts »)	225 bruts € (jusqu'à 750€ bruts). Pour les Chefs d'équipes : une part correspondant aux challenges trimestriels décomposé comme suit : • 60% basé sur l'individuel avec un seuil de déclenchement à 100% (jusqu'à 120%) soit une espérance de gain allant de 135€ bruts (jusqu'à 450€ bruts) et • 40% basé sur le collectif, qui reflète le résultat des challenges atteint par l'équipe du Chef d'équipe avec un seuil de déclenchement à 100% (jusqu'à 120%) et une espérance de gain allant de 90€ bruts (jusqu'à 300€ bruts) Pour les salariés du Pôle Ventes et Services Clientèles : Une part individuelle en fonction des résultats du salarié avec un seuil de déclenchement à 90% (jusqu'à 130%) soit une espérance de gain allant de 45€ bruts (jusqu'à 435€ bruts).	Prime trimestrielle, variable. Fixation des objectifs le mois et/ou le trimestre précédent. La rémunération variable est calculée en fonction du revenu global généré par le CRC en date d'arrivée.
TOUS LES SECTEURS			
Prime spécifique de flexibilité annuelle	Salariés du pool de déploiement de Workforce insights	Du fait de leur flexibilité opérationnelle permanente au sein de différentes locations, les salariés non cadres (coefficient 150 à 215 inclus) sont éligibles à une prime spécifique de flexibilité annuelle par période de 12 mois glissants dès lors qu'ils sont affectés sur des locations différentes s'entendant par une unité organisationnelle différente à raison d'un rythme minimum de deux fois par semaine, pendant au moins 40 semaines par période de 12 mois.	800 € bruts annuels
Prime de marché	Agents de réservation	Maîtrise d'un 3 ^{ème} marché supplémentaire pour lequel DLP publie une brochure et un n° de téléphone local, sous réserve de satisfaire aux tests spécifiques du marché	70.71 € brut par marché supplémentaire

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
Commission trimestrielle	Commerciaux France et Europe	Réalisation des objectifs de ventes	De 10 % à 20 % du salaire annuel brut pour atteinte de 100 % des objectifs
Indemnité d'habillement	Tous secteurs / non-cadres à cadres, y compris cadres autonomes	Porter un « costume », fourni par l'entreprise, adapté à leur environnement professionnel et utiliser les vestiaires de l'entreprise	Quart du taux de salaire horaire brut par jour habillé ou 3 € brut par jour pour les cadres autonomes portant un costume fourni par l'entreprise et utilisant les vestiaires de l'entreprise.
Prime d'Ancienneté	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 3 ans	% fonction du coefficient et de l'ancienneté Prime plafonnée à la somme de 62.50 €, 87.50 €, 108.33 €, 125 €, 133.33 €, 141.67 € ou 150 € par mois en fonction de la tranche d'ancienneté.
Prime de soirée et de nuit	Tous les salariés	Salarié dont le travail débute entre 22 heures et 7 heures du matin incluses	Majoration de 33 % du salaire brut mensuel de base pour chaque heure travaillée sur la tranche horaire. Cette majoration est proportionnée.
Prime d'affectation temporaire	Tous les secteurs	Prime calculée en cas d'affectation d'une certaine durée à un emploi payé à un salaire supérieur / Conclusion d'un avenant au contrat de travail.	Prime égale à la différence entre le salaire initial et le salaire d'embauche pour un salarié sans expérience à l'emploi d'affectation temporaire / ne se cumule pas avec la prime de flexibilité.
Indemnité d'astreinte à domicile	Tous les salariés	Être en position d'astreinte à son domicile ou à proximité avec un téléphone portable pour pouvoir intervenir dans l'entreprise ou à distance	68.94 €/jour plein d'astreinte (24 heures) 34.47 €/soirs ou nuit/jour d'astreinte (12 heures)
Indemnisation d'intervention à distance et sur site	Tous les salariés	Dès qu'il y a une ou plusieurs interventions effectives, quelle que soit la durée de celle-ci.	Montant forfaitaire de 34.47 €
Prime Guides & Drivers	Tous les salariés tenant la position de guides et/ou de drivers	Il est versé aux salariés tenant la position de guides et/ou de drivers une prime journalière de 10.64 euros brut dès lors que la prise de position est effective. Le versement de cette prime tient compte de la vigilance	10.77 € par jour

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
Prime Guides & Drivers (suite)	Tous les salariés tenant la position de guides et/ou de drivers	accrue nécessitée par cette position et de la réactivité nécessaire, des conditions sécuritaires particulièrement strictes visant à anticiper et éviter tout accident avec un Cast ou un Guest, de la technicité liée à la conduite de véhicules/engins pour laquelle la visibilité peut être réduite et pour laquelle la contrainte posturale est intense, raisons pour lesquelles l'exercice de cette position est conditionnée à une formation spécifique les habilitant à la tenir.	10.77 € par jour
Prime Guide VIP	Salariés jusqu'au coef. 215 ayant suivi et validé la formation "Être guide VIP à Disneyland Paris"	Salariés éligibles et positionnés en tant que guide et ayant effectué au moins un tour VIP dans la journée	18.88 € bruts par shift et ceci en lien avec les horaires d'ouverture et de fermeture des parcs
Prime photographes DDD (Disney Dream Day)	Photographes à partir du coef. 181 et 1 an d'ancienneté sur l'emploi de photographe.	Effectuer au moins un tour de Disney Dream Day (DDD) dans la journée. Le versement de cette prime tient compte de la spécificité technique que requiert cette position notamment par l'absence de cahier des charges et la diversité des photographies prises.	18.88 € bruts par jour
Prime Disney Dream Day	Salariés ayant suivi et validé la formation "Être guide VIP à Disneyland Paris" et : • 3 ans d'ancienneté en CDI • 1 an d'ancienneté en tant que Guide VIP • Avoir effectué minimum 15 tours VIP • Français, Anglais obligatoire • Excellente maîtrise d'une 3 ^{ème} langue • Autonomie supplémentaire de par la nature des demandes.	Création d'une nouvelle Prime pour les Guides VIP qui effectuent les Tour Disney Dream Day.	43.07 € bruts Effectuer un tour hyper premium Disney Dream Days

Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
Prime de flexibilité "maintenance"	Techniciens NCA ou AMN	Remplacement temporaire d'un Team Leader ou un TL Expérimenté durant 4 heures ou plus durant une journée de travail	4.93 € par jour travaillé
Prime de flexibilité	Non cadres (hors maintenance)	Affectation d'un salarié non-cadre, durant 4 heures ou plus durant une journée de travail, à une position dotée d'un coefficient supérieur y compris sur un coefficient de statut supérieur	4.93 € par jour travaillé
Prime de tutorat	Non-cadres (NCA et AMN) Extension aux AMA et CAD à compter du 01/01/2014 (Accord intergénérationnel du 07/11/2013)	Salariés assumant la fonction de tuteur auprès d'un ou plusieurs apprentis ou auprès de salariés HAT. Les maîtres de stage ne sont pas concernés par cette prime de tutorat	57.99 € par mois Proratisation en fonction du temps de travail effectif
Prime Hat	Salariés au sein du parcours HAT	Participation au parcours de qualification HAT / Attribution le premier du mois suivant le terme de chaque affectation, si toutes les compétences requises ont été acquises	Prime mensuelle de 14.58 € À partir de la seconde affectation, montant porté à 29.15€. En fin de parcours qualifiant et sauf hypothèse d'échec, salaire de base brut majoré de 43.73 €, y compris pour les parcours de 10 mois.
Prime Hats	Salariés au sein du programme HATS	Participation au programme HATS	Prime mensuelle de 85.16 € pendant les 6 premiers mois, 170.32 € les 6 mois suivant. À l'issue des 12 mois, prime de 170.32 € intégrée au salaire de base et prime de 85.16 € pendant les 6 mois suivant (prime intégrée dans le salaire de base à l'issue des 18 mois).
Prime petite enfance	Tous les salariés jusqu'au coefficient 520	Ancienneté d'au minimum 1 an au 1 ^{er} décembre	380.14 € par an par enfant né au cours des 4 années fiscales précédant le versement de la prime (enfant inscrit et déclarés dans la base du personnel).
13^{ème} mois	Tous les salariés	Ancienneté d'au minimum 1 an	2 versements en juin et décembre 1/12 ^{ème} des salaires perçus de janvier à juin pour le versement de juin et 1/12 ^{ème} des salaires de juillet à décembre pour le versement de décembre.



Libellé	Salariés concernés	Conditions de versement	Montant brut et modalités de calcul
Prime Split Shift	Tout salarié jusqu'au coefficient 215 inclus (à l'exclusion des métiers techniques, supports, administratifs et artistiques)	Avoir travaillé dans la même journée au sein de deux locations différentes placées sous la responsabilité de deux managers différents pour une durée d'au moins 2 heures et 30 minutes sur chacune des locations dans le cadre d'une simple ou double qualification professionnelle.	10.02 € par jour travaillé
Prime exceptionnelle	Tous les salariés	Prime ponctuelle destinée à récompenser la qualité du travail effectué	Variable
Bonus	SWM/SM/Partner /Senior Partner Suppression de l'éligibilité à bonus des TLs au 01/07/2021	Conditions tenant à la réalisation d'objectifs	0 à 15 % du salaire annuel brut

ÉPARGNE SALARIALE

▶ PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF : PERECO

Il s'agit d'un dispositif collectif d'épargne retraite facultatif mis en place par l'entreprise. Il vous permet, en tant que salarié de vous constituer une épargne à long terme (échéance retraite) dans un cadre fiscal et social avantageux.

Vous disposez d'un compte d'épargne, individuel et indépendant de l'entreprise. Vous l'alimentez en y affectant votre épargne salariale et en effectuant notamment des versements volontaires déductibles (ou non) du revenu soumis à l'impôt sur le revenu. Ces derniers sont investis sur les supports de placement de votre choix parmi ceux proposés dans le PERECO.

L'épargne ainsi constituée, fructifie et devient disponible au moment où le salarié liquide sa retraite ou lorsqu'il atteint l'âge légal de la retraite.

Vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes dans certains cas.

Le plafond de l'abondement sur les sommes versées est de 1250 euros par année civile et par salarié :

- Jusqu'à 1 000 € : abondement de 65 %
- Au-delà de 1 000 € (et jusqu'à 1250 euros) : abondement de 35 %. L'enveloppe annuelle d'abondement reste commune aux dispositifs PEE et PERECO.



Retrouvez toutes ces informations sur :

<https://www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com>

▶ PLAN ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE : PERO

Il s'agit d'un dispositif collectif d'épargne retraite mis en place par l'entreprise depuis le premier janvier 2024, et permet aux salariés non-cadres et agent de maîtrise de se constituer une épargne retraite supplémentaire financée par l'entreprise, grâce à des cotisations versées chaque mois sur son compte individuel PERO (création de compte automatique et obligatoire).



Retrouver toutes les informations en contactant

Arial CNP Assurances au 03 20 67 38 11 (numéro vert)

➤ **PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE : PEE**

Il permet aux salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté de se constituer une épargne à moyen ou long terme. Disneyland Paris verse un complément monétaire, dit abondement, à hauteur de 1250 € maximum par an.

Vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes dans certains cas.



POUR + D'INFORMATIONS, CONTACTEZ :

- Pour les contrats souscrits **avant 2003** : AXA au 09 70 80 80 57
- Pour les contrats souscrits **après 2003** : Aerial CNP au 03 20 67 38 11

LE CAS DE DÉBLOCAGE

Cas de déblocage	PERO	PERECO	PEE	Délai pour formuler la demande de déblocage
Résidence principale : Acquisition ou construction		X	X	À tout moment pour le PERECO et 6 mois pour le PEE
Résidence principale : Agrandissement			X	6 mois
Résidence principale : Remise en état suite à une catastrophe naturelle			X	6 mois
Résidence principale : Rénovation énergétique			X	6 mois
Activité de proche aidant			X	À tout moment
Achat d'un véhicule « propre »			X	6 mois
Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant	X	X		À tout moment
Création ou reprise d'entreprise et installation d'une activité non salariée			X	6 mois
Cessation du contrat de travail ou fin de mandat social			X	À tout moment
Départ à la retraite		X	X	À tout moment
Invalidité du titulaire du compte, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS	X	X	X	À tout moment

Cas de déblocage	PERO	PERECO	PEE	Délai pour formuler la demande de déblocage
Cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire	X	X		À tout moment
Procédure de conciliation		X		À tout moment
Absence de mandat social ou de contrat de travail depuis au moins de 2 ans		X		À tout moment
Mariage ou conclusion d'un PACS			X	6 mois
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS			X	6 mois
Naissance ou adoption d'un 3 ^{ème} enfant puis de chaque enfant suivant			X	6 mois
Décès du titulaire du compte de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS	X	X	X	À tout moment
Surendettement	X	X	X	À tout moment
Violences conjugales			X	À tout moment

Dans certains cas, les fonds dont le salarié dispose sur le PEE, le PERO ou le PERECO, peuvent être déblocqués par anticipation soit avant le terme des 5 ans (pour le PEE uniquement).

