

**ACCORD PORTANT SUR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE AVEC UN
ACCOMPAGNEMENT DES SALAIRES DANS LE CADRE D'UN REDEPLOIEMENT INTERNE ET
EXTERNE POUR SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DE DISNEYLAND PARIS**

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.385.978.999,04 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822.,

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

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

La Société EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 348.520.669.,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale,

Ces sociétés sont dénommées ci-après ensemble l'UES ou l'Entreprise

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

PREAMBULE

Le cadre juridique de l'accord et le processus d'information/ consultation du Comité Social et Economique (CSE)

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L.1237-19-1 et suivants du Code du travail après 7 réunions avec les organisations syndicales représentatives en date des 27 novembre, 4, 9, 18 et 21 décembre 2020, 4 et 7 janvier 2021.

Il s'intègre dans un processus d'information et de consultation devant le CSE mené en application des articles L.2312-22 et L.2312-24 du Code du Travail sur les orientations stratégiques présentées le 23 avril 2020 et les 24 et 25 novembre 2020.

Le CSE a été informé en date du 24 novembre 2020 de l'ouverture d'une négociation portant sur un accord de rupture conventionnelle collective et sera informé du contenu de l'accord signé.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- La signature du présent accord collectif par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique.
- La validation du présent accord par l'autorité administrative compétente, dans les conditions prévues aux articles L.1237-19-3 et suivants du code du travail.
- L'accomplissement des formalités légales de dépôt.

Les raisons et le contexte

Le projet de Disneyland Paris, basé sur l'anticipation pour préparer l'avenir, en préservant sa compétitivité tient compte des aspects structurels et conjoncturels du marché et des réponses qui ont été apportées pour relever les challenges conjoncturels.

L'objectif recherché est d'assurer le développement futur et le retour à la profitabilité et à la rentabilité, en privilégiant l'investissement dans l'expérience de nos salariés.

Ce projet repose sur les orientations stratégiques de Disneyland Paris telles qu'elles ont été présentées au CSE en avril 2020 et réaffirmées en novembre 2020.

Les aspects structurels du marché

Depuis plusieurs années, le secteur des Loisirs est en pleine transformation avec de nouvelles tendances en termes d'attentes des consommateurs qui recherchent de l'authenticité, une expérience unique dans un monde où la virtualité est en plein essor. Parallèlement, de nombreux consommateurs sont à la recherche de nature avec des activités de plein air et de l'aventure. Ces derniers sont mieux informés et plus perspicaces dans leurs choix, nécessitant plus de personnalisation et d'expériences uniques.

Chacun des acteurs du marché en Europe a investi massivement au cours des cinq dernières années pour répondre à ses attentes et les projets d'investissements sont nombreux dans les années à venir (PortAventura, Europa Park, Efteling, Futuroscope, Puy du Fou...) avec également l'apparition de nouveaux acteurs. Ces investissements se doivent d'être réguliers pour assoir un renouvellement de l'offre et attirer de nouvelles visites ou revisites dans un environnement concurrentiel accru. L'offre doit être de plus en plus

diversifiée et la tendance est marquée autour du développement de l'offre hôtelière, de la thématisation des attractions, des produits dérivés et des franchises, de la multiplication des licences et des partenariats, des extensions des Parcs...

Les aspects conjoncturels du marché

La performance de l'industrie du Tourisme et de Disneyland Paris est dépendante de facteurs externes, tels que les crises économiques, le terrorisme ou la crise sanitaire inédite de la COVID 19.

La situation économique et financière en France et en Europe détermine largement les choix des consommateurs en termes d'achats et le produit des Loisirs est soumis aux variations macroéconomiques. Ce facteur clé est également à mettre en regard des différentes menaces qui pèsent sur le moral des ménages.

Si ces dernières années avaient été marquées par une embellie économique relative se traduisant par une hausse du pouvoir d'achat se reflétant dans l'augmentation du chiffre d'affaires et du résultat d'exploitation de Disneyland Paris en 2018 et 2019, les années 2016 et 2017 avaient été marquées par la menace terroriste.

Ce second élément est également un facteur clé qui pèse sur le moral des ménages et leurs habitudes de consommation.

S'ajoute à cela un troisième facteur inédit. L'année 2020 a connu une autre crise, une crise sanitaire mondiale sans précédent liée à la pandémie de la COVID 19.

Ces différents éléments fragilisent le modèle économique du secteur soumis à des aléas qui nécessitent de penser différemment l'offre, son contenu et une structuration des coûts plus légère et surtout plus adaptable.

Les données macroéconomiques de l'année traduisent une dégradation de l'ensemble des indicateurs clés du fait de la crise sanitaire mondiale engendrant une crise économique sans précédent dont les impacts sont bien plus profonds que ceux observés lors de la crise de 2008, qui se traduit par un arrêt ou une baisse de la production, une chute de la consommation, une crise de confiance des consommateurs notamment européens du fait d'une moindre appétence pour les activités touristiques et une dépriorisation des dépenses pour le divertissement, les loisirs et la culture, l'hôtellerie et l'hébergement notamment, des exportations et importations limitées.

Ce sont les différents secteurs économiques qui ont été impactés par cette crise.

En France, les secteurs des transports, des hôtels, restaurants, bars, du divertissement et de la culture ont été très lourdement touchés. Sur ces secteurs, l'impact sera durable sur les années à venir, les Etats n'ayant jamais fait face à une crise d'une telle ampleur.

Une nouvelle résurgence du virus depuis le début de l'automne a amené les différents gouvernements des pays européens à prendre de nouvelles mesures restrictives pour en limiter la propagation tant à titre préventif que curatif.

Au sein de Disneyland Paris, si le premier semestre a reflété une bonne performance, il s'en est suivi une période d'inactivité totale du fait de la fermeture de la destination pendant quatre mois. Depuis la réouverture au mois de juillet, l'activité continue d'être dégradée du fait des restrictions de voyages, des restrictions pour les rassemblements et les événements, la poursuite de la crise sanitaire et sa recrudescence impliquant des ajustements constants et des changements profonds.

L'ensemble des sept marchés clés de l'Entreprise est sévèrement touché par cette crise et le niveau d'endettement de certains pays est de nature à freiner les marges de manœuvre en termes d'investissements.

Tous nos marchés clés s'orientent vers une récession économique, une reprise n'étant pas envisagée avant 2022/2023, avec des rythmes différents suivant les pays et le niveau d'impact qui a été le leur, étant précisé que les flux de touristes internationaux ne devraient revenir à leurs niveaux de 2019 qu'en 2023/2024.

Les conséquences de la crise liée à l'épidémie de la COVID 19 ont profondément affecté l'activité de la société EURO DISNEY que ce soit en termes de résultat d'exploitation et de revenus, du fait d'une clientèle essentiellement française et locale.

Les prévisions pour l'année 2021 laissent également présager une année dégradée tant en termes de prévisions de chiffres d'affaires que de résultat d'exploitation.

Pour répondre à ces challenges, la société Euro Disney a élaboré en collaboration avec les Partenaires Sociaux un plan sanitaire et sécuritaire robuste permettant de faire face au risque de contagion et de nature également à protéger tant les salariés que les visiteurs. Ce plan sanitaire fera l'objet des révisions nécessaires à l'évolution de cette crise et nous devons continuer à être particulièrement vigilants pour le strict respect de ces mesures en cette nouvelle période de propagation rapide du virus.

Parallèlement, d'un point de vue organisationnel, l'Entreprise a adapté les horaires d'ouverture/fermeture du Parc Disneyland, des Walt Disney Studios et du Disney Village, révisé son offre de Restauration, des Boutiques et son offre de divertissement en termes de Spectacles, secteur encore plus impacté par cette crise sanitaire, ainsi que sa politique d'ouverture des Hôtels pour tenir compte des restrictions de circulation qui impactent la venue des visiteurs européens et non européens.

L'Entreprise a adapté ses besoins en termes d'effectifs du fait de la baisse des activités par le recours au dispositif du chômage partiel tout en favorisant la réflexion sur les compétences avec les Partenaires Sociaux et l'accompagnement en termes de formation.

Elle a également mis en œuvre l'accord visant à généraliser les horaires adaptés, réviser le temps de travail des Team Leaders, et celui des cadres. Afin de limiter les coûts, elle a mis en place un gel des postes ouverts et des embauches pour les postes supports et administratifs avec un processus de contrôle.

Chacune de ces mesures a eu pour objet d'adapter nos politiques au contexte particulièrement dégradé dans un objectif de maintien de la pérennité des emplois permanents.

Notre projet de développement

Il est crucial pour l'Entreprise de préparer la relance de l'activité et les enjeux se concentrent sur :

- la poursuite de la transformation stratégique pour renouveler et repenser l'expérience de la clientèle au travers de l'offre Produits, soutenue par une stratégie commerciale permettant de récupérer de la valeur,
- la poursuite de la transformation digitale et technologique,
- l'amélioration de l'expérience des salariés.

S'agissant de l'offre produits, notre objectif est de relever les défis en termes de contenus notamment pour les Walt Disney Studios au travers de son développement, de repenser le Disney Village, de poursuivre le plan de réhabilitation et de rénovation des hôtels, de repenser l'offre restauration et boutiques avec de nouveaux produits, de développer une approche cohérente et renforcée des spectacles proposés, alignée avec la stratégie de l'Entreprise. Cette période de crise a été un accélérateur des décisions pour préparer la relance au moment propice.

Le plan d'expansion est également un élément clé de la transformation commerciale en modernisant, d'une part, les canaux directs de distribution et en faisant, d'autre part, de notre Centre de contact un centre d'excellence, par une approche personnalisée, et de nature à générer une plus grande satisfaction de nos consommateurs et clients.

Parallèlement, l'Entreprise réaffirme sa volonté de poursuivre les investissements dans l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie pour apporter aux salariés plus de confort et de services tout en portant une attention particulière à la préservation de leur santé et leur sécurité. Elle entend également poursuivre ces actions visant à faciliter la conciliation vie professionnelle et personnelle.

Le travail sur les organisations, les filières métiers et les métiers eux-mêmes, se poursuivra avec les Partenaires Sociaux afin de développer l'employabilité des salariés mais également attirer de nouveaux talents, avec notamment une politique de formation professionnelle accrue et repensée.

L'adaptation des ressources aux besoins devra être un des axes clés de notre stratégie de développement en tirant les enseignements de la poursuite du développement de la digitalisation, sur lequel l'Entreprise doit encore se concentrer, de l'émergence des nouveaux modes d'organisation du travail tel que le télétravail avec de nouveaux modes de collaboration et l'automatisation d'un certain nombre de tâches les conséquences sur certains emplois.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Partenaires sociaux se sont réunis en date des 27 novembre, 4, 9, 18 et 21 décembre 2020, 4 et 7 janvier 2021 pour négocier un plan d'accompagnement permettant aux salariés concernés par les effets induits de la transformation de notre produit Spectacles ou de la transformation de nos modes de collaboration, ainsi que les salariés en fin de carrière et qui le souhaitent, et sur la base du volontariat, d'être redéployés sur d'autres emplois avec un dispositif adapté et étoffé ou de quitter l'entreprise dans le cadre d'un processus de rupture conventionnelle collective.

Avec ce plan d'accompagnement, l'Entreprise entend réaffirmer ses objectifs de maintien de l'emploi et de développement professionnel, notamment au travers de la formation professionnelle, éléments clés pour maintenir l'engagement et la motivation de ses salariés.