Concernant les conditions d'application, les justificatifs à fournir ainsi que le formulaire de demande, vous pourrez vous connecter directement, soit sur votre compte d'épargne personnel BNP PARIBAS (pour les PERECO et PEE) et sur Aerial CNP Assurances (pour le PERO).



➤ COMPTE ÉPARGNE TEMPS : CET

La faculté est offerte aux salariés d'ouvrir un compte épargne temps à condition de totaliser 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date d'ouverture du compte.

Ce compte épargne temps servira au financement ultérieur total ou partiel de congés de longue durée : congé parental, congé sabbatique ou pour création d'entreprise, congé pour convenances personnelles ou congé de fin de carrière.

Type de jours pouvant alimenter le CET	Nombre de jours	Quand dois-je faire ma demande ?	Compteur alimenté
Congés payés (CX)	Au maximum 10 jours de congés payés acquis par an sous réserve d'avoir pris au moins 10 jours de congés payés consécutifs entre le 1 ^{er} juin et le 31 octobre.	La demande doit être transmise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril .	Le compteur CET CP
Repos compensateur de Remplacement (RCR)	Par des jours de Repos Compensateurs de Remplacement issus des heures supplémentaires effectuées ; Par des jours de Repos Compensateurs de Remplacement issus des jours fériés travaillés pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté	Toute l'année et au minimum 1 mois avant la date d'échéance de celui-ci.	Le compteur CET autres
Congés supplémentaires de fractionnement (C4)	Par les jours de fractionnement (C4). Pour plus d'information, je consulte l'article Congés supplémentaires de fractionnement (C4).	La demande doit être transmise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril .	Le compteur CET CP

Pour les salariés à partir de 55 ans, les éventuels jours de congés de fractionnement acquis, que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle.

Il est possible de monétiser tous les mois les heures acquises dans le compteur CET avec un maximum de 10 jours par année civile. L'entreprise permet aux salariés d'accumuler des droits à congés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie de congés ou de repos non pris.

Les congés payés et les congés de fractionnement ne sont pas monétisables.

- Sous la forme de jours pour financer tout ou partie d'un congé, à condition d'avoir 5 jours dans son CET. *Pour information, pour financer les congés de fin de carrière et convenance personnelle, vous devez avoir soldé les congés acquis.*
- En alimentant le PERECO (pour tous) ou le PERO (pour les non-cadres ayant plus d'un an d'ancienneté) par la monétisation du CET (dans la limite de 10 jours par an).

À savoir : Les jours acquis dans le compteur d'épargne temps peuvent être également monétisés sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) dans la limite de 10 jours par an.

REPOS COMPENSATEUR

Les heures supplémentaires et jours fériés travaillés peuvent soit être payés soit récupérés sur le compteur de repos compensateur de remplacement (RCR) en renseignant le formulaire « Récupérer les heures supplémentaires et les jours fériés travaillés » disponible sur le Portail RH (Accessible depuis The HUB). Les heures figurant sur le compteur RCR sont payées à expiration.

N.B : Il n'est pas possible de modifier son choix en cours d'année.

N.B : « Nouveau » : Dans un arrêt du 10 Septembre 2025, il a également été jugé qu'un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé et n'a donc pas effectué 35 heures de travail « effectif ».





Avantages entreprise et CSE

- Remboursement Pass navigo à 80 %.
- Prime de naissance environ 392 euros selon critères de la mutuelle pour le régime de base et à peu près 785 euros pour les salariés adhérents au régime optionnel selon les critères de la mutuelle + 50 euros de bons cadeaux auprès du CSE (critère d'éligibilité à consulter sur le site du CSE).
- Salariés de 60 ans et plus : 30 min de pause supp (ou 2 x 15 min), 1 heure de pause pour les salariés de nuit fixe..
- Subvention disponible au CSE à hauteur de maximale de 300€ (enfance, transport, Licence sportive, Chèque vacances, Chèque culture, CESU), suivant un barème.
- Aide de secours de 100€ par salarié, 160 € par couple et 60€ par enfant à charge auprès du CSE, conditions et justificatifs à consulter sur place.
- 50€ de bons cadeaux liés à l'évènement retraite, critère d'éligibilité à consulter sur le site du CSE.
- En cas d'absence de nounou, possibilité de se faire garder l'enfant en urgence le matin même en appelant le 0 800 347 639.

RÉMUNÉRATION



**Des questions ?
Besoin d'informations ?**
Contactez l'UNSA DISNEYLAND Paris
06 02 19 51 74



INTÉRESSEMENT

Ce dispositif permet de verser un complément de rémunération fondé sur la réalisation d'objectifs collectifs tant financier (résultat d'exploitation) que qualitatif (taux de satisfaction liée à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés. UNSA Disneyland Paris a été signataire de l'avenant n°2 à l'accord triennal sur l'intéressement le 3 mars 2025.

Pour l'année fiscale 2026

Atteinte Résultat d'Exploitation	Atteinte GSM	Enveloppe de base(Eb) brute x effectifs bénéficiaires en équivalent temps plein
Si OI < 284,05 M€	et si GSM < 72 %	0€
	et si GSM = 72 %	825 €
	et si GSM > 72 %	875 €
Si OI ≥ 284,05 M€ et ≤ 524,4 M€	et si GSM < 72 %	850 €
	et si GSM = 72 %	900 €
	et si GSM > 72 %	950 €
Si OI < 524,4 M€	et si GSM < 72 %	925 €
	et si GSM = 72 %	975 €
	et si GSM > 72 %	1025 €

La prime d'intéressement est versée en une seule fois, au plus tard avant le 1^{er} mars qui suit la clôture de l'année fiscale de référence et de préférence avant la fin du trimestre suivant la clôture de cet exercice fiscal de référence.

Le bénéficiaire pourra opter dans les 15 jours de la réception de cette fiche l'informant du montant de la prime d'intéressement pour l'exercice écoulé

- Soit pour le règlement partiel ou total de celle-ci.
- Soit pour l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au PEE ou au PERECO.
- Soit pour l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le Compte Épargne Temps.

Si le salarié décide de panacher entre les trois options, il devra indiquer précisément le panachage qu'il choisit. À défaut de réponse du bénéficiaire dans ces 15 jours, la prime d'intéressement sera affectée au PEE et plus précisément sur le fonds monétaire, étant précisé que le salarié a la possibilité de procéder à des arbitrages différents par la suite.



Si vous ne connaissez pas votre identifiant (indiqué sur vos relevés de compte BNP Paribas E&RE) ou **s'il s'agit d'une première connexion, contactez un interlocuteur BNP Paribas E&RE au 09 69 32 03 46** du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 18 h 30 (service gratuit + prix d'appel).
Pensez à vous munir de votre numéro de sécurité sociale.

FICHE DE PAIE

COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE

Pour vous y retrouver dans la jungle des abréviations présentes sur votre fiche de paie, voici un glossaire :

Nom ancien code dans CTT	Code Dtime	Nom ancien code dans CTT	Code Dtime
HJ	Majoration durée journalière +10H HJ	NOUVEAU	Départ anticipé non payé
6C	Païement 6ème jour 6C	FS	Formation Eco/Sociale en heures FS
4H	Reprise 6ème jour 4H	FD	Congé first aid en jours FD
RJ	RTT RJ	R-	Heures reportées en moins R-
RJ	RTT jour complet cadre RJ	CX	Congés payés CX
RJ	RTT demi-journée cadre RJ	NOUVEAU	Période de repos pompiers
AP	Absence autorisée payée en heures AP	NOUVEAU	Écart shift
AK	Absence autorisée non payée compensée majorée en heures AK	NOUVEAU	Heures minimum garanties pompiers
AB	Absence autorisée payée Spectacle en heures AB	NOUVEAU	Contingent annuel HS total
AO	Absence autorisée payée en jours Cadre AO	MU	Mi-temps Thérapeutique suite acc Trajet en heures MU
A1	Absence autorisée non payée compensée en heures A1	TU	Mi-temps Thérapeutique suite acc Trajet en jours Cadre TU
AN	Absence autorisée non payée en heures AN	TU	Mi-temps Thérapeutique suite acc Trajet Cadre demi-journée TU
AJ	Absence autorisée non payée en jours Cadre AJ	MY	Mi-temps Thérapeutique suite MK en heures MY
AJ	Absence autorisée non payée en demi-journée Cadre AJ	TY	Mi-temps Thérapeutique suite MK Cadre en jours TY
RE	Absence rentrée scolaire en heures RE	TY	Mi-temps Thérapeutique suite MK Cadre demi-journée TY
JE	Absence rentrée scolaire en demi-journée Cadre JE	MT	Mi-temps Thérapeutique suite Maladie en heures MT
EB	Absence proche aidant indemnisée en jours cadre/non cadre EB	TM	Mi-temps Thérapeutique suite Maladie en jours Cadre TM
EB	Absence proche aidant indemnisée en demi-journée cadre/non cadre EB	TM	Mi-temps Thérapeutique suite Maladie Cadre demi-journée TM
EA	Congé proche aidant non payé EA	MS	Mi-Temps Thérapeutique Acc De Travail en heures MS
RB	Récupération RCL temps choisi en jours RB	TA	Mi-Temps Thérapeutique Acc De Travail en jours Cadre TA
RU	Récupération horaires Choisis en heures RU	TA	Mi-Temps Thérapeutique Acc De Travail en demi-journée Cadre TA
P3	Absence journée citoyen en heures P3	FT	Jour férié travaille FT
P3	Absence journée citoyen en jours Cadre P3	FZ	Férié travaille à récupérer FZ
TJ	Accident de Trajet en jours TJ	FC	Heures férié chômées FC
LJ	Accident de Trajet Longue durée en jours LJ	F-	Jour férié à déduire F-
RC	Récupération RCL en Jours RC	NOUVEAU	Acquisition férié à récupérer
MV	Absence invalidité maladie en heures MV	FR	Récup férié FR
MV	Absence invalidité maladie en jours cadre MV	NOUVEAU	Férié à récupérer payé
MW	Absence invalidité Accident Travail/maladie pro en heures MW	NOUVEAU	Récup férié SYNTEC
MW	Absence Invalidité Accident Travail/maladie pro en Jours cadre MW	NOUVEAU	Récup férié SYNTEC-DEMI-J
EH	Congé Sup. Proche Handicapé en heures EH	R+	Heures Reportées en plus R+
EH	Congé Sup. Proche Handicapé en jours EH	NOUVEAU	Heures planifié compteur
EH	Congé Sup. Proche Handicapé en demi-journée EH	NOUVEAU	Heures travaillées compteur
MD	Absence mise à pied disciplinaire en heures MD	G1	Heures de Grève Récupérées G1
MD	Absence mise à pied disciplinaire cadre MD	I1	Heures Intempéries Récupérées I1