Les principes directeurs et les engagements de l'entreprise dans le cadre du présent accord

▪ Le dialogue social

La Direction et les Organisations Syndicales ont toujours accordé une place fondamentale à la concertation et au dialogue social comme vecteur de progression.

Au regard du plan de transformation envisagé, elles ont convenu du calendrier social suivant :

- Discussions et négociations d'un accord portant sur l'Activité Partielle de Longue Durée à compter du 15 décembre 2020, les activités de l'Entreprise étant susceptibles d'être impactées par la crise tout au long de l'année 2021 et probablement au cours de l'année 2022,
- Révision de l'accord d'intéressement pour adapter la cible des objectifs financiers (résultat d'exploitation) et qualitatifs (GSM) servant de base à l'accord triennal conclu le 9 mars 2020,
- Concertation et négociation au sein de l'Entreprise autour des filières et des emplois pour développer les compétences transverses, et les compétences spécifiques en juin 2021
- Discussions au sein du Comité Social et Economique et négociation sur la formation professionnelle en appui de la révision des filières métiers et des métiers, et en vue d'une meilleure utilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail, ou pour permettre la reconversion professionnelle en tant que de besoin et favoriser l'employabilité des salariés avec une attention particulière pour certaines catégories de salariés (ex : les salariés qui travaillent de nuit) et réaffirmer le droit à la formation professionnelle tout au long de sa carrière en septembre 2021 ,
- Mise en œuvre des nouvelles classifications en octobre 2021 sous réserve de la finalisation des négociations au niveau de la Branche Professionnelle,
- Poursuite des réflexions sur le développement du télétravail en prenant notamment en considération l'accord national interprofessionnel et les retours d'expérience au sein de l'Entreprise,
- Révision de l'organisation du temps de travail au sein de la division FOS et Spectacles avec les Partenaires Sociaux

Au travers de ce calendrier social, les parties réaffirment leur attachement au maintien et au développement des compétences des salariés qui doivent être anticipés par une gestion préventive en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'Entreprise. A ce titre, la concertation relative aux filières et aux emplois permettra d'en poser les jalons, étant précisé que les parties s'attacheront également au dispositif de formation pour permettre aux salariés d'asseoir leurs compétences transverses spécifiques pour une plus grande employabilité dans un contexte économique sous tension. L'Entreprise réaffirme également l'importance de l'intégration des jeunes par la voie de l'alternance qui constitue une réponse adaptée pour un apprentissage des métiers et également pour le transfert des compétences clés entre générations. Elle s'engage ainsi à maintenir les contrats en cours et à développer une politique dynamique de recrutement de cette population dès lors que la situation économique le permettra.

Elle continuera également à attacher une attention particulière à l'insertion professionnelle des publics défavorisés.

Par ailleurs, s'agissant du présent accord, elles ont décidé de mettre en place, une commission de suivi dédiée.

Elle sera composée de trois représentants par Organisation Syndicale Représentative et se réunira à minima une fois par mois pendant la durée du présent accord.

Elle aura pour mission de :

- ✓ Suivre l'évolution des candidatures internes et externes à l'aide de tableaux de bord
- ✓ Faire un point de situation sur les éventuelles difficultés rencontrées
- ✓ Faire part de propositions d'amélioration en tant que de besoin
- ✓ Préparer en coordination avec la Direction des Relations Sociales le bilan final de l'accord pour les différentes parties prenantes.

Il est rappelé que les réunions pourront se tenir en présentiel ou par visioconférence ou un panachage des deux.

S'agissant du plan de transformation, le Comité Social et Economique y a été associé au travers du processus d'information et consultation sur le projet visant à soutenir le développement de la destination Disneyland Paris.

En parallèle, il est précisé que le Comité Social et Economique est associé au travers du processus d'information et consultation sur le processus de redéploiement des salariés concernés par la transformation de l'Offre Spectacles, les CSSCT concernées ayant, quant à elle, émis un avis d'orientation.

Le Comité Social et Economique sera associé au suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord au travers des réunions ordinaires mensuelles.

Lors des réunions précitées de la Commission de suivi dédiée ou du Comité Social et Economique, différents indicateurs détaillés par CSP et par emploi seront présentés aux participants :

Redéploiement interne :

- ✓ Nombre de salariés ayant déposé un souhait de mobilité
- ✓ Nombre de salariés ayant participé à des ateliers thématiques (focus par thématique d'ateliers)
- ✓ Nombre de salariés dont la nouvelle affectation a été formalisée (avec poste d'origine et poste d'affectation)
- ✓ Nombre de salariés bénéficiant d'une action de formation en vue de leur nouvelle affectation (par type de formations)

Redéploiement externe :

- ✓ Nombre de salariés ayant déposé un formulaire de candidature par projet professionnel
- ✓ Nombre de salariés dont la candidature a été acceptée par projet professionnel
- ✓ Nombre de salariés dont la candidature a été refusée par projet professionnel
- ✓ Nombre de salariés dont la candidature a fait l'objet du mécanisme de départage par projet professionnel
- ✓ Nombre de salariés ayant signé la convention de rupture par projet professionnel par tranche d'âge et par tranche d'ancienneté et par répartition femmes/hommes
- ✓ Nombre de salariés n'ayant pas signé la convention de rupture par projet professionnel
- ✓ Nombre de salariés ayant exercé leur droit de rétractation suite à la signature de la convention de rupture par projet professionnel
- ✓ Nombre de salariés ayant opté pour le congé de mobilité
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide à la mobilité géographique
- ✓ Nombre de salariés bénéficiant d'une formation de courte durée (par type de formations)
- ✓ Nombre de salariés bénéficiant d'une formation de longue durée (par type de formations)

▪ ***Le volontariat***

Le présent plan vise à faciliter la mobilité interne et le redéploiement externe de certaines catégories de salariés.

Il est exclusivement basé sur le volontariat des salariés. Euro Disney s'engage ainsi à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique sur le périmètre de l'UES jusqu'en Janvier 2023, l'Entreprise ayant parallèlement engagé des négociations en vue de conclure un accord portant sur l'Activité Partielle de Longue Durée.

Il est rappelé qu'aucune mesure d'incitation ou de pression de quelque nature qu'elle soit ne sera tolérée notamment de la part de l'encadrement.

▪ ***La mobilisation conséquente de moyens déployés pour accompagner les salariés concernés***

Les différents dispositifs d'accompagnement spécifiques sont :

- L'accompagnement dans la mobilité interne,
- Le départ volontaire de fin de carrière,
- Le départ dans la perspective d'un projet professionnel.

Les salariés feront l'objet d'un accompagnement spécifique et personnalisé, une attention particulière étant apportée à la catégorie des personnes vulnérables telle que définie par le décret du 10 novembre 2020 en annexe 1.

▪ ***La prise en compte des risques psychosociaux***

Consciente des craintes liées à cette période de pandémie particulièrement anxiogène et également à la charge de travail et charge mentale que le présent accord pourrait susciter, les partenaires sociaux ont décidé de confier aux différentes CSSCT un rôle de veille en matière de prévention des RPS pendant la mise en œuvre de cet accord en partenariat avec les services de la Direction Santé au Travail et de Direction SP2S, avec un point dédié à l'ordre du jour de chacune des réunions ordinaires et dans les 6 mois suivants sa mise en œuvre.

Par ailleurs la commission de suivi des accords sera également en charge de ce suivi et sur la même durée.

- **L'information des collaborateurs**

- ✓ L'information collective

Les salariés seront collectivement informés de la mise en œuvre du plan et de ses conditions au plus tard à compter du 1^{er} février 2021. Cette communication se fera au travers des canaux habituels que sont le coffre-fort électronique du salarié, Management Flash et Cast Member Flash, The Hub, Workplace....

La Direction s'engage ainsi à informer l'ensemble des collaborateurs y compris les salariés absents ou en suspension du contrat de travail au travers de la transmission d'un courrier explicatif indiquant la possibilité pour le salarié de prendre contact avec les équipes de Mission Handicap et/ou les Assistantes Sociales.

- ✓ L'information individuelle

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à répondre aux questionnements de chacun des salariés qui la sollicitera et ceci au travers de la mise en place d'une cellule de redéploiement dédiée.

L'Entreprise veillera à ce que l'information soit faite de manière concomitante auprès de l'ensemble des salariés afin que chaque candidature puisse être traitée de manière équitable.

Le périmètre de l'accord

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney Associés S.A.S, ED Spectacles Sarl, des Sociétés SETEMO et EDLI, remplissant les conditions d'éligibilité fixées ci-après.

TITRE 1

L'OUTIL CENTRAL : LA CELLULE DE REDEPLOIEMENT

L'Entreprise s'engage à mettre en place une cellule de redéploiement aux missions variées au travers d'équipes dédiées.

La première mission qui sera confiée à cette cellule est celle de l'information tant collective qu'individuelle avec l'accueil des salariés qui souhaitent avoir des renseignements, comprendre les dispositifs, être conseillés et orientés.

Il sera ainsi mis en place une structure unique qui sera en charge d'orienter le salarié, selon son choix, soit vers le dispositif de redéploiement interne soit vers le dispositif de redéploiement externe.

Le redéploiement interne s'entend des dispositifs mis en place pour les salariés qui souhaitent pouvoir poursuivre leur carrière au sein d'Euro Disney sur un des postes disponibles, le redéploiement externe s'entend, quant à lui, des dispositifs mis en place pour les salariés souhaitant se porter candidat aux départs dans les conditions fixées par le présent accord.

Ce sont donc deux filières qui fonctionneront concomitamment au sein de la cellule de redéploiement, cellule qui mobilisera, outre des équipes dédiées pour chacune des filières et qui seront à disposition des salariés, des partenaires internes tels que les Assistantes Sociales, la Médecine du Travail et la Direction

Santé et Sécurité au Travail, des psychologues de Psya, la Mission Handicap et la Mission Séniors et également des partenaires externes tels que Audiens et l'Afdas.

Chacun des intervenants sera soumis à une clause de confidentialité concernant les informations privées que le salarié pourrait être amené à partager dans le cadre des échanges afin de faciliter la prise en considération de toutes les problématiques inhérentes à la situation personnelle du salarié.

La cellule de redéploiement est détaillée en annexe 2.

TITRE 2

LE VOLONTARIAT A LA MOBILITE INTERNE

Emplois éligibles au redéploiement interne

Afin de donner le maximum d'opportunités aux salariés de bénéficier d'une mobilité fonctionnelle en interne, seront seuls éligibles à cette mobilité les salariés suivants :

- Les cascadeurs et comédiens du Spectacle Moteur Action, comédiens, les techniciens affectés à la réalisation de ce spectacle et ceux affectés à l'entretien des véhicules motorisés de ce spectacle,
- Les artistes du Spectacle du Wild West Show, et les salariés en charge de la restauration et du service pour le diner servi lors de ce spectacle ainsi que le personnel soignant en charge des animaux dudit spectacle, les techniciens affectés à la réalisation de ce spectacle et les agents de réservation du Wild West Show,
- Les artistes de rue du Disney Village,
- Les musiciens du Disney Village et des Parcs,
- Les marionnettistes du Lucky Nuggets,
- Les techniciens et emplois de la régie affectés aux scènes des musiciens et marionnettistes,
- Les assistantes de départements et secrétaires de Direction,

Accompagnement du redéploiement interne par la promotion de la mobilité interne

Les besoins de l'Entreprise en matière de recrutement sur les métiers opérationnels permettent d'envisager le repositionnement de l'ensemble des salariés éligibles visés ci-dessus dans les filières suivantes :

- Filière Attractions
- Filière Restauration
- Filière Boutiques
- Filière Spectacle avec les Produits iconiques Disney (Parade, Personnages et Show de fin de journée qui sont le cœur du Produit)
- Filière Hôtellerie
- Filière Technique
- Filière Support et administrative dans une moindre mesure.