CW	Congé fin carrière en heures CW	NOUVEAU	Temps de trajet
CW	Congé fin carrière en jours CW	FI	Formation instructeur en heures FI
CW	Congé fin carrière en jours cadre CW	RW	Récupération Intervention Cadre RW
CW	Congé fin carrière demi-journée cadre CW	RW	Récupération Intervention Cadre demi-journée RW
SP	Retenue congés Spectacles en heures non cadre SP	NOUVEAU	Intervention transfert heures en jours
SP	Retenue congés Spectacles en jours SP	IA	Acquisition temps intervention IA
EF	Absence événement familial en jours EF	JH	Absence Juré en heures JH
AF	Congé Fond social solidarité en jours AF	JR	Absence Juré Cadre en jours JR
BS	Congé sante en jours BS	JR	Absence Juré Cadre demi-journée JR
FM	Férlé non travaille cadre en jours FM	NOUVEAU	Tolérance
EC	Absence recherche emploi en jours Cadre EC	NOUVEAU	Arrivée tardive payée
ER	Absence recherche emploi en heures ER	NOUVEAU	Arrivée tardive non payée
EC	Absence recherche emploi en demi-journée Cadre EC	NOUVEAU	Départ tardif payé
RH	Absence Prud'hommes en heures non cadre RH	NOUVEAU	Départ tardif non payé
AH	Absence Prud'hommes en jours Cadre AH	KA	Congé d'Adoption KA
AH	Absence Prud'hommes Demi-journée Cadre AH	KA	Congé d'Adoption jour KA
MK	Absence Maladie Professionnelle en jours MK	CM	Congé Maternité CM
LK	Absence Maladie Professionnelle longue durée LK	CM	Congé Maternité Jour CM
ED	Absence présence parentale indemnisée en Jour ED	CO	Congé Paternité CO
ED	Absence présence parentale indemnisée Demi-journée ED	CO	Congé Paternité Jour CO
EE	Congé présence parentale non indemnisée EE	BB	Congé Pathologique BB
NOUVEAU	Cycle de travail	BB	Congé Pathologique jour BB
NOUVEAU	Travail	CH	Congé MDPH en heures CH
EO	Absence examen obligatoire grossesse en heures EO	CH	Congé MDPH en jours CH
EG	Absence examen obligatoire grossesse en Demi-journée Cadre EG	CH	Congé MDPH Demi-journée CH
RZ	Récup RCR en jours RZ	CT	Congés Sans Solde CT
RO	Récup RCR en heures RO	NOUVEAU	Pause
PM	Période militaire de réserve PM	NOUVEAU	Pause à déduire
VN	Absence réserviste en heures VN	NOUVEAU	Heures Reportées paiement
VO	Absence réserviste en jours VO	RD	Permanence Radio 0:45min en heures RD
RF	RTT Récup forfait excédent Cadre RF cadre	VM	Visite Médicale heures VM
RF	RTT Récup forfait excédent demi-journée Cadre RF	BC	Bientôt Consolide BC
J5	Repos supplémentaire horaires choisies J5	BC	Bientôt Consolide Jour BC
EM	Absence enfant malade en heures EM	RN	Récupération nuit RN
EM	Absence enfant malade en Jours EM	RN	Récup travail nuit en jours RN
EM	Absence enfant malade Demi-journée EM	N2	Récupération nuit en heures N2
EK	Absence enfant hospitalisé en jours EK	RN	Récup travail nuit demi-journée RN
LM	Absence Longue Maladie LM	NOUVEAU	Travail de nuit compteur
BY	Absence bilan compétence en jours cadre BY	NOUVEAU	Acquisition heures de nuit
BI	Absence bilan compétence en heures BI	NOUVEAU	Pas de pause
NOUVEAU	Absence bilan compétence demi-journée Cadre BY	NOUVEAU	Non planifié
MN	Absence SS non indemnisée en heures MN	PI	Préavis non effectué non payé PI
MN	Absence SS non indemnisée en jours MN	PI	Préavis non effectué non payé jour PI
C4	Congés Supplémentaires de Fractionnement C4	PV	Préavis non effectué payé PV

FICHE DE PAIE

COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE (SUITE)

Pour vous y retrouver dans la jungle des abréviations présentes sur votre fiche de paie, voici un glossaire :

JT	Repos Supplémentaire TL - JT	PV	Préavis non effectué payé Jour PV
JA	Jour ancienneté SYNTEC JA	PX	Présence non Validée Actée en heures PX
JA	Jour ancienneté SYNTEC en jours JA	PJ	Période de professionnalisation en heures PJ
JA	Jour ancienneté SYNTEC demi-journée JA	PJ	Période de professionnalisation en jours PJ
MP	Absence mise à pied conservatoire en heures MP	TR	CPF Transition Professionnelle TR
MO	Absence mise à pied conservatoire en jours Cadre MO	TR	CPF Transition Professionnelle Jour TR
MH	Absence handicap à justifier en heures MH	NOUVEAU	Acquisition RCL 100%
MJ	Maladie à justifier en heures MJ	NOUVEAU	Acquisition RCL 50%
MJ	Maladie à justifier en jours MJ	BX	RCL temps choisi payé BX
AG	Absence à justifier en heures AG	NOUVEAU	RCL TEMP CHOISI TRANSFER H EN J
YG	Absence à justifier en jours cadre YG	NOUVEAU	Extension compteur RCL
EU	Absence élus locaux conseil municipal campagne en heures EU	NOUVEAU	RCL payé
EV	Absence élus locaux conseil municipal campagne en jours EV	NOUVEAU	Acquisition RCR 25%
EV	Absence élus locaux conseil municipal campagne demi-journée EV	NOUVEAU	Acquisition RCR 50%
NP	Absence non autorisée non payée en heures NP	NOUVEAU	Extension compteur RCR
NO	Absence non autorisée non payée en jours Cadre NO	NOUVEAU	RCR Transfert HEURES EN JOURS
NO	Absence non autorisée non payée demi-journée Cadre NO	RL	Récup RCR Reliquat RL
LH	Absence non payée en heures LH	TT	Télétravail TT
LD	Absence non payée en jours Cadre LD	TT	Télétravail demi-journée TT
LD	Absence non payée demi-journée Cadre LD	SM	Changement de shift demande CM -SM
VA	Absence Validation Acquis Expérience heures VA	SC	Changement de Shift Demande Manager SC
VA	Absence Validation Acquis Expérience en Jours VA	SX	Changement de Shift payé SX
VA	Absence Validation Acquis Expérience demi-journée VA	SJ	Récup Changement de Shift EN jours SJ
AT	Accident de Travail AT	SR	Récup Changement de Shift en heures SR
LT	Accident de Travail Longue durée LT	NOUVEAU	Changement shift transfert H en J
DA	Dispense d'Activité DA	SH	Show Time en heures SH
DA	Dispense d'Activité en jour Cadre DA	SW	Show Time Cadre jours SW
NF	Régul forfait déficit à déduire en jours NF	SW	Show Time Cadre demi-journée SW
YX	Jour cadre déficitaire à déduire en jours YX	MA	Maladie MA
NOUVEAU	COMPTEUR PAYÉ	FB	Formation Terrain en heures FB
EJ	Congé de deuil EJ	NOUVEAU	Arrivée anticipée payée
TX	Déplacement Professionnel payé TX	NOUVEAU	Arrivée anticipée non payée
DP	Déplacement Professionnel hors temps travail DP	NOUVEAU	Tolérance
DC	Déplacement Professionnel temps travail DC	NOUVEAU	Départ anticipé payé
RT	Récupération Déplacement Professionnel en heures RT	CZ	Congés payés Générés CZ
CZ	Congé payé généré CZ	CY	Congé payé non déduit CY
NOUVEAU	CET CP payé	SE	Formation Stagiaire École en jours SE
QI	Monétisation CET INT QI	NOUVEAU	Cycle de travail
Q0	Transfert CET INT vers Perco Q0	CW	Prise CET CP CW
NOUVEAU	CET Autres	CW	Prise CET CP en jours Cadre CW
NOUVEAU	CET Autres payé	CW	Prise CET CP en heures CW
Q8	Monétisation CET Q8	IW	Prise CET INT en jours IW
QF	Transfert CET CP/Autres vers Perco QF	IW	Prise CET INT en jours Cadre IW

HV	Acquisition HC Récup HV	IW	Prise CET INT en heures IW
HV	Acquisition HC payé HV	IW	Prise CET INT demi-journée Cadre IW
RX	RCR payé RX	FO	Formation en heures FO
B1	Anomalie Badgeage/CM B1	CA	Formation Contrat Apprentissage en heures CA
B2	Anomalie Badgeage/Machine B2	FJ	Formation Cadre en jours FJ
B8	1er Jour Contrat B8	FJ	Formation Cadre en demi-journée FJ
B7	Début et/ou fin de Shift Hors Site B7	CJ	Formation Contrat Professionnalisation en heures CJ
NOUVEAU	RCL Transfert H EN J	CK	Formation Contrat Professionnalisation en jours Cadre CK
NOUVEAU	Daily Overtime Premium	NOUVEAU	Daily Overtime Premium 130hrs PT
PF	Prime de Flexibilité PF	HB	Prime habillage cadre autonome à déduire HB
GP	Prime Guide et Driver GP	GV	Prime guide VIP GV
NOUVEAU	Prime de Roller	GD	Prime Disney Dreams Days GD
NI	Prime d'Intervention NI	PH	Prime Habillage PH
NOUVEAU	Prime de nuit sur temps de pause	P5	Prime d'astreinte complémentaire P5
JF	Prime d'Astreinte 12h JF	DO	Prime de découcher DO
JG	Prime d'Astreinte 24h JG	A7	Prime Acte Conservatoire A7
P5	Prime événement Special Jour Off P5	PP	Prime de Parrainage CRC PP
P4	Prime événement Spécial Jour travail P4	NOUVEAU	Prime Cours de Danse
TS	Prime de Split Shift TS	NOUVEAU	Prime de froid artificiel
ST	Prime Steam Train ST	NN	Prime de nuit NN
RG	Prime Régisseur Technique RG	NC	Prime de nuit cadre NC
HA	Prime habillage cadre HA	NOUVEAU	Prime Cours de Danse



Des questions ?
Besoin d'informations ?
Contactez l'UNSA DISNEYLAND Paris
06 02 19 51 74





LE TÉLÉTRAVAIL

QUELLES SONT LES MODALITÉS DU TÉLÉTRAVAIL ?

Les salariés éligibles auront la possibilité de télétravailler jusqu'à 10 jours maximum par mois pour un contrat à temps plein, soit l'équivalent de 2 jours télétravaillés par semaine, qui pourront être répartis au cours du mois à la convenance des salariés et avec l'accord de leur hiérarchie.

Cet allotement est porté à 8 jours maximum par mois pour un contrat à temps partiel supérieur ou égal à 80 % et 5 jours maximum par mois pour un contrat à temps partiel à 50 %.

Pour information : Si le médecin du travail estime qu'il est indispensable que le salarié dispose d'un aménagement au domicile, le salarié concerné doit prendre contact avec « Mission Handicap » afin de voir les modalités pratiques de transfert du matériel. À défaut, le salarié a la possibilité d'utiliser le dispositif d'aide à l'acquisition de matériel neuf s'il n'en a pas encore bénéficié.

L'accord en vigueur prévoit une attention particulière dans le cadre de certaines situations, comme les salariées en situation de grossesse, les salariés en situation de handicap, le salarié ayant un enfant, un conjoint (concubin, ou partenaire de PACS), un parent en situation de handicap, atteint d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité ou en situation de perte d'autonomie et ainsi que pour les femmes suivant un parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA).

La salariée ou le salarié souhaitant bénéficier d'un aménagement du nombre de jours télétravaillés, et sur production d'un justificatif médical (situation de grossesse, situation de handicap, un enfant, un conjoint "concubin, ou partenaire de PACS", un parent en situation de handicap, atteint d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité ou en situation de perte d'autonomie, ou les femmes suivant un parcours de Procréation Médicalement Assistée "PMA"), devra adresser un mail à son responsable hiérarchique qui devra lui répondre plus tard dans les 8 jours suivants sa demande, un refus devant être motivé. En cas de désaccord, la salariée ou le salarié pourra solliciter l'intervention du HRBP de son secteur.

- Frais inhérents à la pratique du télétravail : 2,70 € /jour télétravaillé dans la limite de 59,40 €/mois.
- Dotation prise en charge de 50 % du coût des achats (bureau, fauteuil ergonomique, écran d'ordinateur, clavier, souris, repose-pied et port USB) uniquement dans la limite de 600 € TTC.
- Les frais de transport continuent à être remboursés.

LES CONGÉS ET ABSENCES

➤ CONGÉ PAYÉS

L'acquisition des jours de congés payés se fait du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026. En revanche, ils ne sont disponibles que la période suivante. Chaque année, le CSE est informé sur la période de recueil.

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrés.

Les salariés acquièrent 2.08 jours par mois entre le 1^{er} juin et le 31 mai, soit 25 jours ouvrés (5 semaines).

Durant cette période, chaque salarié devra prendre 10 jours minimum ouvrés consécutifs de congés.