Ce sont des centaines d'emplois (opérateurs animateurs attractions, vendeurs boutiques, employés de restauration, commis de cuisine, serveurs, hôtes de billetterie, techniciens audio, techniciens lumière, technicien audio-vidéo, régisseurs, hôtes de réception, bagagistes, surveillants de baignade, mécaniciens, ...) qui seront disponibles à compter du mois de mars et avril pour faire face aux départs naturels, au faible volume de recrutements de salariés saisonniers, à la relance de l'activité suite à la période de fermeture, à la préparation des festivités du 30^{ème} anniversaire et à la qualité de service à laquelle Euro Disney est particulièrement attachée.

De par l'expansion future des Walt Disney Studios et du départ volontaire d'un certain nombre de salariés dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, il pourra être envisagé au regard du principe de remplacement que certains salariés des catégories éligibles au départ puissent postuler dans le cadre de la mobilité interne aux postes restés vacants ou créés.

En effet, certains salariés peuvent quitter l'Entreprise dans le cadre de la rupture conventionnelle collective du fait d'un projet professionnel dont la réalisation va permettre de libérer un poste facilitant ainsi le repositionnement d'un autre salarié sur un emploi identique, similaire ou différent.

Euro Disney prend ainsi l'engagement de réserver l'ensemble des emplois opérationnels, support et administratifs dans une moindre mesure, dont elle a besoin prioritairement aux salariés préalablement identifiés ci-dessus. Si malgré toutes les actions envisagées et proposées aux salariés, des postes ne pouvaient être pourvus ceux-ci seraient alors proposés au recrutement externe.

A ce titre, les équipes en charge du redéploiement interne auront pour missions :

- ✓ Le recueil des souhaits des salariés,
- ✓ L'animation d'ateliers thématiques (CV, lettre de motivation, réseau, préparation aux entretiens),
- ✓ L'accueil et l'écoute des salariés intéressés par la mobilité interne, le recueil des informations complémentaires qui pourraient être utiles,
- ✓ L'analyse du bilan professionnel du salarié, de ses compétences clés, de ses motivations et l'élaboration du bilan de compétences,
- ✓ La recherche et la présentation des postes disponibles avec leurs caractéristiques et leurs missions principales et la définition du projet,
- ✓ L'évaluation des besoins de formation et recherche et la mise à disposition des programmes correspondants et inscription aux sessions, étant précisé que les formations proposées auront pour objet soit de permettre l'adaptation des compétences du salarié par rapport à l'emploi de redéploiement, soit de permettre l'acquisition de nouvelles compétences,
- ✓ Le positionnement sur les offres,
- ✓ La formalisation de la nouvelle affectation,
- ✓ L'accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap (que celles-ci soient en possession d'un justificatif ou en cours d'obtention de celui-ci) notamment si un besoin d'aménagement du poste est préconisé par la médecine du travail.

Afin d'accompagner les salariés dans le cadre du redéploiement interne, les salariés pourront bénéficier des formations d'adaptation nécessaires à la tenue de l'emploi et qui sont spécifiques à chacun des emplois et prévues dans le plan de développement des compétences. Ces formations intègrent les formations dites réglementaires. Dans le cadre d'une démarche de reconversion professionnelle, les salariés pourront opter pour une formation de longue durée dans la limite de 12 mois.

Les différents dispositifs qui pourront être sollicités sont les suivants :

- ✓ **Le bilan de compétences** qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.
- ✓ **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** qui permet d'obtenir une certification grâce à l'expérience du salarié. Cette certification professionnelle doit être enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). La VAE permet d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel délivré par l'Etat, un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur, un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire, un certificat de qualification professionnelle.
- ✓ **L'Appui Conseil Carrière qui** est un service d'accompagnement pour les salariés, confidentiel et personnalisé, proposé en lien avec l'AFDAS. Cet appui permet au salarié de répondre à d'éventuelles questions sur le financement d'une formation longue, sur l'identification de ses compétences, sur la faisabilité d'un projet ou encore sur l'obtention d'un diplôme dans le secteur des métiers de notre branche professionnelle des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels. Aucune condition d'ancienneté ou de diplôme n'est requise. Ce dispositif s'articule autour de quatre étapes :
 - L'analyse du parcours professionnel
 - La définition des pistes professionnelles
 - La définition du projet professionnel
 - L'élaboration d'un plan d'actions (formation, CV, réseaux, création d'entreprise...)
- ✓ **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**, droit personnel, qui permet à son titulaire, tout au long de sa carrière professionnelle de financer des actions de formation destinées à maintenir son objectif de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Le CPF peut être mobilisé pour suivre une formation certifiante, effectuer un bilan de compétences, être accompagné dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, de création ou de reprise d'entreprise. Pour en bénéficier, le salarié doit créer son compte sur le site internet www.moncompteformation.gouv.fr.
- ✓ **Le Compte Personnel de Formation de Transition Professionnelle** qui permet au salarié souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Le salarié doit faire une demande de congé et déposer un dossier sur le site www.transitionspro-idf.fr. La rémunération du salarié sera maintenue dès lors que le salarié aura reçu l'accord de Transitions Pro. Le maintien de la rémunération est conditionné à l'assiduité du salarié à la formation visée par la certification. Pendant le temps de la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu.
- ✓ Des discussions sont également en cours au niveau de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels pour permettre à certains salariés dont les emplois sont en forte évolution de bénéficier d'un dispositif complémentaire, la Pro A. Plus de détails pourront être apportés aux salariés intéressés en fonction de l'évolution des négociations de Branche.

Afin de faciliter la mobilité interne, Euro Disney s'engage à maintenir les statuts et coefficients du poste de travail du salarié précédemment occupé dans le cadre de son transfert et ceci par la prise en charge des cotisations de retraite y afférentes.

Par ailleurs, en cas de différence de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi, l'Entreprise s'engage à mettre en place un mécanisme de compensation dégressive sur 15 mois avec une allocation de 100% du différentiel pour les 6 premiers mois, puis 75% du différentiel les 3 mois suivants, puis 50% les 3 mois suivants et 25% du différentiel les 3 derniers mois, permettant ainsi d'accompagner le salarié pendant 15 mois dans le cadre de sa mobilité. Dans ce cadre, il sera maintenu au bénéfice du salarié le différentiel à hauteur de 25%. Ce principe s'entend du salaire de base ainsi que des primes inhérentes à l'emploi.

Il est précisé que le salaire de référence du poste d'accueil est celui correspondant au marché interne (médiane de l'emploi concerné).

Il convient de souligner que dans l'hypothèse où le salarié n'est actuellement pas à temps plein, l'Entreprise proposera un poste correspondant au temps de travail du salarié dans la limite de la disponibilité des postes au sein de l'Entreprise et de leur compatibilité avec ce régime horaire. Il est rappelé que le salarié à temps partiel est prioritaire pour un poste à temps plein.

Il sera bien entendu tenu compte des démarches réalisées préalablement par le salarié (ex : bilan de compétences, VAE, ...).

Il sera également mis en place un suivi du salarié dans ses nouvelles fonctions afin de s'assurer de sa bonne intégration dans son nouvel environnement de travail. Préalablement à cette prise de fonction, il sera organisé une rencontre avec l'encadrement et la nouvelle équipe.

Il est rappelé qu'aucune période probatoire ne sera demandé et que les besoins d'aménagement auront été pris en considération et mis en place avant la prise de poste.

À tout moment, le salarié pourra s'il le souhaite basculer dans le processus de redéploiement externe afin notamment de pouvoir se porter candidat dans le respect des conditions et délais requis précisés ci-après dans le Titre 3.

Il est précisé que les équipes en charge du redéploiement interne seront toujours actives dans un dimensionnement moindre jusqu'au mois de Juillet 2021.

TITRE 3

LE VOLONTARIAT A LA MOBILITE EXTERNE

Emplois éligibles au redéploiement externe

Dans le cadre de leurs discussions, les partenaires sociaux se sont accordés sur les emplois éligibles suivants en y consacrant des groupes et des catégories.

Ainsi, elles ont décidé de ce qui suit :

GRUPE 1 : LES EMPLOIS CONCERNES PAR LA REVISION DE L'OFFRE SPECTACLES

A savoir :

- ✓ Les cascadeurs et comédiens du Spectacle Moteur Action, les techniciens affectés à la réalisation de ce spectacle et ceux affectés à l'entretien des véhicules motorisés de ce spectacle
- ✓ Les artistes du Spectacle du Wild West Show, et les salariés en charge de la restauration et du service pour le diner servi lors de ce spectacle ainsi que le personnel soignant en charge des animaux dudit spectacle, les techniciens affectés à l'entretien de ce spectacle et les agents de réservation,
- ✓ Les artistes de rue du Disney Village,
- ✓ Les musiciens du Disney Village et des Parcs,
- ✓ Les marionnettistes du Lucky Nuggets,

- ✓ Les techniciens et emplois de la régie affectés aux scènes des musiciens et marionnettistes.

Catégorie 1 :

- Les cascadeurs et comédiens du Spectacle Moteur Action,
- Les artistes du Spectacle du Wild West Show et les emplois en charge de prendre soin des animaux,
- Les artistes de rue du Disney Village,
- Les musiciens du Disney Village et des Parcs,
- Les marionnettistes du Lucky Nuggets.

Catégorie 2 :

- Les techniciens affectés à la réalisation du Stunt Show,
- Les techniciens affectés à la réalisation du Wild West Show,
- Les techniciens et emplois de la régie affectés aux scènes des musiciens et marionnettistes.

Catégorie 3 :

- Les emplois de la restauration et du service du Wild West Show,
- Les techniciens en charge de l'entretien des véhicules motorisés du Stunt Show,
- Les agents de réservation du Wild West Show.

GRUPE 2 : LES EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET SUPPORT CONCERNES PAR LA TRANSFORMATION DIGITALE

A savoir :

- ✓ Les assistantes de Département,
- ✓ Les secrétaires de Direction,
- ✓ Les agents administratifs,
- ✓ Les emplois de la filière Technologie (Direction production et engineering et Direction système d'informations)
- ✓ Les emplois de la comptabilité (Comptabilité clients) et de la Finance (Finances Support et package fullfilment),
- ✓ Les emplois de la filière logistique (Entrepôts)
- ✓ Les emplois Transport Commercial au sein de la filière réservation, distribution et transport commercial
- ✓ Les emplois de la filière MICE

Catégorie 1 :

- Les assistantes de Département,
- Les secrétaires de Direction,
- Les emplois de la filière Technologie (Direction production et engineering et Direction système d'informations)

Catégorie 2 :

- Les agents administratifs

- Les emplois Transport Commercial au sein de la filière réservation, distribution et transport commercial
- Les emplois de la filière MICE

Catégorie 3 :

- Les emplois de la comptabilité (Comptabilité clients) et de la Finance (Finances Support et package fullfilment),
- Les emplois de la filière logistique (Entrepôts)

GROUPE 3 : LES EMPLOIS OPERATIONNELS ET TECHNIQUES

A savoir :

- ✓ Les emplois de la filière restauration (Front et Back), y compris les petits-déjeuners et la plonge,
- ✓ Les emplois de la filière boutique y compris la filière stock,
- ✓ Les emplois de la filière artistique (artiste de complément-personnages, artistes interprète parade) et technique du spectacle,
- ✓ Les techniciens de maintenance et horticulture,
- ✓ Les emplois de la base bus transport,
- ✓ Les emplois de la filière billetterie,
- ✓ Les emplois de la bagagerie (incluant Disney Express) et de housekeeping,
- ✓ Les hôtes de propreté (Parcs et Disney Village),
- ✓ Les hôtes de sécurité et les pompiers.

Catégorie 1 :

- Les emplois de la filière restauration (Front et Back), y compris les petits-déjeuners et la plonge,
- Les emplois de la filière artistique (artiste de complément- personnages, artistes interprète parade) et technique du Spectacle,
- Les hôtes de propreté (Parcs et Disney Village).

Catégorie 2 :

- Les hôtes de sécurité et les pompiers,
- Les techniciens de maintenance et horticulture.

Catégorie 3 :

- Les emplois de la filière boutique y compris la filière Stock,
- Les emplois de la bagagerie (incluant Disney Express) et de housekeeping,
- Les emplois de la base bus transport,
- Les emplois de la filière billetterie.

La liste des emplois éligibles et relevant des différentes filières figure en annexe 3.

Conditions d'éligibilité au départ volontaire

Les salariés éligibles à la rupture conventionnelle collective devront :

- être volontaires,
- être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (ce qui exclut les apprentis et les salariés en contrats de professionnalisation),
- ne pas être en cours de préavis,
- ne pas avoir signé de rupture conventionnelle individuelle,
- ne pas être en situation de cumul emploi-retraite.

Une condition d'ancienneté de 2 ans est requise pour les emplois des groupes 1 et 2 ; s'agissant des emplois du groupe 3, une condition d'ancienneté de 17 ans et plus est requise du fait de la répétition dans le temps des contraintes physiques.

Ces conditions d'ancienneté sont appréciées à la date du 1^{er} janvier 2021.

Ne sont pas éligibles au départ volontaire les populations des Directeurs, Vice-Présidents et Senior Vice-Présidents.

Nombre maximal de départs envisagés

Le nombre maximal de départs envisagés est de 1.060.

Le nombre de suppressions de poste envisagé est de 452, étant précisé que les suppressions de postes ne peuvent être que la conséquence du départ basé sur le seul volontariat du salarié.

L'ensemble de ces éléments est détaillé en annexe 4.

Accompagnement du redéploiement externe par des équipes dédiées

L'Entreprise s'engage à mettre en œuvre les moyens d'accompagnement permettant aux salariés volontaires de réaliser leur projet professionnel, dans les meilleures conditions possibles, afin d'éviter l'inscription des salariés à Pôle Emploi, après leur départ.

S'agissant du **redéploiement externe**, les équipes de la cellule de redéploiement auront pour missions :

- ✓ Le recueil des candidatures des salariés qui se seront portés volontaires au départ selon les modalités prévues ci-dessous,
- ✓ Le conseil apporté aux salariés pour les droits à la retraite, les questionnements relatifs aux carrières longues...
- ✓ L'accompagnement et l'orientation des salariés dans leur projet professionnel tel que défini ci-après, leurs motivations, l'analyse des compétences,
- ✓ L'analyse des besoins de formation et l'accompagnement vers les programmes correspondants
- ✓ L'accompagnement individualisé dans le cadre du congé de mobilité,
- ✓ L'étude et la validation des candidatures pour s'assurer de la volonté du salarié de quitter l'Entreprise, la vérification des conditions d'éligibilité, les explications et détails quant aux indemnités versées,
- ✓ La formalisation par l'Entreprise de l'acceptation ou du refus motivé de la candidature,
- ✓ La mise en œuvre et les modalités de départ.

Il est précisé que les salariés bénéficieront également d'un soutien et d'un accompagnement au travers des services de santé au travail (médecine du travail, infirmiers, assistantes sociales, psychologues), de la Mission Handicap et de la Mission Séniors.

Par ailleurs, la Direction de l'Entreprise sollicitera également les services de l'AFDAS, Audiens, la CNAV, et celle d'un cabinet spécialisé dans le reclassement des salariés dont les missions sont décrites en annexe 2.

Enfin, il est d'ores et déjà acté que dans le cadre de sa collaboration avec le SNELAC, des opportunités pourront être offertes à nos salariés ayant des compétences très spécifiques comme les cavaliers, les cascadeurs, les musiciens et les marionnettistes avec d'autres entreprises du secteur. A ce titre, des auditions seront organisées afin de permettre aux salariés intéressés de postuler.

Accompagnement du redéploiement externe par des dispositifs de formation

Dans le cadre du redéploiement externe, deux types de formation seront à la disposition des salariés qui se porteront candidat au départ volontaire et qui opteront pour la rupture conventionnelle de leur contrat de travail.

Il s'agit des formations d'adaptation d'une durée maximum de 35 heures, portées à 70 heures pour les personnes vulnérables ou RQTH.

Cette catégorie de formation vise à une adaptation des compétences au marché de l'emploi. Il s'agit d'une formation courte permettant au salarié de s'adapter rapidement à son futur poste. L'emploi occupé est similaire ou identique à celui occupé précédemment.

Il s'agit, par ailleurs, de formation qualifiante ou certifiante d'une durée de 24 mois.

Cette formation permet au salarié de se reconvertir vers un nouvel emploi. Elle lui permet d'obtenir un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle inscrite au RNCP. Elle permet également, si elle est exercée dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience, de valoriser son expérience professionnelle et d'obtenir une certification.

Les différents dispositifs qui pourront être mobilisés seront les suivants :

- ✓ **Le bilan de compétences** permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.
- ✓ **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** permet d'obtenir une certification grâce à l'expérience du salarié. Cette certification professionnelle doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE permet d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel délivré par l'Etat, un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur, un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire, un certificat de qualification professionnelle.
- ✓ **L'Appui Conseil Carrière** est un service d'accompagnement pour les salariés, confidentiel et personnalisé proposé en lien avec l'AFDAS. Cet appui permet au salarié de répondre à d'éventuelles questions sur le financement d'une formation longue, sur l'identification de ses compétences, sur la faisabilité d'un projet ou encore sur l'obtention d'un diplôme dans le secteur des métiers de notre branche professionnelle des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels.

Aucune condition d'ancienneté ou de diplôme n'est requise. Ce dispositif s'articule autour de quatre étapes :

- L'analyse du parcours professionnel
 - La définition des pistes professionnelles
 - La définition du projet professionnel
 - L'élaboration d'un plan d'actions (formation, CV, réseaux, création d'entreprise...)
- ✓ **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**, droit personnel, qui permet à son titulaire, tout au long de sa carrière professionnelle de financer des actions de formation destinées à maintenir son objectif de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Le CPF peut être mobilisé pour suivre une formation certifiante, effectuer un bilan de compétences, être accompagné dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience, de création ou de reprise d'entreprise. Pour en bénéficier, le salarié doit créer son compte sur le site internet www.moncompteformation.gouv.fr.

Dispositif de redéploiement externe et projet professionnel

Comme indiqué ci-dessus, le dispositif de redéploiement externe repose sur l'existence d'un projet professionnel.

Par projet professionnel réel, il faut entendre une solution identifiée de reclassement externe, telle que définie ci-dessous :

1. Celui qui consiste à accéder à un autre emploi, étant précisé que le salarié devra alors présenter une promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée ou à contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou présenter un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 6 mois,
2. Celui qui consiste à créer, s'associer ou reprendre une entreprise, sous statut d'autoentrepreneur ou non, ou à poursuivre une entreprise déjà créée,
3. Celui qui consiste à développer une entreprise déjà créée par le salarié de manière à en faire sa source principale de revenus n'impliquant pas une indemnisation par Pôle Emploi,
4. Celui qui consiste à bénéficier d'une formation certifiante ou qualifiante pour une reconversion professionnelle,
5. Celui qui consiste à développer un projet d'utilité sociale concret par exemple dédier son temps au sein d'associations à but non lucratif (associations ou fondations d'intérêt général à vocation culturelle, sociale ou humanitaire), sous réserve que le salarié puisse justifier qu'il dispose d'une source de revenu principal n'impliquant pas une indemnisation par Pôle Emploi
6. Celui qui consiste à rechercher un emploi réaliste et réalisable nécessitant la mobilisation du congé dit de mobilité.

Le projet professionnel du salarié fera partie intégrante du dossier de candidature, permettant d'une part la description de celui-ci ainsi que les pièces justificatives éventuelles (promesse d'embauche, contrat de travail, projet de création ou de reprise d'entreprise, projet de développement d'une entreprise, projet de recherche d'emploi réaliste, relevé de la CNAV...). La cellule de redéploiement émettra un avis sur la faisabilité du projet. Elle sera également en charge d'assister les salariés pour les différentes démarches administratives, commerciales et juridiques notamment pour les créations ou reprises d'entreprise, les aider à remplir leur dossier de candidature en tant que de besoin, identifier les besoins de formation.

Concernant les salariés dont le projet professionnel vise à prendre soin de proches en situation de vulnérabilité, ce projet fera l'objet d'une attention particulière compte tenu de leur situation et sera validé par la cellule de redéploiement en lien avec les Assistantes Sociales et Mission Handicap si besoin.

De même, s'agissant des salariés en suspension de contrat de travail et qui se porteraient candidats au départ volontaire dans le cadre d'un projet d'utilité sociale ou tout autre projet visé ci-dessus, ce projet fera

l'objet d'une attention particulière compte tenu de leur situation et sera validé par la cellule de redéploiement en lien avec les Assistantes Sociales et Mission Handicap si besoin.

S'agissant des salariés protégés, il est rappelé que la rupture de leur contrat de travail sera subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Parallèlement, un cabinet spécialisé sera en charge du congé de mobilité si les salariés éligibles tels que définis ci-après expriment le souhait d'y adhérer dans les conditions développées ci-après.

Conditions de mise en œuvre des départs volontaires

Il est précisé que la cellule de redéploiement externe sera mise en place à compter du 1^{er} février 2021 afin de répondre si besoin aux différents questionnements qui pourraient être portés à sa connaissance par les salariés.

- **Calendrier pour les départs volontaires**

- Phase de recueil des candidatures et pré-validation

La période de recueil des candidatures s'étalera du **8 février 2021 au 27 février 2021**.

Un formulaire de candidatures sera mis à disposition des salariés (annexe 5). Il est précisé que les candidatures pourront être envoyées en privilégiant le portail RH, ou par mail sur une boîte générique DLP.RCC@disney.com, ou par voie postale à l'adresse suivante : *Disneyland Paris -Cellule de redéploiement externe-Bâtiment Bellini – 5eme étage -BP 100-77777 Marne La Vallée Cedex* (la date d'envoi faisant foi) ou remis en main propre à un des membres de l'équipe de la cellule de redéploiement. Un accusé réception sera réalisé à réception de la candidature sous 72 heures par mail ou dans le coffre-fort électronique du salarié ou par courrier.

Une permanence sera mise en place pour les salariés ayant besoin d'aide et assistance pour remplir leurs candidatures. L'ensemble des candidatures sera examiné. Une équipe dédiée sera en charge du recueil des dites candidatures (composition équipe en annexe 2).

Pour nous assurer de la pré validation de la candidature, cette équipe sera chargée de recevoir le salarié, de lui apporter les renseignements nécessaires quant aux éventuels questionnements quant à la liquidation de sa retraite ou quant aux indemnités proposées dans le cadre du présent accord ou tous autres questionnements nécessaires à sa bonne compréhension.