Conformément aux dispositions de l'article L3141-12 du code du travail, les congés acquis peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé. Sous réserve de l'obtention de l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique, l'anticipation sera autorisée à partir du 1^{er} avril 2026.

Tous les congés payés acquis doivent être pris avant le 31 mai, sauf cas de report ou d'alimentation du Compte Épargne Temps (CET)

Si les salariés n'ont pas pu prendre le solde de leurs congés payés avant le 31 mai, les congés sont automatiquement reportés jusqu'au retour du salarié et ce dans le cadre d'une absence pour une longue durée

- Raison médicale
- Congé parental
- Congé de présence parental

N.B : La Cour de Cassation, dans un arrêt du 10 Septembre 2025 a jugé que « Un salarié qui vient à être en arrêt maladie pendant ses congés peut en obtenir le report (la règle des trois de jours de carence s'applique).

N.B : Les intermittents, des techniciens du spectacle en CDD, n'acquièrent pas de congés payés, ils sont indemnisés directement par la caisse des congés spectacle grâce à une cotisation versés par l'employeur à la caisse.

Face à plusieurs demandes identiques, les critères de priorité sont :

- 1 Les enfants en âge scolaire de moins de 16 ans révolus (durant les vacances scolaires)
- 2 L'ancienneté dans l'entreprise

Tout autre critère spécifique, ou situation particulière, sera soumis à l'appréciation de la hiérarchie.

Les conjoints et les salariés unis par un PACS et travaillant tous les deux à EURO DISNEY ont droit à un congé simultané en application de l'article L. 3141-14 du Code du travail.

Les salariés natifs d'un pays non européen (hors Union Européenne) et justifiant de contraintes géographiques ou ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie peuvent reporter 1 à 25 jours de congés payés (acquis du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année) au-delà du 31 mai afin de les cumuler avec ceux acquis au cours de la période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Ils doivent formuler leur demande par écrit au plus tard avant le 1^{er} avril de chaque année en cours.



➤ LE DON DE JOURS

Le don de jours est un dispositif qui offre la possibilité aux salariés de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise, qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie, présentant un handicap ou dont l'état rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Peuvent recourir à ce dispositif, les salariés, titulaires d'un CDD ou d'un CDI, possédant au minimum 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ont la possibilité de faire des dons de jours.

N.B : Les salariés peuvent donner entre 1 et 10 jours par an.

➤ LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT (C4)

Ce sont des jours de congés supplémentaires dont peuvent bénéficier les salariés sous certaines conditions :

- Une prise préalable d'au moins 10 jours ouvrés de congés consécutifs (CX) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,

ET

- Un solde de jours de congés acquis restants à la date du 31 octobre.

Vous pouvez alors bénéficier de :

- 2 C4 pour 10 à 15 jours de congés payés restants au 31 octobre.
- 1 C4 pour 8 à 9 jours de congés payés restants au 31 octobre.
- Un 3^{ème} C4 (conventionnel) si vous posez votre congé principal de 10 jours consécutifs entre le 1^{er} mai et le 7 juillet ou entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre.

Pour ne pas perdre l'éligibilité de vos C4, vous devez poser au moins 3 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril pour utiliser 1 C4, et au moins 5 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril pour utiliser 2 C4.

N.B : Si un jour férié tombe durant votre congé principal, celui-ci est considéré comme un Férié Chômé (FC) et n'est pas décompté du compteur des CX. Il convient donc de poser une journée supplémentaire pour satisfaire à la condition des 10 jours consécutifs

N.B : Les salariés de l'Etablissement EDLI, dépendant de la convention Syntex, ne disposent pas du troisième C4 conventionnel.



Vous souhaitez des informations supplémentaires ou un accompagnement sur la pose des congés et des C4 ? Les représentants UNSA sont à votre écoute !

➤ LES JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ET LES JOURS TRAVAILLÉS (J5/JT)

Les horaires dits « choisis », imposés permettent aux salariés en CDI des coefficients 150 à 220 inclus travaillant au sein des Parcs Disney (Parcs Opérations, Merchandise, Food& Beverage), de Disney Village et des Hôtels Disney bénéficient d'une sixième semaine de congés payés (Code J5), Il en est de même pour les Teams Leaders et des Team Leaders expérimentés opérationnels (Code JT).

Les salariés auront trois possibilités quant à l'utilisation de ces 5 jours supplémentaires :

- La prise des jours ;
- Le paiement des jours ;
- L'épargne des jours sur le PERECO.

N.B : Il s'agit de dispositions mises en place par décision unilatérale de l'entreprise.

➤ LES JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES : SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS ET PLUS DE 21 ANS, APPRENTIS ET ÉTUDIANTS

Les jours de congés supplémentaires	
POUR QUI	DROITS
APPRENTIS	Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.
ÉTUDIANTS	Un étudiant salarié inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur bénéficie de 5 jours ouvrables de congé non rémunéré par tranche de 60 jours travaillés pour préparer ses examens, à prendre dans le mois précédent les examens. Ce congé s'ajoute aux congés payés habituels et, le cas échéant, au congé annuel des moins de 21 ans.
SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS	Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour de congé supplémentaire par enfant à charge si le congé légal (nombre de jours de congés acquis sur la période) n'excède pas six jours.
SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS	Quel que soit leur ancienneté, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent, s'ils le demandent, bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables. Les jours accordés au-delà des congés payés annuels ne sont pas rémunérés.
SALARIÉS DE PLUS DE 21 ANS	Les salariés âgés d'au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel ne puisse dépasser la durée maximale de 30 jours ouvrables.

Un enfant est considéré à charge si, au 30 avril de l'année en cours, il vit au foyer et a moins de 15 ans, ou s'il est en situation de handicap.

AUTRES CONGÉS

➤ LE CONGÉ SABBATIQUE

Ce dispositif permet au salarié de s'absenter pour se consacrer à l'activité de son choix ; Pour pouvoir y prétendre, le salarié doit avoir 6 ans d'activité professionnelle (dont 3 années consécutives ou non dans l'entreprise).

De plus, le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise durant les 6 années précédentes

- D'un congé sabbatique
- Congé pour création entreprise
- D'un projet de transition pro d'au moins 6 mois

Ce dispositif peut être prévue pour une durée comprise entre 6 mois minimum et 11 mois maximum.

N.B : Le congé peut être financé intégralement ou partiellement par des jours de CET.

➤ CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Tous les salariés sont éligibles, dès leur date d'embauche, à un congé pour convenance personnelle.

Les congés pour convenance personnelle ne sont pas rémunérés et sont limités à 30 jours calendaires par an et nécessitent l'approbation du responsable hiérarchique. La demande doit être effectuée en respectant les délais suivants :

- Congé d'une durée inférieure ou égale à 15 jours calendaires : demande présentée au moins 3 semaines à l'avance ;
- Congé supérieur à 15 jours calendaires : demande présentée au moins 60 jours à l'avance

En cas d'absence imprévisible et/ou de force majeure, les délais ci-dessus pourront être réduits suivant l'appréciation de la hiérarchie.

➤ LA MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

Il s'agit d'un dispositif permettant de suspendre le contrat de travail afin de développer des compétences ou exercer une activité dans une autre entreprise.

Un avenant au contrat de travail est alors conclu pour déterminer :

- l'objet
- la durée,
- la date de prise d'effet
- le terme de la période de mobilité
- le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Tous les salariés quel que soit le type de contrat (hors stagiaire) peuvent en bénéficier. La seule condition est que le salarié ait au minimum 2 ans d'ancienneté consécutif ou non dans l'entreprise. Si le Code du Travail ne prévoit pas de durée maximale, l'entreprise a pour usage d'accorder ce congé pour une durée maximale d'un an et peut en accepter la prolongation après appréciation de la situation du salarié.

➤ LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Il s'agit un dispositif permettant aux salariés de s'absenter de leur emploi dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Les salariés doivent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe d'au moins 24 mois, consécutifs ou non.

Peuvent y prétendre les salariés en contrat de travail à temps plein ou à temps partiel.

La durée est d'une année renouvelable une fois.

N.B : Pendant la période de suspension à temps plein : le salarié ne pourra pas bénéficier du 13^{ème} mois, ancienneté, abondement PEE, PERECO, congé payés (sauf pour les congés à temps partiel).

Le salarié peut continuer à effectuer des versements mais l'abondement ne sera pas maintenu.

Les fonds du PEE peuvent être débloqués et utilisés pour financer tout ou partie du dispositif.

PARENTALITÉ

➤ ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris à l'occasion de l'évènement avec un justificatif.

MARIAGE & PACS

- Mariage : 5 jours pour tous les salariés de l'entreprise sans condition d'ancienneté (4 jours pour les salariés de l'entreprise EDLI / SETEMO).
- PACS : 5 jours pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté. Si moins d'1 an = 4 jours (4 jours pour les salariés de l'entreprise EDLI / SETEMO).
- Mariage de l'enfant : 2 jours (1 jour pour les salariés de l'entreprise EDLI / SETEMO).

ABSENCES LIÉES A L'ASSISTANCE MEDICALE À LA PROCRÉATION (PMA)

- PMA : les absences liées à la PMA sont rémunérées ;
- et jusqu'à 3 absences rémunérées pour les conjoints salariés.

EXAMENS DE GROSSESSE

- 7 absences rémunérées ;
- et jusqu'à 3 absences pour les conjoints salariés.

PAUSES POUR LES FEMMES ENCEINTES

- Dès le 5^{ème} mois de Grossesse = 30 min de pause Supp (ou 2x 15 min).
- Dès le 7^{ème} mois de Grossesse = 1h de pause Supp (ou 2 x 30 min).

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 semaine d'aménorrhée, il est prévu pour les salariés de l'entreprise EDLI / SETEMO 2 jours d'absences autorisées payées.

LES DIFFÉRENTS CONGÉS POUR ACCUEILLIR VOTRE ENFANT

➤ LE CONGÉ PATHOLOGIQUE PRÉNATAL

Avant la naissance, est un arrêt de travail prescrit par le médecin traitant ou le gynécologue. Il dure au maximum 14 jours, consécutifs ou non, et doit être pris avant le congé maternité.

➤ LE CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

3 jours EF « Évènement familial » + 4 jours obligatoires (1^{ère} période du congé parental) + 21 jours de congés parental (28 jours en cas de naissances multiples).



➤ LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Comprend une durée prénatale et une durée postnatale.

Durées légales du congé maternité				
Situation familiale avant la naissance	Naissance	Congé prénatal (en semaines)	Congé postnatal (en semaines)	TOTAL
Pas d'enfant ou 1 enfant	1 enfant	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou +	24	22	46
2 enfants ou plus	1 enfant	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou +	24	22	46

➤ LE CONGÉ DE PATERNITÉ

est composé de 2 périodes distinctes :

- Une première partie de congé obligatoire de 4 jours calendaires qui devra immédiatement faire suite au congé de naissance de 3 jours. Cette période pourra être prolongée lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation (est allongé dans la limite de 30 jours consécutifs).
- Une deuxième partie facultative de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples) qui devra être prise dans les 6 mois suivant la naissance. Elle peut être accolée au congé de naissance et donc de la première partie du congé de paternité. Par ailleurs, cette 2ème partie du congé de paternité pourra être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

➤ LE CONGÉ D'ADOPTION

Débute en principe le jour de l'arrivée de l'enfant (et non le jour de l'adoption effective). Il peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. (sans condition d'ancienneté).

Durées légales du congé d'adoption			
Situation familiale avant l'arrivée de l'enfant au foyer	Nombre d'enfants adoptés	Durée du congé d'adoption	Congé partagé entre les parents
Pas d'enfant ou 1 enfant	1 enfant	16 semaines	25 jours sup.
	2 enfants ou +	22 semaines	32 jours sup.
2 enfants ou plus	1 enfant	18 semaines	32 jours sup.
	2 enfants ou +	22 semaines	32 jours sup.

Si le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 jours). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

➤ LE CONGÉ D'ADOPTION INTERNATIONALE ET EXTRA MÉTROPOLITAINE

Possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré pour se rendre à l'étranger (congé d'adoption internationale) ou dans un département ou une collectivité d'outre-mer, ou en Nouvelle-Calédonie (congé d'adoption extra- métropolitaine) pour adopter un ou plusieurs enfants.