Elle sera également en charge de recueillir les éventuelles informations manquantes sur les candidatures reçues. Elle sera présente pour aider les salariés, en tant que de besoin, à formaliser leur projet professionnel.

Le salarié devra adresser avec sa candidature les éléments justifiant de l'existence de son projet (annexe 6).

Il sera également possible d'échanger avec cette équipe dans le cadre du dispositif de visio-conférence.

Il est rappelé que les membres de l'équipe en charge de la permanence seront soumis à la confidentialité des informations privées dont ils pourraient avoir connaissance.

En cas de venue sur site, le temps passé par le salarié sera assimilé à du temps de travail effectif dès lors qu'il aura préalablement pris rendez-vous (sauf pour les salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail ou maladie professionnelle ou en suspension de contrat de travail). Il en est de même pour le temps passé en distanciel.

Il est rappelé par ailleurs, que le salarié qui s'est engagé dans ce processus peut à tout moment en sortir dans la mesure où son accord est formalisé dans le cadre de l'acceptation de la rupture conventionnelle.

En cas de litige, le Vice-Président des Ressources Humaines, la Direction des Ressources Humaines ou la Direction des Relations Sociales pourront être saisies à tout moment afin de faciliter les échanges

- Etude et validation des candidatures

Une fois les candidatures réceptionnées, elles seront étudiées et validées sur la période s'étendant **1^{er} au 6 mars 2021 inclus**.

Une équipe dédiée examinera l'éligibilité des candidatures reçues. Par éligibilité, il faut entendre le respect des critères d'éligibilité au départ volontaire et l'appartenance aux emplois éligibles. Il sera également examiné l'existence d'un projet professionnel réel, c'est-à-dire une solution identifiée de reclassement externe telle que définie ci-dessus et la constitution complète du dossier avec l'ensemble des pièces justificatives.

- Réponses d'acceptation ou de refus : période allant du **8 au 13 mars 2021**

Au cours de cette période, le salarié sera informé de l'acceptation ou du refus de sa candidature. A ce titre, une équipe dédiée sera en charge du processus de formalisation via un formulaire type indiquant l'ensemble des composantes de la rupture qui sera communiqué au salarié sur coffre-fort électronique ou à défaut par courrier. Cette formalisation servira de base à la rédaction de la convention de rupture du contrat de travail du salarié.

En cas de refus de la candidature d'un salarié, ce dernier se verra notifier un courrier reprenant les éléments motivant ce refus.

Le salarié dont la candidature a été refusé pourra voir sa candidature réexaminée durant cette période notamment par exemple s'il transmet un nouveau document justifiant son projet professionnel.

Dans l'hypothèse où le salarié est amené à contester le refus de candidature qui lui a été notifié, il disposera de la faculté de saisir le Vice-Président des Ressources Humaines, la Direction des Ressources Humaines ou la Direction des Relations Sociales qui statueront.

- A compter du **15 mars 2021** : signature de la convention de rupture du contrat de travail.

Le salarié dont la candidature a été acceptée recevra une convention de rupture formalisant la rupture de son contrat de travail d'un commun accord et fixant notamment la date de rupture de son contrat de travail.

Ce document sera envoyé au salarié par mail pour signature électronique au plus tard dans les 48 heures après réception du mail. Pour les salariés ne disposant pas d'adresse mail, ils recevront ce document par courrier recommandé avec avis de réception. Ils devront le signer et le retourner par remise en main propre ou par courrier recommandé dans les 48 heures suivant la réception de la convention de rupture à l'adresse suivante : *Disneyland Paris -Cellule de redéploiement externe-Bâtiment Bellini – 5eme étage -BP 100-77777 Marne La Vallée Cedex.*

Cette signature fait courir le délai de rétractation d'une durée de 10 jours calendaires. Le délai de rétractation permet au salarié de s'informer pleinement des conséquences de la rupture et d'apprécier son employabilité.

La rétractation du salarié devra être formalisée par écrit et envoyée à l'entreprise par mail à l'adresse mail générique suivante : DLP.RCC@disney.com ou par courrier recommandé avec accusé réception à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Un accusé de réception de cette rétractation sera adressé au salarié.

A l'issue de chaque phase, une réunion sera organisée avec les membres de la Commission de suivi afin de leur donner une visibilité sur la situation et les difficultés rencontrées étant précisé que les membres de cette Commission pourront également évoquer les difficultés rencontrées et questionnements en suspens.

▪ **Critères de départage des candidatures**

Afin de départager les candidatures acceptées et dans l'hypothèse où le nombre de candidatures acceptées seraient supérieures au nombre maximal de départs envisagés par filière métiers telles que définies en annexe 4, et au-delà des catégories fixées pour les emplois éligibles au départ volontaire, les parties ont défini des critères pour départager les candidatures.

Ces critères définis sous forme de rang sont les suivants :

- **Rang 1**
Candidats dont le départ volontaire de l'entreprise entraînera la suppression du poste occupé (catégorie 1, puis 2 et 3 de chacun des 3 groupes)
- **Rang 2**
Candidats ayant la plus grande ancienneté dans l'Entreprise (ancienneté inscrite sur le dernier bulletin de salaire)
- **Rang 3**
Candidats ayant un projet finalisé (versus le candidat dont le projet consiste à rechercher un emploi réaliste et réalisable nécessitant la mobilisation du congé de mobilité)
- **Rang 4**
Candidats ayant atteint l'âge de la retraite et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein
- **Rang 5**
Candidats âgés de 60 ans et plus sous réserve d'avoir un projet professionnel concret et réel (âge apprécié à la date du 1^{er} janvier 2021)

La date et heure du dépôt de candidature (antériorité) constituera un rang subsidiaire pour les candidatures déposées le dernier jour de la phase de recueil des candidatures.

Modalités de rupture du contrat de travail

Comme précisé ci-dessus, la rupture du contrat de travail sera formalisée par la signature d'une convention de rupture qui fixera la date de rupture (annexe 7). Pour les salariés éligibles ayant opté pour le congé de mobilité, cette convention formalisera également la proposition dudit congé.

Aucune rétractation n'est possible une fois la convention de rupture signée et le délai de rétractation passé. Il est rappelé que les salariés disposeront d'un délai de rétractation de 10 jours suivant la signature de la convention de rupture.

S'agissant des salariés protégés, la signature de la convention de rupture n'interviendra qu'après autorisation de l'Inspection du travail.

L'accompagnement financier

L'accompagnement financier s'articule autour des dispositifs suivants, outre les dispositions relatives aux indemnités de rupture, celles relatives au congé de mobilité ou celles relatives à l'accompagnement des fins de carrière figurant au titre IV :

1. Aide à la mobilité géographique
2. Aide à la création ou la reprise d'entreprise
3. Aide à la formation
4. Aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse

1. S'agissant de l'aide à la mobilité géographique

L'objet de cette mesure est d'accompagner le salarié qui trouverait un emploi nécessitant un déménagement hors Paris et la région Parisienne.

L'entreprise prendra en charge les frais de déménagement, sur la base de 3 devis, le remboursement sera à hauteur de **4.000 euros TTC** maximum. Le remboursement s'effectuera directement au prestataire sur présentation de la facture sous réserve que le déménagement intervienne dans les 6 mois suivants la rupture du contrat de travail.

2. S'agissant de l'aide à la création ou la reprise d'entreprise

L'objet de cette mesure est d'accompagner le salarié dont le projet réside dans la création ou la reprise d'entreprise.

L'Entreprise versera une aide de **15.000 euros bruts** en une seule fois lors de la rupture du contrat de travail ou au plus tard dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail sous réserve de l'immatriculation au RCS ou au Répertoire des métiers ou à l'URSSAF pour la création de l'activité sous réserve du statut d'auto-entrepreneur, ou de tout autre régime équivalent (sur présentation de justificatif).

L'Entreprise pourra, dans les 6 mois suivants le versement de cette aide, demander à l'intéressé de justifier de l'existence de l'entreprise.

3. S'agissant de l'aide à la formation

L'objet de cette mesure est d'accompagner le salarié dont le projet professionnel implique une formation d'adaptation ou une formation diplômante ou certifiante.

L'aide consistera en une prise en charge des frais pédagogiques dans la limite de **6.000 € HT** pour la formation d'adaptation (dite formation de courte durée) (1).

S'agissant des formations diplômante ou certifiante (dite formation longue) (2), la prise en charge des frais pédagogiques se fera dans la limite de **23.000 € HT** majorée à **28.000 € HT** pour les salariés qui ont une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH)

L'Entreprise prendra en charge les frais de formation, sur la base de 2 devis, le remboursement s'effectuera sur présentation de la facture de l'organisme de formation et de la feuille de présence justifiant de la participation du salarié à la formation. Les frais de prise en charge des déplacements, des frais de repas sont réalisés selon les dispositifs habituels sur présentation des justificatifs.

Les sommes correspondantes seront versées directement à l'organisme de formation.

(1) Par formation d'adaptation, on entend une formation visant à une adaptation des compétences au marché de l'emploi. Il s'agit d'une formation rapide permettant au salarié de s'adapter rapidement à son futur poste, celui-ci étant similaire ou identique à celui précédemment occupé

(2) Par formation qualifiante ou certifiante on entend la formation qui permet au salarié de se reconvertir vers un nouvel emploi. Elle lui permet d'obtenir un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle inscrite au RNCP

4. S'agissant de l'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse

L'objet de cette mesure consiste à participer au coût du rachat de trimestres de cotisation manquants afin que le salarié, qui a atteint l'âge de la retraite, puisse faire liquider celle-ci à taux plein.

L'Entreprise participera à hauteur de **25%** du coût du trimestre racheté dans la limite de **4 trimestres**.

Cette participation sera versée par l'Entreprise sur présentation des justificatifs émanant de la CNAV attestant du paiement par le salarié des sommes dues au titre de ce rachat des trimestres.

Les indemnités de rupture

Barèmes

Les parties se sont accordées sur les barèmes d'ancienneté et montants forfaitaires suivants incluant le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Barème hors congé mobilité :

Tranche d'ancienneté	Montants bruts
De 2 à 10 ans	20.000 €
De 11 à 15 ans	40.000 €
De 16 à 20 ans	60.000 €
De 21 à 25 ans	80.000 €
26 ans et plus	100.000 €

Cette indemnité sera majorée de 5.000 € pour les salariés qui ont une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH)

Barème avec congé mobilité :

Tranche d'ancienneté	Montants bruts
De 2 à 10 ans	15.000 €
De 11 à 15 ans	20.000 €
De 16 à 20 ans	25.000 €
De 21 à 25 ans	30.000 €
26 ans et plus	35.000 €

Le montant de l'indemnité de rupture sera défini en fonction de la tranche d'ancienneté dans laquelle se situe le salarié au terme de son contrat de travail.

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail dans le cadre du présent accord est exclusive de toute indemnité compensatrice de préavis.

Il est entendu que les montants des indemnités de rupture figurant ci-dessus sont fixés par rapport à un salarié ayant exercé à temps plein depuis son entrée dans l'entreprise. Lorsqu'un salarié a depuis son entrée dans l'entreprise, alterné des périodes de travail à temps partiel et des périodes de travail à temps plein, le montant de l'indemnité de rupture sera calculé :

- ✓ Proportionnellement aux durées des périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel
- ✓ et proportionnellement à la réduction de sa durée du travail réalisée durant ses périodes d'emploi accomplies à temps partiel.

Voir en annexe 8 des exemples de calcul donnés à titre d'illustration.

Régime social et fiscal des indemnités

L'indemnité forfaitaire sera, en application de la législation en vigueur, exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de sécurité sociale. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS pour la partie qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Elle est par ailleurs exonérée d'impôt sur le revenu. Elle n'est pas soumise au forfait social.

En application du 1° du 1 de l'article 80 duodecies du Code Général des Impôts (CGI) ont intégralement exonérées d'impôt sur le revenu :

- les indemnités versées dans le cadre d'une rupture du contrat de travail suite à l'acceptation d'un congé de mobilité mentionnées au 7° de l'article L.1237-18-2 du Code du travail,
- les indemnités versées dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective mentionnées au 5° et au 7° de l'article L.1237-19-1 du Code du travail.

Date de versement des indemnités

L'indemnité de rupture sera versée au salarié au moment de la rupture du contrat de travail avec son solde de tout compte au plus tard le mois qui suit la date de la rupture du contrat de travail. Il est précisé que des avances sur salaire pourront être demandées par les salariés.

Couverture santé et prévoyance

Les salariés bénéficieront du maintien de la couverture santé et prévoyance pendant les dix-huit mois suivants la rupture de leur contrat de travail.

Golden Pass

Les salariés ayant 57 ans et 10 ans d'ancienneté continueront à bénéficier du Golden Pass selon les dispositions en vigueur dans l'Entreprise.

Le congé de mobilité

Eligibilité

Sont éligibles au congé de mobilité les seuls salariés ayant besoin d'une aide particulière dans le cadre d'un projet consistant à rechercher un emploi réaliste et réalisable, à en définir le cadre et à le mettre en œuvre, nécessitant de fait l'accompagnement d'un cabinet spécialisé.

Objet

Le congé de mobilité est une aide au reclassement externe du salarié permettant à l'intéressé de bénéficier d'une dispense d'activité lui permettant de se consacrer à son projet professionnel et de retrouver un emploi stable. Le salarié peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience.

Des entretiens individuels et collectifs seront proposés aux salariés intéressés dans le but de définir le projet professionnel du salarié et ses modalités de mise en œuvre ainsi qu'une aide à la recherche d'emploi.

Un support à la formalisation du projet professionnel sera mis en place, avec également des ateliers pour la rédaction de curriculum vitae, et lettres de motivation, une aide à la structuration des démarches, à la prospection afin de proposer aux salariés des emplois correspondants à leurs qualifications et compétences.

Durée et modalités

Le congé de mobilité sera d'une durée de trois mois, durée portée à six mois si le salarié est âgé de plus de 55 ans ou s'il bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou s'il appartient à la catégorie des personnes vulnérables tel que précisé par le décret du 10 novembre 2020. (Cf. annexe 1). L'ensemble de ces éléments étant appréciés au 1^{er} janvier 2021.

La proposition du congé de mobilité sera faite pour les populations éligibles dans le cadre de la convention de rupture.

Le salarié disposera d'un délai de 10 jours calendaires à compter de la signature de la convention pour accepter ou refuser le congé de mobilité. En cas d'acceptation de celui-ci, étant précisé que l'acceptation devant être expresse via le bulletin d'adhésion fourni à cet effet, le contrat prend fin à l'issue du congé de mobilité. Le départ effectif de l'Entreprise correspondra, quant à lui, à la date d'entrée dans le congé de mobilité, c'est-à-dire le lendemain de l'acceptation de celui-ci par le salarié. Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est en dispense d'activité.

Durant le congé de mobilité, le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ainsi que de droits à éventuels JRTT.

Le congé de mobilité sera rompu de façon anticipée dès lors que le salarié aura retrouvé une activité professionnelle. Le salarié devra en informer le cabinet d'outplacement et l'Entreprise par courrier envoyé à l'adresse mail générique ou par courrier recommandé.

Il est précisé que durant le congé de mobilité, le salarié pourra bénéficier des prestations des Assistantes Sociales, de la Médecine du Travail et la Direction Santé et Sécurité au Travail, des psychologues de Psya, de la Mission Handicap et la Mission Séniors et également des partenaires externes tels que Audiens et l'Afdas. Durant le congé de mobilité, le salarié continuera de bénéficier du régime frais de santé et prévoyance de l'Entreprise.

Compte tenu de l'objectif du dispositif, il est précisé que le salarié ne doit pas s'inscrire au Pôle Emploi durant la durée de son congé de mobilité.

Rémunération pendant le congé de mobilité

Le salarié percevra une allocation mensuelle dont le montant est fixé à **70%** du salaire brut de référence, pourcentage porté à **85%** en cas de congé de mobilité d'une durée de six mois. Ce montant ne pourra être inférieur à 85% du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Par salaire de référence, il faut entendre la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois s'il est plus favorable.

Cette allocation est exonérée de cotisations sociales. Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la législation applicable.

Les indemnités de rupture seront versées au moment de la rupture du contrat de travail, l'ancienneté du salarié étant apprécié au moment de la rupture du contrat.

TITRE 4

AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Depuis plusieurs années, les Parties se sont accordées sur la nécessité d'accompagner les séniors dans l'aménagement de leurs fins de carrière et dans la période de transition entre l'activité et la retraite au travers de dispositifs qui ont montré leur efficacité. Elles conviennent, au travers de cet accord de les poursuivre avec un accompagnement de la cellule dédiée à cette fin.

À ce titre, elles proposent :

- d'aider les salariés âgés pour les formalités administratives de départ en retraite y compris pour les carrières longues,
- d'organiser des entretiens d'information retraite et conseil en partenariat avec la CNAV et Audiens,
- d'aménager les horaires de travail,
- d'utiliser le congé de fin de carrière,
- d'organiser des journées de formation/sensibilisation sur la question de la retraite et de la prévention.

Au cours de l'entretien annuel, il pourra être évoqué les conditions de travail ainsi que les aménagements éventuels à des fins de préservation de la santé du salarié.

Concernant l'aide aux formalités administratives de départ en retraite, les Parties conviennent d'adresser aux salariés dès l'âge de 55 ans un livret reprenant les dispositions essentielles attachées au départ en retraite.

Par ailleurs, la Direction veillera à organiser deux fois par an la venue de représentants de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de manière à ce qu'ils puissent ainsi répondre aux questions des salariés, une des sessions abordant la question des carrières internationales au regard de la complexité et de la multiplicité des règles qui régissent la prise en compte des périodes travaillées à l'étranger.

Une permanence des représentants d'Audiens est organisée une fois par mois et les salariés peuvent ainsi prendre rendez-vous auprès du Service Social afin de les rencontrer.

Toujours dans l'objectif d'informer les salariés, l'Entreprise organisera, une fois par an, un Forum dédié à la retraite, forum regroupant les principaux services internes et externes intervenant dans le cadre de la retraite. Ce Forum s'adressera à l'ensemble des salariés.

Un accompagnement s'agissant de la réalisation des démarches administratives sera également réalisé auprès des salariés qui souhaitent procéder au rachat de leurs trimestres de retraite.

S'agissant des entretiens d'information retraite et conseil (EIR), l'Entreprise organisera, en fonction de la disponibilité des organismes, la venue de représentants de la CNAV et d'Audiens afin de procéder à la réalisation de ces entretiens individualisés pour les salariés âgés de 58 ans et plus afin de les aider et les conseiller en prévision de leur départ à la retraite.

Par rapport aux aménagements des horaires de travail, les Parties conviennent, de reconduire le dispositif expérimental permettant aux salariés âgés de 57 ans et 20 ans et plus d'ancienneté et qui le souhaiteront, de demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80 % hebdomadaire ou mensuel.

Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. La rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

Dans ce cadre, il est convenu que les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif 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. De même, le calcul de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

Cette mesure repose sur le double volontariat : salarié et entreprise. La demande, à l'initiative du salarié, devra être faite au moins deux mois avant la date envisagée, l'Entreprise disposant d'un mois suivant la demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé. En cas de refus, l'Entreprise devra en expliquer les raisons au salarié. Ces dispositions s'appliqueront également aux salariés qui remplissent déjà l'ensemble de ces conditions, sans rétroactivité.

Le salarié pourra utiliser les jours acquis dans son Compte Épargne Temps pour indemniser tout ou partie de la perte de salaire occasionnée par cet aménagement des horaires de travail ce qui, de fait, n'occasionnera pas de maintien de cotisations. Par contre, cette utilisation du CET ne peut être appliquée au salarié bénéficiant d'une retraite progressive.

Les Parties conviennent également que le salarié pourra utiliser son congé de fin de carrière qui est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite. Les salariés âgés de plus de 55 ans auront également la possibilité d'alimenter leur CET par les éventuels jours de fractionnement dont ils peuvent bénéficier que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle. Il est également convenu que l'épargne résultant du CET utilisée par le salarié pour financer un congé de fin de carrière (congé précédant le départ à la retraite à taux plein ou non et tel que défini dans le cadre de l'accord sur le CET) sera abondée par l'Entreprise à raison de 2 jours par tranche de 10 jours épargnés dans la limite de 20 jours abondés.

S'agissant de l'accompagnement des salariés Séniors, afin de les aider à se projeter jusqu'à l'âge de leur départ en retraite, les Parties conviennent de maintenir les mesures suivantes.

Ainsi, la formation « Projection de seconde partie de carrière » sera proposée aux salariés nés en 1968, 1969 et 1970. Pour les salariés ayant suivi cette formation et qui seraient intéressés, il pourra leur être proposé de suivre la formation « Gestion de patrimoine en vue de la Retraite ». Enfin, il sera proposé aux salariés dans les 6 à 18 mois précédant leur départ à la retraite, la formation « Se préparer à la retraite ». Ces différentes formations seront dispensées par un organisme extérieur.

Concernant le dispositif du cumul emploi-retraite, les Parties à l'Accord conviennent d'informer les salariés sur les possibilités qui leur sont données de cumuler pension de retraite et activité professionnelle. Cette information sera communiquée à tout salarié quittant l'Entreprise dans le cadre d'un départ en retraite. Il sera également demandé au salarié s'il souhaite être rappelé pour des missions ponctuelles qui seraient liées à un projet spécifique pour lequel ses compétences pourraient être utiles ou pour des missions à temps partiel afin de faire face à des pics d'activité. Cela peut notamment être le cas pour les périodes de vacances scolaires au cours desquelles l'activité de l'Entreprise est importante. À ce titre, les responsables hiérarchiques seront informés de cette possibilité.

De même, l'Entreprise communiquera sur le dispositif de retraite progressive à tous les salariés ayant atteint l'âge de 60 ans encore présents dans l'Entreprise.

STIPULATIONS FINALES

Date d'effet, durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra effet au lendemain de sa validation par la DIRECCTE.

Les mesures d'accompagnement prendront fin au 15 avril 2021. Toutefois, à titre exceptionnel et après validation de la commission de suivi et en accord avec les Assistantes Sociales il est convenu entre les parties que celles-ci pourront être mobilisées jusqu'au 30 septembre 2021 sur demande expresse d'un salarié se trouvant dans une situation de détresse particulière et qui n'aurait pu s'inscrire dans la démarche dans les délais requis.

L'accord cessera automatiquement de produire ses effets au 30 septembre 2021.

Il pourra, en tant que de besoin, être révisé à la demande de chacune des parties et ceci en fonction de l'évolution du contexte sanitaire ; dans cette hypothèse, la DIRECCTE en serait informée.

Publicité et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux. Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme. Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent accord.