➤ LE CONGÉ D'ALLAITEMENT

Il s'agit d'un congé non rémunéré supplémentaire d'un mois, qui doit être pris dans la continuité du congé maternité. À compter de la naissance et pendant une année, une pause non rémunérée d'une heure par jour est accordée durant les heures de travail (une demi-heure le matin, l'autre l'après-midi) afin de poursuivre l'allaitement de l'enfant.

➤ LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption, il est possible de bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel. Peuvent en bénéficier le père et la mère dès lors qu'ils ont au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant s'il a moins de 16 ans. Ce congé peut être pris simultanément ou successivement par les parents. Le droit du père n'est pas subordonné à l'exercice par la mère d'une activité professionnelle.

À noter également qu'il est possible de prolonger le congé parental d'une année supplémentaire maximum, en cas de maladie grave, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant.

Durées légales du congé parental d'éducation

Situation ouvrant droit au congé	Durée maximale du congé	Date de fin de congé parental
Naissance d'1 enfant	1 an renouvelable 2 fois	Au plus tard le jour du 3^e anniversaire de l'enfant
Naissance de plusieurs enfants	1 an renouvelable 2 fois	Au plus tard : • soit à la date d'entrée à l'école maternelle • soit, en cas de naissance d'au moins 3 enfants, le jour du 6 ^e anniversaire des enfants
Naissance multiple d'au moins 3 enfants	1 an renouvelable 5 fois	
Adoption d'1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans	1 an renouvelable 2 fois	Au plus tard au 3^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer
Adoption simultanée d'au moins 3 enfants	1 an renouvelable 5 fois (dans la limite de la date du 6^e anniversaire des enfants)	Au plus tard le jour du 6^e anniversaire des enfants
Adoption d'1 ou plusieurs enfants entre 3 et 16 ans	1 an non renouvelable	



➤ CONGÉ POUR DÉCÈS

- Père, mère, soeur, frère = 3 jours.
- Belle-mère, beau-père = 3 jours (en cas de mariage)
- Conjoint ou concubin ou partenaire d'un PACS = 4 jours. (3 jours pour les salariés de l'entreprise EDLI / SETEMO).
- Grand-Parent = 1 jour. (2 jours pour les salariés de l'entreprise EDLI / SETEMO).

Congé 8 jours fractionnable dans la limite de trois périodes et peut être pris dans l'année qui suit le décès.

Le bon « Décès du salarié, ou conjoint (mariage ou concubinage ou pacs) ou d'un enfant ».

Les salariés qui viendraient à être affectés par cet événement douloureux de la vie qu'est la perte d'un ayant droit peuvent se voir octroyer une aide sous forme de don d'un montant maximal de 500 euros (voir critères d'éligibilité au CSE).

Le congé de deuil

La durée du congé pour le décès d'un enfant est de **12 jours** ouvrables.

Néanmoins la durée de congé pour le décès d'un enfant est portée à **14 jours** :

- Enfant âgé de moins de 25 ans ;
- Enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
- Personne de moins de 25 ans à votre charge effective et permanente ;

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un **congé supplémentaire**, dit congé de deuil d'une durée de 7 jours ouvrés (**8 jours calendaires**) en plus du congé de 14 jours ouvrables.

Allocation frais d'obsèques : dans le cadre de l'assurance invalidité décès, une garantie de verser une allocation forfaitaire équivalente à 100% d'un plafond mensuel de Sécurité Sociale en cas de décès des salariés, de leur conjoint, concubins, les partenaires liés par un PACS, de leur enfants (sauf pour les enfants de moins de 12 ans pour lesquels la législation limite la prestation aux frais d'obsèques réels).

➤ AUTRE JOUR D'ABSENCE AUTORISÉE PAYÉE

- Rentrée scolaire enfant moins de 12 ans = 1/2 j (pas de disposition prévue pour les salariés de EDLI / SETEMO).
- Enfant (s) malade moins de 14 ans = jusqu'à 5 jours (possibilité en 1/2 journées), et 1 jour supplémentaire en cas d'hospitalisation sous réserve de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. (pas de disposition prévue pour les salariés de EDLI / SETEMO).

SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ET PROCHES AIDANTS

CONGÉS ET ABSENCES

SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap ainsi que pour les proches aidants prévoit un certain nombre de dispositifs (autorisation d'absences rémunérées, compléments de rémunération dans le cadre de congé proches aidants...) :

- 5 jours par an, plus deux jours supplémentaires sur préconisation du médecin traitant ou du spécialiste ;
- Un aménagement et adaptation des postes de travail suivant les préconisations du médecin du travail, du matériel du poste de travail ;
- Un aménagement des horaires de travail ;
- Un financement peut être mis en place une seule fois durant la durée de l'accord pour la prise en charge lié à un handicap soumis à conditions
 - frais de taxi dans la limite de 5000 euros,
 - aménagement du véhicule dans la limite de 6000 euros,
 - appareillages spécifiques dans la limite de 1000 euros par appareillage et 7000 euros pour un fauteuil roulant,
 - prothèse auditives dans la limite de 300 euros pour l'achat des piles, télécommandes ou autres petits achats,
 - les réparations du matériel dans la limite de 1000 euros,
 - permis de conduire dans la limite de 1000 euros,
 - déménagement dans la limite de 5000 euros).
- Un fond social pour aider les salariés en situation de handicap.

N.B : Ces journées pourront être prises en journées entières ou par demi-journées, accolées ou non.

LE PROCHE AIDANT

L'un de vos proches est en situation de handicap et/ou nécessitant une aide régulière et fréquente, différentes mesures sont prévues pour faciliter votre quotidien.

- 6 jours par an pour les salariés dont le conjoint ou le partenaire de PACS, un parent (père, mère), ayant un enfant à charge handicapé, ou ayant un petit-enfant en situation nécessitant une aide régulière et fréquente (si un salarié a plusieurs enfants dans les conditions citées, les six jours d'absence autorisée rémunérée sont attribués pour chacun des enfants) ;
- 5 jours par an pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant
- 1 jour par an pour les salariés désignés tuteurs, curateurs ou visés par une mesure de sauvegarde de justice ;
- Un aménagement des horaires de travail ;
- Prise en charge des frais de déménagement dans la limite de 5000 euros ;
- Un fond social pour aider les salariés proches aidants ;

N.B : Ces journées pourront être prises en journées entières ou par demi-journées, accolées ou non.

➤ LE CONGÉ PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant permet à un salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. Le salarié doit intervenir à titre non professionnel pour cette aide apportée.

Le congé proche aidant en France :

- Sa durée maximale est de 3 mois. Il peut être renouvelé mais il ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.
- La personne accompagnée par le salarié peut être : la personne avec qui le salarié vit en couple (Mariage, Pacs ou concubinage) / son ascendant : parent, grand-parent, arrière-grand-parent../ son descendant : enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, enfant dont il assume la charge / son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ou celui de la personne avec laquelle le salarié vit en couple / une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.
- La personne aidée doit résider en France.
- Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) versée par la CAF.

Le congé proche aidant au sein de Disneyland Paris :

Pour un congé de proche aidant pris par un salarié : l'entreprise prend en charge un complément de rémunération en sus du versement de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA).

Cela permet de maintenir le salaire de base dans la limite de 2 fois le SMIC mensuel pendant 60 jours dans la limite d'une fois durant la période de l'accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap et proche aidant (accord 2026-2028).

- Ces 60 jours doivent être pris de manière consécutive ou non. Il est possible d'être à temps partiel dans le cadre de ce congé.
- Le versement intervient le mois suivant la production par le salarié de l'attestation de paiement de l'AJPA auprès du service paie.

➤ LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Ce congé permet de bénéficier de jours pour assister un enfant âgé de moins de 20 ans à charge, gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé de présence parentale en France :

- Permet d'obtenir un congé pour être présent auprès d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.
- Il s'agit d'un droit, l'employeur ne peut pas le refuser. Le salarié peut transformer son congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée. Dans ces deux cas, l'accord de l'employeur est alors nécessaire.

- Sa durée est de 310 jours ouvrés maximum par enfant et par maladie, accident ou handicap pouvant être étalés sur 3 ans. Après une période de 3 ans, vous pouvez demander le renouvellement de votre droit pour 310 jours sous conditions (sauf dans le cas d'un congé pris à temps partiel ou fractionné).
- Durant ce congé, un salarié ne perçoit plus son salaire. Mais il peut demander à percevoir (sous conditions) une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

Le congé de présence parentale à Disneyland Paris :

- Pour un congé de présence parentale pris par un salarié : l'entreprise prend en charge un complément de rémunération en sus du versement de l'allocation de présence parentale (AJPP). Cela permet de maintenir le salaire de base dans la limite de 2 fois le SMIC mensuel pendant 60 jours dans la limite d'une fois durant la période de l'accord handicap et proche aidant (accord 2026-2028).
- Ces 60 jours doivent être pris de manière consécutive ou non.
- Le versement intervient le mois suivant la production par le salarié de l'attestation de paiement de l'AJPP auprès du service

➤ LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le congé de solidarité familiale en France :

Ce congé permet d'assister un proche dont le pronostic vital est engagé ou est en phase avancée ou terminale d'une pathologie.

Le congé est prévu pour s'occuper d'un parent, grand-parent, arrière grand parent, enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant, frère ou sœur, conjoint, concubin ou une personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme personne de confiance.

- Tous les salariés peuvent en être bénéficiaires sans condition d'ancienneté.
- Le congé peut durer 3 mois maximum, renouvelable une fois, sur une période allant jusqu'à 6 mois. Possibilité de temps partiels ou fractionnés (sous certaines conditions).
- Le salarié doit informer par lettre avec accusé de réception Disneyland Paris au moins 15 jours avant le début du congé et fournir un certificat médical. L'accord avec l'employeur doit stipuler la durée prévisible du congé, ses modalités, les mesures prises pour maintenir le lien entre le salarié et l'entreprise durant le congé, et les modalités de retour du salarié dans l'entreprise.
- Le salaire n'est plus versé pendant ce congé mais il est possible de demander le versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP). Pour cela, deux pièces justificatives doivent être envoyées au Centre national des demandes d'allocations (Cnajap - 08 06 06 10 09 - appel gratuit + prix d'un appel local) :
- Attestation remplie par l'employeur, précisant que le salarié bénéficie d'un congé de solidarité familiale (ou qu'il l'a transformé en période d'activité à temps partiel)
- Formulaire de demande d'allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie.

Le congé de solidarité familiale à Disneyland Paris :

- Pour un congé de solidarité familiale pris par un salarié : l'entreprise prend en charge un complément de rémunération en sus du versement de l'allocation de présence parentale (AJPP). Cela permet de maintenir le salaire de base dans la limite de 2 fois le SMIC mensuel pendant 60 jours dans la limite d'une fois durant la période de l'accord handicap et proche aidant (accord 2026-2028).

- Ces 60 jours doivent être pris de manière consécutive ou non.
- Le versement intervient le mois suivant la production par le salarié de l'attestation de paiement de l'AJPP auprès du service.

Au-delà du complément de rémunération pour l'ensemble des congés qui peuvent être demandés, l'ouverture des droits à congés payés, 13^{ème} mois et mutuelle sera maintenue.

➤ LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ET DE PLUS DE 50 ANS

Les salariés en situation de handicap âgés de 50 ans et plus et ayant plus de 10 ans d'ancienneté et qui le souhaitent, peuvent demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, pour bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80 % hebdomadaire ou mensuel.

Les salariés bénéficieront de la prise en charge par l'Entreprise de la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, selon les règles déterminées par l'URSSAF.





RÉCAPITULATIF DES ABSENCES AUTORISÉES RÉMUNÉRÉES



Sans condition d'ancienneté

Mariage du salarié	5 jours (4 jours pour les salariés de SETEMO / EDLI pour mariage ou PACS)
Naissance ou adoption	3 jours
Mariage d'un enfant (le PACS d'un enfant n'ouvre pas droit à congé)	2 jours (1 jour pour les salariés de SETEMO / EDLI)
Actes médicaux PMA	Tous les examens
Les conjoints salariées en parcours de PMA (ou partenaires liés par un PACS ou personnes vivants maritalement)	3 jours
Examens de grossesse	7 absences
Les conjoints salariées enceintes (ou partenaires liés par un PACS ou personnes vivants maritalement)	3 absences
Pause pour les salariées enceintes (dès 5^{ème} mois)	30 min de pause sup (ou 2x 15min)
Pause pour les salariées enceintes (dès 7^{ème} mois)	1 heure de pause sup (ou 2x 30min)
En cas d'interruption de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée uniquement pour les salariés de SETEMO / EDLI pour mariage ou PACS	2 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours

Sans condition d'ancienneté	
Décès du conjoint ou concubin ou partenaire d'un PACS	4 jours
Décès d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge ou décès d'un enfant, quel que soit son âge, lorsque celui-ci est lui-même parent (congé de deuil)	7 jours
Décès d'un enfant de plus de 25 ans (congé de deuil)	5 jours
Décès d'un enfant de moins de 25 ans (ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ou d'un enfant quelque soit son âge s'il était lui-même parent)	14 jours
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	12 jours
Décès d'un ascendant au second degré (grands-parents)	1 jour (2 jours pour les salariés de SETEMO / EDLI)
Rentrée scolaire (un ou des enfant(s) en âge scolaire ; jusqu'à la veille des 12 ans)	1/2 journée (pas de disposition prévue pour les salariés de SETEMO / EDLI)
Actes médicaux Handicap	5 jours (possibilité de prise en demi-journées)
Actes médicaux supplémentaires Handicap sur avis médecin traitant ou spécialiste	2 jours sup (possibilité de prise en demi-journées)
Proche aidant (dont le conjoint ou le partenaire de PACS, un parent (père, mère), ayant un enfant à charge handicapé, ou ayant un petit-enfant en situation nécessitant une aide régulière et fréquente	6 jours (possibilité de prise en demi-journées)
Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une maladie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours (possibilité de prise en demi-journées)
Représentant légal d'un proche (désignés tuteurs, curateurs ou visées par une mesure de sauvegarde de justice)	1 jour (possibilité de prise en demi-journée)
Salariés de plus de 60 ans	30 min de pause sup (ou 2x 15min)
Salariés nuit fixe de plus de 60 ans	1 heure de pause sup (ou 2x 30min)
Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté	
Enfants malades de moins de 14 ans	5 jours (pas de disposition prévue pour les salariés de SETEMO / EDLI)
Hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans	1 jour sup (pas de disposition prévue pour les salariés de SETEMO / EDLI)
Sous réserve d'avoir six mois d'ancienneté	
Endométriose	4 jours
Spécificité PACS	
PACS avec un an d'ancienneté	5 jours
PACS avec une ancienneté inférieure à un an	4 jours

CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION

Les salariés disposent d'un panel de dispositifs pour pouvoir se former tout au long de leur carrière professionnelle.

➤ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF), permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le salarié peut acquérir des droits, sans limite de temps, dans la limite du plafond de 5 000 € ou 8 000 € pour les personnes peu qualifiées.

Sont éligibles à la mobilisation du compte personnel de formation :

- Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- Le bilan de compétences ;
- Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS) ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

N.B : Une participation de 102,23 euros est prélevée sur le CPF à chaque mobilisation.

➤ LE BILAN DE COMPÉTENCES

Ce dispositif a pour objectif d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié et de définir un projet professionnel et éventuellement de formation.

N.B : Il peut être financé par la mobilisation du compte personnel de formation

➤ LA VALIDATION DES ACQUIS PAR L'EXPÉRIENCE (VAE)

Ce dispositif permet à toute personne, indépendamment de son âge, de son statut ou de son niveau de formation, de faire reconnaître les compétences acquises au cours de son parcours professionnel ou personnel. Elle offre la possibilité d'obtenir tout ou partie d'une certification.

En outre, la VAE est une voie d'accès à la certification au même titre que la formation initiale (scolaire ou universitaire), l'apprentissage ou la formation professionnelle continue.

N.B : Il peut être financé par la mobilisation du compte personnel de formation.

➤ LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle est un dispositif permettant aux salariés de changer de métier, en finançant une formation certifiante.

Si la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un droit à congé et d'un maintien complet de la rémunération, jusqu'à deux Smic pendant la durée de la formation. Au-delà de deux Smic, la rémunération est maintenue à 90 % la première année du parcours, à 60 % les années suivantes. Il est également possible de réaliser la formation en dehors du temps de travail.

Pendant le parcours de formation, le contrat de travail est suspendu.

À son issue, si le salarié ne trouve pas immédiatement de poste en lien avec sa formation, il peut retrouver son poste dans les conditions prévues par son contrat de travail.

Pour cela, le salarié doit remplir certaines conditions :

- Être en CDI, en CDD, intermittent du spectacle ou salarié d'une entreprise de travail temporaire (intérimaire) ;
- Obtenir une autorisation d'absence de son employeur pour réaliser un parcours de reconversion pendant votre temps de travail : L'employeur ne peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle que si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence. Il peut toutefois retarder l'absence dans la limite de neuf mois, sous certaines conditions ;
- Justifier d'une ancienneté : par exemple, si le salarié est en CDI, il doit justifier de 24 mois d'ancienneté (sauf situations particulières).

N.B : Ce dispositif peut être également financé en partie par une mobilisation du Compte Personnel de Formation

N.B : Un entretien avec un conseiller en évolution professionnelle est une étape obligatoire du parcours à suivre

➤ LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue pour chaque actif une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité.

N.B : Le dispositif est entièrement gratuit



➤ LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

La gestion du compte est assurée par la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) et par la MSA pour les salariés agricoles

Les salariés concernés cumulent des droits sous forme de points qui alimentent un compte (le Compte de prévention) alimenté tout au long de la vie professionnelle du salarié dans la limite de 100 points tout au long d'une carrière.

Les facteurs de risques identifiés à Disneyland Paris :

- Le travail de nuit : le salarié doit avoir travaillé au moins 100 nuits à raison d'une heure entre minuit et 5 heures.
- Le travail en équipe successive alternante (TESA) (ex : organisation du travail en 3X8, 2X8...): le salarié doit travailler au moins 30 nuits par année civile (du 01/01 au 31/12) à raison d'une heure entre minuit et 5 heures.
- ***Prise pour se former ou engager une reconversion professionnelle ;***
- ***Pour réduire le temps de travail sans impact sur la rémunération (temps partiel) ;***
- ***Pour un départ à la retraite pour les salariés de moins 55 ans (gain de trimestres).***

(Le salarié doit avoir au moins 30 points car les 20 premiers points sont bloqués pour la formation (excepté le salarié né avant le 1^{er} janvier 1960 aucun point n'est versé à la reconversion professionnelle).

Si le salarié est né entre 01/01 1960 et 31/12/1962, seuls les 10 premiers points sont réservés à la formation ou la reconversion professionnelle).



Des questions ? Besoin d'informations ?

Contactez l'UNSA DISNEYLAND Paris

06 02 19 51 74





POURQUOI REJOINDRE UNSA DISNEYLAND PARIS ?

5 BONNES RAISONS d'adhérer à l'UNSA !

1

Un syndicat à votre écoute

Nous pratiquons un **syndicalisme réaliste**, proche des préoccupations des salarié-es. Notre volonté : remettre les salarié-es au cœur des préoccupations de la direction.

2

Des élus à vos côtés au quotidien

Nous agissons avec **sérieux et discrétion**. Notre objectif est de vous **informer**, de vous **conseiller** et de **défendre vos intérêts**, combattre les injustices et faire avancer les dossiers.

3

Un syndicat progressiste

Nous favorisons toujours le **dialogue** avec la Direction, mais nous savons aussi être **fermes avec rigueur** quand nous sommes dans notre droit.

4

Une équipe UNSA atypique, motivée, dynamique et solidaire

Nous sommes avant tout des femmes et des hommes attaché-es à exercer leur métier dans l'entreprise. Nous ne faisons pas du syndicalisme par opportunisme. Le **développement** de l'entreprise, auquel nous participons tous, doit faire **progresser les droits** de chacun.

5

Un syndicat à votre contact permanent

Nous avons la conviction profonde qu'il n'appartient pas aux salariés de venir à notre rencontre mais bien aux organisations syndicales de se déplacer **auprès des salariés** et c'est pourquoi plus que jamais à l'UNSA notre seul local est le terrain auprès de vous.

Défendre

Conseiller

Dialoguer

Informer

Accompagner

Protéger

Ecouter





UNSA DISNEYLAND PARIS NÉGOCIE POUR VOUS

➤ Les principaux accords d'entreprise (liste non exhaustive)

- Salariés en situation de handicap et proche aidant ;
- Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) ;
- Télétravail ;
- Égalité professionnelle Femme Hommes ;
- Intergénérationnel Seniors ;
- Frais de Santé & Prévoyance ;
- Rémunération, PERECO, PEE, PERO ;
- Droit syndical ;
- Instances CSE / CSSCT et RDP.



➤ Ce que demande UNSA Disneyland Paris

- Ouverture des négociations relatives portant sur l'organisation et le temps de travail (Horaires dits « choisis » et le rythme de travail des Team leaders et Team Leaders expérimentés, et les RTT des Cadres) ;
- Ouverture des négociations relatives portant sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) ;
- Ouverture des négociations relatives portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ;
- Ouverture des négociations relatives portant sur les salariés dits « seniors ».

A hand is holding a document titled "REVENDIICATIONS UNSA-DISNEYLAND PARIS". The document features a large "NAO" logo in blue, orange, and green, followed by the text "2025-2026" and the dates "11, 18 et 30 septembre 2023". Below the title, there is a paragraph of text and a list of 10 numbered demands. The document is being held against a background of a hand holding a pen, suggesting a meeting or negotiation.

La troisième réunion de notre assemblée, cette année 2020 avait été suspendue comme à son habitude en raison de l'épidémie de la pandémie de COVID-19. L'Assemblée Générale a été convoquée le 15 mai 2020 à 14h00. Elle a été présidée par le Président de l'Assemblée Générale, le Directeur Général, M. [Nom] et a été ouverte par le Président de l'Assemblée Générale, le Directeur Général, M. [Nom].

[illegible]

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !


UNSA - *Nonverbal Skills Academy*
 8000 West 10th Avenue • Suite 100 • Denver, CO 80202 • USA
 Tel: +1 303 751 7174 • E-mail: info@unsa-disney.org
www.unsa-disney.org

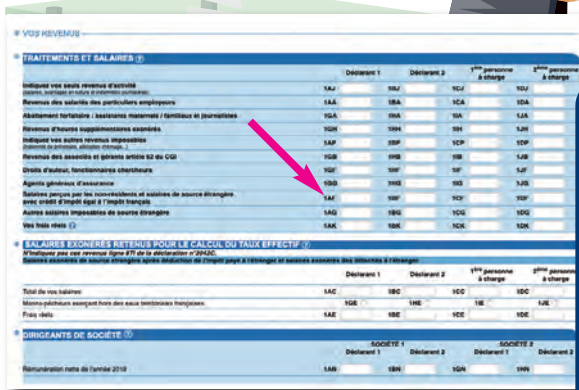
IMPÔTS



Comment déduire ma cotisation syndicale ?

1 J'OPTÉ POUR LES FRAIS RÉELS

➤ J'intègre le montant de ma cotisation dans le calcul des frais réels dans la case 1AK en précisant le libellé « Cotisation à une organisation syndicale représentative ».