Fait à Chessy, le 8 Janvier 2021, en 8 exemplaires

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

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

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

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

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

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

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

ANNEXE 1 : CATEGORIE DES PERSONNES VULNERABLES DEFINIES PAR LE DECRET DU 10 NOVEMBRE 2020

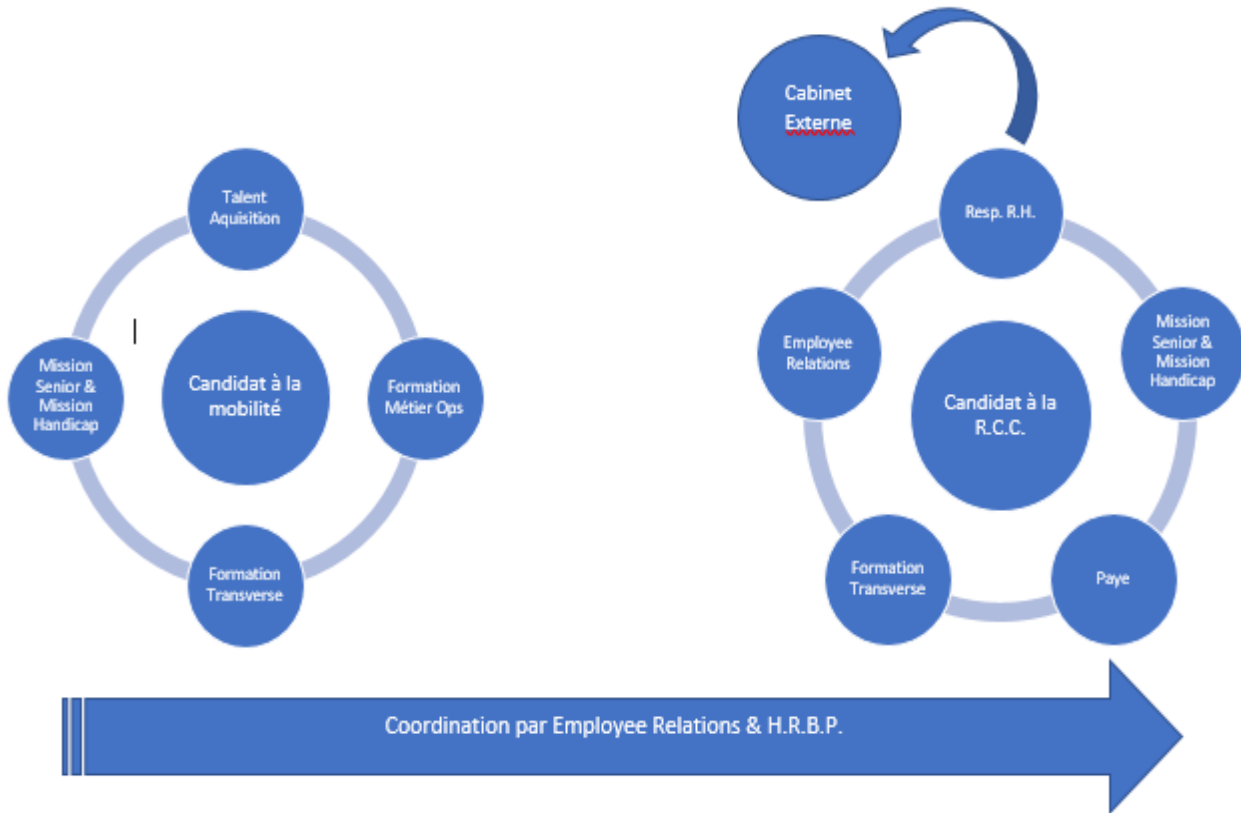
Sont prises en considération les personnes vulnérables définies dans le décret du 10 novembre 2020 précité définies dans le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 à l'exclusion des femmes qui sont au 3^{ème} trimestre de la grossesse :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

ANNEXE 2 : CELLULE DE REDEPLOIEMENT ET CABINET D'ACCOMPAGNEMENT

1 CELLULE DE REDEPLOIEMENT

Les cellules de redéploiement sont composées comme suit :



Les rôles respectifs de ces deux équipes sont décrits de façon précise dans l'Accord, étant précisé que les deux entités fonctionneront de manière coordonnée afin de garantir un accompagnement optimal et individualisé, en tenant compte des besoins du salarié.

2 CABINET D'ACCOMPAGNEMENT

- Une proposition sur-mesure prenant en considération les besoins des salariés qui le souhaitent pour la construction d'un projet réaliste et réalisable.
- La confidentialité des échanges est garantie par le Cabinet.
- La méthodologie déployée est constituée de 4 phases :
 - ✓ Phase 1 : analyse du contexte et définition des objectifs et compétences
 - ✓ Phase 2 : exploration des talents, axes de développement et motivations
 - ✓ Phase 3 : définition d'un projet, des différentes pistes et analyse du marché et des besoins
 - ✓ Phase 4 : mise en mouvement par l'identification du plan d'actions, et acquisition des outils pour réaliser le projet

- Les clés de succès par un maillage des outils
 - ✓ Inventaires de personnalité Hogan pour développer la conscience de soi qui permet de faire ressortir les valeurs, les talents et zones de développement et mettre sa personnalité et aspirations en adéquation avec le projet réaliste et réalisable pour le salarié
 - ✓ Des interactions individuels et collectives et un Coach Digital qui permet de soutenir et structure les temps de réflexion individuels entre les différentes interactions
 - ✓ Des ateliers de développement pour organiser sa recherche d'emploi, se préparer aux entretiens de recrutement, développer son réseau, refaire son CV, gagner en visibilité sur les réseaux

- Les différentes offres disponibles :
 - ✓ Accompagnement flash
 - Un entretien d'une heure pour la définition des besoins et l'exploration du parcours professionnel pour mettre en exergue les compétences clés
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes axé sur l'inventaire de personnalité pour l'exploration des talents et des axes de développement
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes pour la synthèse et la définition du plan d'actions

 - ✓ Accompagnement mixte
 - Un entretien d'une heure pour la définition des besoins et l'exploration du parcours professionnel pour mettre en exergue les compétences clés
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes axé sur l'inventaire de personnalité pour l'exploration des talents et des axes de développement
 - Deux points d'étape individuels
 - Accès aux ateliers de développement
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes pour la synthèse et la définition du plan d'actions

 - ✓ Accompagnement Essentiel sur 3 mois
 - Un entretien d'une heure pour la définition des besoins et l'exploration du parcours professionnel pour mettre en exergue les compétences clés
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes axé sur l'inventaire de personnalité pour l'exploration des talents et des axes de développement
 - Trois points d'étape individuels
 - Accès aux ateliers de développement
 - Un entretien hebdomadaire sur demande avec des consultants experts
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes pour la synthèse et la définition du plan d'actions

 - ✓ Accompagnement Essentiel sur 6 mois
 - Un entretien d'une heure pour la définition des besoins et l'exploration du parcours professionnel pour mettre en exergue les compétences clés
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes axé sur l'inventaire de personnalité pour l'exploration des talents et des axes de développement
 - Quatre points d'étape individuels
 - Accès aux ateliers de développement
 - Un entretien hebdomadaire sur demande avec des consultants experts
 - Un entretien d'une heure et quinze minutes pour la synthèse et la définition du plan d'actions

ANNEXE 3 : LISTE DES EMPLOIS ELIGIBLES A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

EMPLOIS APPARTENANT AU GROUPE 1

FILIERE MUSICIENS ET STREET

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ARTISTE INTERPRETE COMEDIEN(NE)	AMA	2
ARTISTE INTERPRETE MUSICIEN(NE)	AMA	27
ARTISTE SOLISTE	AMN	4
ASSISTANT(E) DEPARTEMENT	AMN	1
CHARGE(E) DE PRODUCTION SPECTACLE	CAD	1
MUSICIEN(NE) PRINCIPAL(E)	AMA	3
MUSICIEN(NE) REPETITEUR SR ORCHESTRES	AMA	1
SCULPTEUR(E) ALIMENTAIRE	AMA	1
TECHNICIEN(NE) D'ORCHESTRE	NCA	1
TECHNICIEN(NE) OPER MACHINISTE CINTRIER	NCA	1
Total		42

FILIERE MARIONNETTISTE

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ARTISTE INTERPRETE MARIONNETTISTE	AMN	34
MAITRE MARIONNETTISTE	AMA	5
REGISSEUR(EUSE) MACHINISTE	AMA	1
REGISSEUR(EUSE)	CAD	2
Total		42

FILIERE STUNT SHOW

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ARTISTE INTERPRET.CASCADEUR(SE) FORME(E)	AMA	5
ARTISTE INTERPRETE COMEDIEN(NE)	AMA	12
CHEF EQUIPE MAINTENANCE EXPERIMENTE(E)	AMA	1
REGISSEUR(EUSE) MACHINISTE	AMA	1
REGISSEUR(EUSE) SFX	AMA	1
REGISSEUR(EUSE) SON	AMA	1
ARTISTE INTERPRETE CASCADEUR(EUSE)	AMN	28
MECANICIEN(E) MAINT.VEHIC.DIAGNOSTIQUEUR	AMN	1
MECANICIEN(NE) MAINTENANCE VEHICULES	AMN	1
MECANICIEN(E) MAINT.VEHIC.DIAGNOSTIQUEUR	AMN	3
MECANICIEN(NE)	AMN	1
MECANICIEN(E) MAINT.VEHIC.DIAGNOSTIQUEUR	AMN	1
ASSISTANT(E) DEPARTEMENT / Regisseuse	AMN	1
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) SON	AMN	1
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) VIDEO	AMN	2
MECANICIEN(NE) MAINTENANCE VEHICULES	NCA	5
TECHNICIEN(NE) OPER MACHINISTE CINTRIER	NCA	2
Total		67

FILIERE STUNT SHOW

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ARTISTE INTERPRETE COMEDIEN(NE)	AMA	2
ARTISTE INTERPRETE MUSICIEN(NE)	AMA	3
AGENT ADMINISTRATIVE	NCA	1
AGENT ADMINISTRATIVE CONFIRME	NCA	1
ASSISTANT DEPARTEMENT	AMA	2
ASSISTANT(E) SPECTACLE	CAD	5
CADRE TECHNIQUE	CAD	30
MANAGER SPECTACLE	CAD	1
ASSISTANT(E) ECURIE	AMN	2
ASSISTANT(E) ECURIE EXPERIMENTE(E)	AMA	1
PALEFRENIER(E)	NCA	24
CHEF DE CUISINE	CAD	1
COMMIS DE CUISINE	NCA	10
DEMI CHEF DE PARTIE	NCA	12
PLONGEUR(EUSE)	NCA	5
RESPONSABLE PLONGE ET MATERIEL	NCA	3
SOUS CHEF DE CUISINE	AMN	2
SOUS CHEF DE CUISINE EXPERIMENTE(E)	AMA	2

FILIERE STUNT SHOW

EMPLOIS	STATUT	NBRE
1ER EMPLOYE(E) RESTAURATION	NCA	4
ADJOINT(E) OPERATIONS RESTAURANT	AMN	1
ASSISTANT(E) RESTAURANT	AMN	2
ASSISTANT(E) RESTAURANT EXPERIMENTE(E)	AMA	2
EMPLOYE(E) RESTAURATION	NCA	36
MANAGER RESTAURANT	CAD	1
MANAGER SPECTACLE	CAD	1
REGISSEUR(EUSE)	CAD	2
REGISSEUR(EUSE) GENERAL(E) SPECTACLE	CAD	1
AGENT DE RESERVATION	NCA	11
CHEF D'EQUIPE RESERVATION	AMN	1
CHEF D'EQUIPE RESERVATION EXPERIMENTE(E)	AMA	1
MANAGER RESERVATIONS	CAD	1
REGISSEUR(EUSE) LUMIERE CHEF ELECTRICIEN	AMA	1
REGISSEUR(EUSE) MACHINISTE	AMA	2
REGISSEUR(EUSE) SON	AMA	1
TEC OPERATEUR(TRICE) ACCESSOIRISTE	AMN	3
TECHNICIEN(NE) OPER MACHINISTE CINTRIER	NCA	5
	AMN	5
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR ARMURIER(E)	AMN	1
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) LUMIERE	NCA	2
	AMN	6
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) SON	AMN	3
Total		200