VOS REVENUS

TRAITEMENTS ET SALAIRES (1)

	Déclarant 1	Déclarant 2	1 ^{ère} personne à charge	2 ^{ème} personne à charge
Indiquer vos seuls revenus d'activité (salarié, salarié d'essai, intermittent du spectacle)	1AJ	1AJ	1CJ	1CJ
Revenus des salariés des particuliers employeurs	1AA	1BA	1CA	1DA
Abattement forfaitaire : enseignants maternels et familiaux et journalistes	1GA	1HA	1IA	1JA
Revenus d'œuvre supplémentaire exécutée	1GB	1HB	1IB	1JB
Indiquer vos autres revenus imposables (pensions, allocations, retraites, etc.)	1AP	1BP	1CP	1DP
Revenus des associés et gérants article 82 du CGI	1GB	1HB	1IB	1JB
Droits d'auteur, honoraires, émoluments	1GJ	1HJ	1IJ	1JJ
Agents généraux d'assurance	1GB	1HB	1IB	1JB
Salaires perçus par les conjoints et les enfants de source étrangère	1AJ	1BJ	1CJ	1DJ
Autres sommes imposables de source étrangère	1AG	1BG	1CG	1DG
Vos frais réels (2)	1AK	1BK	1CK	1DK

EXAMPLER D'ÉLÉMENTS À RENSEIGNER EN CAS D'IMPÔT SUR LE REVENU (1)

Préciser par quel revenu (après 475 du barème de l'impôt) est imposable le revenu (après 475 du barème de l'impôt) est imposable :

	Déclarant 1	Déclarant 2	1 ^{ère} personne à charge	2 ^{ème} personne à charge
Total de vos salaires	1AC	1BC	1DC	1EC
Montre-pièces assignés hors des deux bénéficiaires étrangers	1AC	1BC	1DC	1EC
Frais réels	1AK	1BK	1CK	1DK

PRÉFÉRÉNTIELS DE SOCIÉTÉ (2)

	SOCIÉTÉ 1	SOCIÉTÉ 2	SOCIÉTÉ 3	SOCIÉTÉ 4
	Déclarant 1	Déclarant 2	Déclarant 3	Déclarant 4
Revenu net de l'exercice 2018	1AB	1BB	1CB	1DB

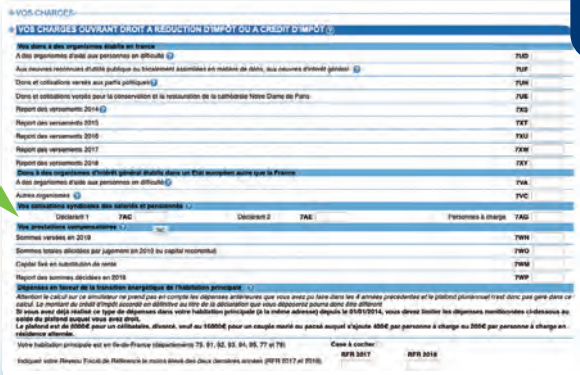
Ou

2 JE N'OPTÉ PAS POUR LES FRAIS RÉELS

➤ Je coche la case « réduction et crédits d'impôts » dans la rubrique « charge »

j'inscris le montant de ma cotisation en case 7AC dans la partie « réductions et crédits d'impôts ».

Dans ce cas le montant du crédit d'impôt s'élève à 66% de la cotisation annuelle versée dans la limite de 1% du revenu brut imposable.



VOS CHARGES

DES CHARGES OUVRANT DROIT À RÉDUCTION D'IMPÔT OU À CRÉDIT D'IMPÔT (1)

Vous devez à des organismes d'impôt en France :

	7AD
Autres impôts d'impôt sur le revenu en France (2)	7AD
Autres réductions d'impôt d'impôt public ou d'impôt d'impôt en France de droit, ou d'impôt d'impôt public (3)	7AF
Dons et cotisations versés aux œuvres d'impôt public (4)	7AF
Dons et cotisations versés pour la conservation ou la restauration de la patrimoine historique de France (5)	7AF
Revenu des versements 2016 (6)	7AF
Revenu des versements 2017 (6)	7AF
Revenu des versements 2018 (6)	7AF
Revenu des versements 2019 (6)	7AF
Revenu des versements 2020 (6)	7AF
Revenu des versements 2021 (6)	7AF
Revenu des versements 2022 (6)	7AF
Revenu des versements 2023 (6)	7AF
Revenu des versements 2024 (6)	7AF
Revenu des versements 2025 (6)	7AF
Revenu des versements 2026 (6)	7AF
Revenu des versements 2027 (6)	7AF
Revenu des versements 2028 (6)	7AF
Revenu des versements 2029 (6)	7AF
Revenu des versements 2030 (6)	7AF
Revenu des versements 2031 (6)	7AF
Revenu des versements 2032 (6)	7AF
Revenu des versements 2033 (6)	7AF
Revenu des versements 2034 (6)	7AF
Revenu des versements 2035 (6)	7AF
Revenu des versements 2036 (6)	7AF
Revenu des versements 2037 (6)	7AF
Revenu des versements 2038 (6)	7AF
Revenu des versements 2039 (6)	7AF
Revenu des versements 2040 (6)	7AF
Revenu des versements 2041 (6)	7AF
Revenu des versements 2042 (6)	7AF
Revenu des versements 2043 (6)	7AF
Revenu des versements 2044 (6)	7AF
Revenu des versements 2045 (6)	7AF
Revenu des versements 2046 (6)	7AF
Revenu des versements 2047 (6)	7AF
Revenu des versements 2048 (6)	7AF
Revenu des versements 2049 (6)	7AF
Revenu des versements 2050 (6)	7AF
Revenu des versements 2051 (6)	7AF
Revenu des versements 2052 (6)	7AF
Revenu des versements 2053 (6)	7AF
Revenu des versements 2054 (6)	7AF
Revenu des versements 2055 (6)	7AF
Revenu des versements 2056 (6)	7AF
Revenu des versements 2057 (6)	7AF
Revenu des versements 2058 (6)	7AF
Revenu des versements 2059 (6)	7AF
Revenu des versements 2060 (6)	7AF
Revenu des versements 2061 (6)	7AF
Revenu des versements 2062 (6)	7AF
Revenu des versements 2063 (6)	7AF
Revenu des versements 2064 (6)	7AF
Revenu des versements 2065 (6)	7AF
Revenu des versements 2066 (6)	7AF
Revenu des versements 2067 (6)	7AF
Revenu des versements 2068 (6)	7AF
Revenu des versements 2069 (6)	7AF
Revenu des versements 2070 (6)	7AF
Revenu des versements 2071 (6)	7AF
Revenu des versements 2072 (6)	7AF
Revenu des versements 2073 (6)	7AF
Revenu des versements 2074 (6)	7AF
Revenu des versements 2075 (6)	7AF
Revenu des versements 2076 (6)	7AF
Revenu des versements 2077 (6)	7AF
Revenu des versements 2078 (6)	7AF
Revenu des versements 2079 (6)	7AF
Revenu des versements 2080 (6)	7AF
Revenu des versements 2081 (6)	7AF
Revenu des versements 2082 (6)	7AF
Revenu des versements 2083 (6)	7AF
Revenu des versements 2084 (6)	7AF
Revenu des versements 2085 (6)	7AF
Revenu des versements 2086 (6)	7AF
Revenu des versements 2087 (6)	7AF
Revenu des versements 2088 (6)	7AF
Revenu des versements 2089 (6)	7AF
Revenu des versements 2090 (6)	7AF
Revenu des versements 2091 (6)	7AF
Revenu des versements 2092 (6)	7AF
Revenu des versements 2093 (6)	7AF
Revenu des versements 2094 (6)	7AF
Revenu des versements 2095 (6)	7AF
Revenu des versements 2096 (6)	7AF
Revenu des versements 2097 (6)	7AF
Revenu des versements 2098 (6)	7AF
Revenu des versements 2099 (6)	7AF
Revenu des versements 2100 (6)	7AF
Revenu des versements 2101 (6)	7AF
Revenu des versements 2102 (6)	7AF
Revenu des versements 2103 (6)	7AF
Revenu des versements 2104 (6)	7AF
Revenu des versements 2105 (6)	7AF
Revenu des versements 2106 (6)	7AF
Revenu des versements 2107 (6)	7AF
Revenu des versements 2108 (6)	7AF
Revenu des versements 2109 (6)	7AF
Revenu des versements 2110 (6)	7AF
Revenu des versements 2111 (6)	7AF
Revenu des versements 2112 (6)	7AF
Revenu des versements 2113 (6)	7AF
Revenu des versements 2114 (6)	7AF
Revenu des versements 2115 (6)	7AF
Revenu des versements 2116 (6)	7AF
Revenu des versements 2117 (6)	7AF
Revenu des versements 2118 (6)	7AF
Revenu des versements 2119 (6)	7AF
Revenu des versements 2120 (6)	7AF
Revenu des versements 2121 (6)	7AF
Revenu des versements 2122 (6)	7AF
Revenu des versements 2123 (6)	7AF
Revenu des versements 2124 (6)	7AF
Revenu des versements 2125 (6)	7AF
Revenu des versements 2126 (6)	7AF
Revenu des versements 2127 (6)	7AF
Revenu des versements 2128 (6)	7AF
Revenu des versements 2129 (6)	7AF
Revenu des versements 2130 (6)	7AF
Revenu des versements 2131 (6)	7AF
Revenu des versements 2132 (6)	7AF
Revenu des versements 2133 (6)	7AF
Revenu des versements 2134 (6)	7AF
Revenu des versements 2135 (6)	7AF
Revenu des versements 2136 (6)	7AF
Revenu des versements 2137 (6)	7AF
Revenu des versements 2138 (6)	7AF
Revenu des versements 2139 (6)	7AF
Revenu des versements 2140 (6)	7AF
Revenu des versements 2141 (6)	7AF
Revenu des versements 2142 (6)	7AF
Revenu des versements 2143 (6)	7AF
Revenu des versements 2144 (6)	7AF
Revenu des versements 2145 (6)	7AF
Revenu des versements 2146 (6)	7AF
Revenu des versements 2147 (6)	7AF
Revenu des versements 2148 (6)	7AF
Revenu des versements 2149 (6)	7AF
Revenu des versements 2150 (6)	7AF
Revenu des versements 2151 (6)	7AF
Revenu des versements 2152 (6)	7AF
Revenu des versements 2153 (6)	7AF
Revenu des versements 2154 (6)	7AF
Revenu des versements 2155 (6)	7AF
Revenu des versements 2156 (6)	7AF
Revenu des versements 2157 (6)	7AF
Revenu des versements 2158 (6)	7AF
Revenu des versements 2159 (6)	7AF
Revenu des versements 2160 (6)	7AF
Revenu des versements 2161 (6)	7AF
Revenu des versements 2162 (6)	7AF
Revenu des versements 2163 (6)	7AF
Revenu des versements 2164 (6)	7AF
Revenu des versements 2165 (6)	7AF
Revenu des versements 2166 (6)	7AF
Revenu des versements 2167 (6)	7AF
Revenu des versements 2168 (6)	7AF
Revenu des versements 2169 (6)	7AF
Revenu des versements 2170 (6)	7AF
Revenu des versements 2171 (6)	7AF
Revenu des versements 2172 (6)	7AF
Revenu des versements 2173 (6)	7AF
Revenu des versements 2174 (6)	7AF
Revenu des versements 2175 (6)	7AF
Revenu des versements 2176 (6)	7AF
Revenu des versements 2177 (6)	7AF
Revenu des versements 2178 (6)	7AF
Revenu des versements 2179 (6)	7AF
Revenu des versements 2180 (6)	7AF
Revenu des versements 2181 (6)	7AF
Revenu des versements 2182 (6)	7AF
Revenu des versements 2183 (6)	7AF
Revenu des versements 2184 (6)	7AF
Revenu des versements 2185 (6)	7AF
Revenu des versements 2186 (6)	7AF
Revenu des versements 2187 (6)	7AF
Revenu des versements 2188 (6)	7AF
Revenu des versements 2189 (6)	7AF
Revenu des versements 2190 (6)	7AF
Revenu des versements 2191 (6)	7AF
Revenu des versements 2192 (6)	7AF
Revenu des versements 2193 (6)	7AF
Revenu des versements 2194 (6)	7AF
Revenu des versements 2195 (6)	7AF
Revenu des versements 2196 (6)	7AF
Revenu des versements 2197 (6)	7AF
Revenu des versements 2198 (6)	7AF
Revenu des versements 2199 (6)	7AF
Revenu des versements 2200 (6)	7AF
Revenu des versements 2201 (6)	7AF
Revenu des versements 2202 (6)	7AF
Revenu des versements 2203 (6)	7AF
Revenu des versements 2204 (6)	7AF
Revenu des versements 2205 (6)	7AF
Revenu des versements 2206 (6)	7AF
Revenu des versements 2207 (6)	7AF
Revenu des versements 2208 (6)	7AF
Revenu des versements 2209 (6)	7AF
Revenu des versements 2210 (6)	7AF
Revenu des versements 2211 (6)	7AF
Revenu des versements 2212 (6)	7AF
Revenu des versements 2213 (6)	7AF
Revenu des versements 2214 (6)	7AF
Revenu des versements 2215 (6)	7AF
Revenu des versements 2216 (6)	7AF
Revenu des versements 2217 (6)	7AF
Revenu des versements 2218 (6)	7AF
Revenu des versements 2219 (6)	7AF
Revenu des versements 2220 (6)	7AF
Revenu des versements 2221 (6)	7AF
Revenu des versements 2222 (6)	7AF
Revenu des versements 2223 (6)	7AF
Revenu des versements 2224 (6)	7AF
Revenu des versements 2225 (6)	7AF
Revenu des versements 2226 (6)	7AF
Revenu des versements 2227 (6)	7AF
Revenu des versements 2228 (6)	7AF
Revenu des versements 2229 (6)	7AF
Revenu des versements 2230 (6)	7AF
Revenu des versements 2231 (6)	7AF
Revenu des versements 2232 (6)	7AF
Revenu des versements 2233 (6)	7AF
Revenu des versements 2234 (6)	7AF
Revenu des versements 2235 (6)	7AF
Revenu des versements 2236 (6)	7AF
Revenu des versements 2237 (6)	7AF
Revenu des versements 2238 (6)	7AF
Revenu des versements 2239 (6)	7AF
Revenu des versements 2240 (6)	7AF
Revenu des versements 2241 (6)	7AF
Revenu des versements 2242 (6)	7AF
Revenu des versements 2243 (6)	7AF
Revenu des versements 2244 (6)	7AF
Revenu des versements 2245 (6)	7AF
Revenu des versements 2246 (6)	7AF
Revenu des versements 2247 (6)	7AF
Revenu des versements 2248 (6)	7AF
Revenu des versements 2249 (6)	7AF
Revenu des versements 2250 (6)	7AF
Revenu des versements 2251 (6)	7AF
Revenu des versements 2252 (6)	7AF
Revenu des versements 2253 (6)	7AF
Revenu des versements 2254 (6)	7AF
Revenu des versements 2255 (6)	7AF
Revenu des versements 2256 (6)	7AF
Revenu des versements 2257 (6)	7AF
Revenu des versements 2258 (6)	7AF
Revenu des versements 2259 (6)	7AF
Revenu des versements 2260 (6)	7AF
Revenu des versements 2261 (6)	7AF
Revenu des versements 2262 (6)	7AF
Revenu des versements 2263 (6)	7AF
Revenu des versements 2264 (6)	7AF
Revenu des versements 2265 (6)	7AF
Revenu des versements 2266 (6)	7AF
Revenu des versements 2267 (6)	7AF
Revenu des versements 2268 (6)	7AF
Revenu des versements 2269 (6)	7AF
Revenu des versements 2270 (6)	7AF
Revenu des versements 2271 (6)	7AF
Revenu des versements 2272 (6)	7AF
Revenu des versements 2273 (6)	7AF
Revenu des versements 2274 (6)	7AF
Revenu des versements 2275 (6)	7AF
Revenu des versements 2276 (6)	7AF
Revenu des versements 2277 (6)	7AF
Revenu des versements 2278 (6)	7AF
Revenu des versements 2279 (6)	7AF
Revenu des versements 2280 (6)	7AF
Revenu des versements 2281 (6)	7AF
Revenu des versements 2282 (6)	7AF
Revenu des versements 2283 (6)	7AF
Revenu des versements 2284 (6)	7AF
Revenu des versements 2285 (6)	7AF
Revenu des versements 2286 (6)	7AF
Revenu des versements 2287 (6)	7AF
Revenu des versements 2288 (6)	7AF
Revenu des versements 2289 (6)	7AF
Revenu des versements 2290 (6)	7AF
Revenu des versements 2291 (6)	7AF
Revenu des versements 2292 (6)	7AF
Revenu des versements 2293 (6)	7AF
Revenu des versements 2294 (6)	7AF
Revenu des versements 2295 (6)	7AF
Revenu des versements 2296 (6)	7AF
Revenu des versements 2297 (6)	7AF
Revenu des versements 2298 (6)	7AF
Revenu des versements 2299 (6)	7AF
Revenu des versements 2300 (6)	7AF
Revenu des versements 2301 (6)	7AF
Revenu des versements 2302 (6)	7AF
Revenu des versements 2303 (6)	7AF
Revenu des versements 2304 (6)	7AF
Revenu des versements 2305 (6)	7AF
Revenu des versements 2306 (6)	7AF
Revenu des versements 2307 (6)	7AF
Revenu des versements 2308 (6)	7AF
Revenu des versements 2309 (6)	7AF
Revenu des versements 2310 (6)	7AF
Revenu des versements 2311 (6)	7AF
Revenu des versements 2312 (6)	7AF
Revenu des versements 2313 (6)	7AF
Revenu des versements 2314 (6)	7AF

REVENDICATIONS

UNSA DISNEYLAND PARIS



Dans l'histoire récente de notre entreprise, cette année 2025 peut être considérée comme « une année exceptionnelle » et à l'approche d'une Négociation Annuelle Obligatoire que nous savons attendue par les salariés, notre Organisation Syndicale souhaite les remercier d'avoir été les acteurs centraux de cette magnifique réussite collective.

Au sortir de deux années de NAO décevantes, avec un protocole de désaccord en 2023 et un accord majoritaire mais si peu ambitieux en 2024, la Direction Générale doit en tirer les enseignements et enfin prendre la mesure de ce que sont vos attentes légitimes et raisonnables.

Ayant la défense de vos intérêts pour seule boussole de notre engagement, **UNSA Disneyland Paris** aborde ce temps fort de dialogue social avec détermination, résilience pour construire avec vous un futur serein dans une entreprise qui considère chaque salarié, non comme un collaborateur mais un partenaire incontournable.

Nos revendications

1 La rémunération

- Une augmentation globale de 5,5% pour tous les salariés en récompense d'une année exceptionnelle ;
- Le maintien à 100% de salaire pendant les périodes de carence en cas d'arrêt maladie pouvant aller jusqu'à 5 jours
- La revalorisation des montants de l'ensemble des primes ;
- L'attribution d'une Prime de Partage de la Valeur de 1200 euros nets pour tous les salariés sans distinction de coefficient, ni plafond ;
- Le doublement des défraiements kilométriques, l'inclusion des voitures hybrides et électriques et avec la création d'une prime mobilité verte ;
- Le passage à 100% du remboursement du titre de transports ;
- Le travail du dimanche payé double ;
- La revalorisation spécifique de la Prime de nuit ;
- L'ouverture des concertations quant à la définition et au montant des primes figurant au tableau annexé ;
- Un retour du bonus Team Leader ;
- La possibilité, à tout moment dans l'année, pour les salariés de modifier leur choix en matière d'heures supplémentaires et de jours fériés ;
- La possibilité de passer automatiquement des jours excédentaires dans le CET pour les cadres ;
- La possibilité de monnayer les jours excédentaires (jusqu'à 10 jours maximum) pour les cadres ;

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !



2 L'égalité professionnelle Hommes / Femmes et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- L'ouverture des négociations relatives à un **accord portant sur l'organisation et le temps de travail** ;
- Le retour à un véritable volontariat pour les salariés opérationnels en matière d'**horaires dit « adaptés / choisis »** ;
- **Le retour des rythmes horaires 4/3** pour les salariés opérationnels et les 31 / 39 pour les Teams Leaders ;
- La création d'un **congé déménagement de 2 jours** ;
- **Le passage de 3 jours à 5 jours de congé** en cas de décès d'une mère, d'un père, de la belle-mère, du beau-père, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de 1 jour à 3 jours en cas de décès d'un grand parent, pour le salarié et son conjoint (mariage, PACS, concubinage) ;
- **Le passage de 3 jours à 7 jours d'absences autorisées** en cas d'examen médicaux de grossesse pour les conjoints ;
- **Le doublement des journées enfant malade pour parent isolé** ;
- **La suppression de la restriction du nombre de trois invités par entrée sur le Pass en scène** dans le respect d'un quota annuel ;
- **L'augmentation du quota annuel d'entrées sur le Pass en Scène à 20** ;
- **La fin du décompte et du paiement d'une cotisation** de l'entrée solo du Pass en Scène à partir de 14h ;
- **La suppression de l'outil D-time** dont l'implémentation aura été un échec total ;
- **Afficher de nouveau la période de recueil et les codes incidents** sur le bulletin de paie ;
- **L'intégration d'une charte des droits et devoirs** en matière de Diversité et Inclusion au Règlement Intérieur ;
- **L'attribution d'un jour enfant malade supplémentaire** par enfant malade à partir du 3^{ème} enfant déclaré ;
- **La suppression des écarts de salaire entre les Femmes et Hommes.**

3 La gestion des emplois et parcours professionnels

- **Renforcer l'entretien annuel et aboutir à une GPEC réussie** ;
- **La mise en place d'un système d'évaluation neutre et impartial** des compétences des salariés ;
- **La remise à chaque salarié de sa fiche de poste correspondant à la réalité de ses missions** sur le coffre-fort ou par courrier ;
- **L'ouverture aux salariés diplômés de postes correspondant à leur niveau de qualification** et éviter la fuite des talents ;
- L'instauration d'une politique volontariste et effective de **valorisation des acquis par l'expérience** reconnaissant ainsi la carrière de nos salariés ;
- **La définition de grandes orientations trisannuelles de la formation professionnelle** dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation ;
- L'utilisation et le recours à un **référentiel de compétences reconnu** afin de permettre aux salariés de bénéficier d'un accompagnement de développement de carrière égal à tous.
- **La prise en charge par l'entreprise de la franchise de 102,23€** prélevés lors de l'utilisation du CPF ;

UNSA Disneyland Paris n'aura de cesse que votre dévouement, votre propension à créer la magie pour nos visiteurs à chaque instant soient en 2026 synonyme d'un pouvoir d'achat en hausse à l'heure où nombreux sont les salariés en difficulté, d'une qualité de vie et des conditions de travail adaptées aux réalités du quotidien et la valorisation de parcours professionnels certifiants et qualifiants.



N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !



UNSA Disneyland Paris
Bâtiment des Syndicats - BP 100 - 77777 MARNE LA VALLÉE Cedex 4
Tél. : 06 02 19 51 74 • E-mail : disney.unsa@unsa.org

www.unsa-disney.org

ABSENCES POUR MALADIE

Dès le premier jour de votre absence, vous devez contacter votre encadrement (ou Workforce Insights au 01 64 74 81 99 de 7 h à 19 h) au moins deux heures avant le début de votre prise de poste.

Vous avez 48 heures pour adresser votre arrêt maladie à envoyer à l'adresse suivante :

Service Paie
Disneyland Paris
Centre de service RH - GHRO, Bâtiment BELLINI
BP 100 - 77777 Marne la Vallée Cedex 4
OU
déposer via le formulaire " Transmettre un arrêt de travail » sur D Tools HR "

Le salaire de base d'un salarié cadre (après trois mois d'ancienneté) ou un salarié non cadre (après un an d'ancienneté) sera maintenu par la Compagnie pendant les 3 premiers jours dans la limite de 3 maladies par période de 12 mois glissants.

Cette indemnisation supposera la communication d'un certificat médical d'arrêt maladie.
Une subrogation est prévue, qui permet au salarié de bénéficier de l'avance des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) par l'employeur en cas de maintien de salaire total ou partiel.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ ?

En vertu des dispositions conventionnelles applicables dans notre entreprise, après 12 mois d'ancienneté pour les non cadres et 3 mois pour les cadres :

- Du 4^e au 90^e jour d'arrêt, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire par l'employeur sous déduction des IJSS perçues par le salarié.
- À partir du 91^e jour d'arrêt, l'organisme de prévoyance prend en charge le complément de salaire (versement des prestations sur le bulletin de paie).

QUE SE PASSE-T-IL AU-DELÀ DE 90 JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL ?

La subrogation n'est plus applicable car le maintien de salaire n'est plus à la charge de l'employeur.
Le salarié percevra directement ses IJSS et la mutuelle versera le complément de salaire éventuel (versement des prestations sur le bulletin de paie), sous réserve de l'envoi des bordereaux de versement d'IJSS par le salarié à son Administration du Personnel.



LIBRES ENSEMBLES ! 100% AUTONOMES !



**VOUS VOULEZ
CHANGER
LES CHOSES ?**

ENSEMBLE
nous sommes plus forts !

**REJOIGNEZ
L'ÉQUIPE UNSA !**

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux



DISNEYLAND
libres ensemble

www.unsa-disney.org

IMPRIM'VERT[®]



**Ensemble, faisons vivre
nos valeurs de solidarités et d'équité
au sein de l'entreprise**

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux



UNSA Disneyland Paris

Bâtiment des Syndicats - BP 100 - 77777 MARNE LA VALLÉE Cedex 4

Tél. : 06 02 19 51 74 • E-mail : diney.unsa@unsa.org

www.unsa-disney.org