EMPLOIS APPARTENANT AU GROUPE 2

FILIERE ADMINISTRATIVE

EMPLOIS	STATUT	NBRE
SECRETAIRE DE DIRECTION	AMA	49
	CAD	4
SECRETAIRE DE DIRECTION BILINGUE	AMA	7
	CAD	2
ASSISTANT(E) DE DEPARTEMENT CONFIRME(E)	AMN	2
	AMA	78
ASSISTANT(E) DEPARTEMENT	NCA	4
	AMN	68
	AMA	11
	CAD	2
AGENT ADMINISTRATIF(VE)	NCA	69
	AMN	8
AGENT ADMINISTRATIF(VE) CONFIRMEE	AMA	1
	AMN	8
	NCA	11
Total		324

FILIERE TRANSPORT COMMERCIAL

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ADMINISTRATEUR(TRICE) SYSTEMES DISTRIB	AMA	5
AGENT DE RESERVATION	NCA	4
	AMN	7
ANALYSTE DECISIONNEL	CAD	1
ASSISTANT(E) DE GESTION D'INVENTAIRES	AMA	1
CHARGE(E) DE PROJET	CAD	1
CHARGE(E) MARKETING	CAD	1
CHEF DE GROUPE CONFIGURATION SYSTEMES	CAD	1
CHEF DE PROJET	CAD	1
CHEF D'EQUIPE 2	AMA	2
RESPONSABLE ACHAT ET PRODUCTION TRANSPORT	CAD	1
SENIOR MANAGER TRANSPORT DVPT COMMERCIAL	CAD	1
Total		26

FILIERE LOGISTIQUE

EMPLOIS	STATUT	NBRE
AGENT TECHNIQUE LOGISTIQUE	AMN	18
APPROVISIONNEUR(EUSE)	AMA	4
ASSISTANT(E) DE PROJET	AMN	1
CHAUFFEUR POIDS-LOURD	NCA	17
CHEF D'EQUIPE APPROVISIONNEMENT EXP	AMA	1
CHEF D'EQUIPE LOGISTIQUE	AMN	10
CHEF D'EQUIPE LOGISTIQUE EXPERIMENTE(E)	AMN	1
	AMA	5
CHEF D'EQUIPE STOCK SPECTACLE EXP	AMA	2
CONDITIONNEUR(EUSE)	NCA	8
COORDINATEUR(TRICE) LOGISTIQUE RESTAU.	CAD	1
GESTIONNAIRE APPROVISIONNEMENT	AMA	8
MANAGER ENTREPOT	CAD	5
MANAGER STOCK COSTUMES	CAD	1
RESPONSABLE STOCKS	AMN	1
TECHNICIEN(NE) LOGISTIQUE	AMN	1
	NCA	81
TECHNICIEN(NE) STOCK SPECTACLE	NCA	12
Total		177

FILIERE COMPTABILITE

EMPLOIS	STATUT	NBRE
AGENT DE RECOUVREMENT	NCA	9
	AMN	2
AGENT DE PRODUCTION BILLETIERIE	NCA	10
AGENT DE RECOUVREMENT CONFIRME(E)	AMA	3
AIDE COMPTABLE	NCA	12
ASSISTANT(E) CHEF DE GROUPE COMPTABILITE	CAD	5
ASSISTANT(E) DE GESTION CONFIRME(E)	AMA	3
ASSISTANT(E) GESTION	NCA	3
	AMN	10
CHARGE(E) DE PROJET	CAD	1
CHEF DE GROUPE COMPTABILITE	CAD	9
COMPTABLE	NCA	29
	AMN	3
COMPTABLE CONFIRME(E)	AMA	19
MANAGER CONTROLLERSHIP	CAD	1
Total		119

FILIERE TECHNOLOGIE

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ADMINISTRATEUR(TRICE) SYS INFORMATIQUE	AMN	1
ADMINISTRATEUR(TRICE) SYS INFORMATIQUE	AMN	8
AGENT TECHNIQUE CONFIRME(E)	AMA	2
ANALYSTE EXPLOITATION	CAD	9
ANALYSTE INFORMATIQUE ETUDES	CAD	11
ANALYSTE INFORMATIQUE ETUDES SR	CAD	5
ANALYSTE SECURITE SYSTEME D'INFORMATION	CAD	1
ARCHITECTE LOGICIEL	CAD	3
ARCHITECTE RESEAU MAINTENANCE	CAD	1
ARCHITECTE RESEAUX TELECOM	CAD	1
ARCHITECTE SYSTEMES	CAD	3
ASSISTANT(E) ANALYSTE INFORMATIQUE	AMA	1
ASSISTANT(E) TECHNIQUE INFORMATIQUE	AMA	1
CHARGE(E) DE PROJET	CAD	2
CHEF DE GROUPE DSI	CAD	7
CHEF DE PROJET INFORMATIQUE	CAD	27
CHEF DE PROJET INFORMATIQUE SR	CAD	1
CHEF DE SALLE	CAD	6
CONSULTANT(E) INFORMATIQUE	CAD	3
COORDINATEUR(TRICE) ADMINISTRATIF(TIVE)	CAD	1
COORDINATEUR(TRICE) TECHNIQUE	CAD	3
EXPERT(E) CABLAGE	CAD	1
GESTIONNAIRE DE PARC INFORMATIQUE	CAD	1
INGENIEUR(E) RESEAU TELECOM	CAD	2
INGENIEUR(E) SYSTEME	CAD	13
RESPONSABLE ARCHITECTURE ET SECURITE INFORMATIQUE	CAD	2
RESPONSABLE ARCHITECTURE LOGICIELLE ET DEVELOPPEMENTS	CAD	1
RESPONSABLE DE DOMAINE	CAD	15
RESPONSABLE DE PORTEFEUILLE APPLICATIF	CAD	2
RESPONSABLE DE PORTEFEUILLE APPLICATIF SR	CAD	2
RESPONSABLE EXPLOITATION INFORMATIQUE	CAD	1
RESPONSABLE OUTILS ET METHODES	CAD	1
RESPONSABLE SECURITE SYSTEME D'INFORMATION	CAD	1
RESPONSABLE TELECOMS ET RESEAUX	CAD	1
TECHNICIEN(E) INFORMATIQUE	CAD	15
TECHNICIEN(NE) D'EXPLOITATION	AMN	5
TECHNICIEN(NE) HOT LINE	NCA	2
	AMN	1
Total		163

FILIERE MICE

EMPLOIS	STATUT	NBRE
ADMINISTRATEUR(TRICE) OUTILS SYSTEMES	CAD	1
ANALYSTE DECISIONNEL	CAD	4
ASSISTANT(E) VENTES	AMA	3
ATTACHE(E) COMMERCIAL(E)	CAD	1
ATTACHE(E) VENTES	CAD	3
CHARGE(E) DE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	CAD	3
CHARGE(E) DE PROJET	CAD	1
CHARGE(E) D'EVENEMENTS	CAD	20
CHARGE(E) D'EVENEMENTS SPECIAUX	CAD	3
CHARGE(E) MARKETING	CAD	3
CONSEILLER(E) CLIENTELE	NCA	3
MANAGER ANALYSES COMMERCIALES	CAD	1
MANAGER DES VENTES	CAD	1
MANAGER MARKETING	CAD	1
MANAGER MARKETING	CAD	1
RESPONSABLE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL	CAD	1
RESPONSABLE D'EVENEMENT	CAD	1
RESPONSABLE LEAD	CAD	1
RESPONSABLE RESERVATIONS	CAD	1
Total		53

EMPLOIS APPARTENANT AU GROUPE 3

FILIERE RESTAURATION

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
1ER EMPLOYE(E) RESTAURATION	NCA	202	102
	AMN	1	
ADJOINT(E) OPERATIONS RESTAURANT	AMN	21	12
AIDE ECONOMOME	NCA	30	19
ASSISTANT(E) PERMANENCE RESTAURATION	AMA	2	1
ASSISTANT(E) PRODUCTION CUISINE	AMN	3	3
ASSISTANT(E) RESTAURANT	AMN	102	28
	AMA	1	1
ASSISTANT(E) RESTAURANT EXPERIMENTE(E)	AMN	10	1
	AMA	76	40
	CAD	3	3
ASSISTANT(E) STEWARD	AMN	3	
ASSISTANT(E) STEWARD EXPERIMENTE(E)	AMA	2	2
CHEF DE CUISINE	CAD	28	16
CHEF DE PARTIE	AMN	115	40
CHEF DE RANG	AMN	58	12
CHEF EQUIPIER(E)	AMN	2	1
COMMIS DE CUISINE	NCA	300	9
CUISINIER(E)	NCA	2	2
DEMI CHEF DE PARTIE	NCA	117	24
DEMI CHEF DE RANG	NCA	181	80
	AMN	1	1
DEMI CHEF EQUIPIER(E)	NCA	2	
ECONOME	AMN	26	16
	AMA	1	1
EMPLOYE(E) RESTAURATION	NCA	782	100
	AMN	2	2
EQUIPIER(E)	NCA	4	1
HOTE/HOTESSE	NCA	28	6
MAGASINIER(E)	NCA	53	12
	AMN	1	1
PLONGEUR(EUSE)	NCA	162	19
RESPONSABLE PLONGE ET MATERIEL	NCA	23	15
SERVEUR(EUSE)	NCA	439	26
SOUS CHEF DE CUISINE	AMN	61	15
SOUS CHEF DE CUISINE EXPERIMENTE(E)	AMN	7	2
	AMA	46	18
	CAD	2	2
Total		2899	633

FILIERE TRANSPORT

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
CONDUCTEUR(TRICE) TRANSP EN COMMUN	AMN	1	
	NCA	62	20
Total		63	20

FILIERE BOUTIQUES

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
CHEF D EQUIPE STOCKS	AMN	16	12
GESTIONNAIRE STOCKS	AMN	38	15
MAGASINIER(E) BOUTIQUE	NCA	106	25
VENDEUR(EUSE) BOUTIQUE	AMN	2	2
	NCA	899	99
Total		1061	153

FILIERE PROPLETE

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
HOTE/HOTESSE PROPLETE	AMN	1	1
	NCA	212	64
Total		213	65

FILIERE SECURITE

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
HOTE/HOTESSE DE SECURITE	NCA	174	44
CM PREVENTION INCENDIE/POMPIER	AMN	48	22
	NCA	92	3
Total		314	69

FILIERE BILLETTERIE

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
HOTE/HOTESSE BILLETTERIE	NCA	252	41
Total		252	41

FILIERE BAGAGERIE - HOUSEKEEPING

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
HOTE/HOTESSE DE RECEPTION BAGAGERIE	AMN	123	24
1er EMPLOYE DE SERVICE	NCA	41	32
1er EMPLOYE DE SERVICE-ACCUEIL	NCA	6	6
EMPLOYE DE SERVICE	NCA	118	21
ASSISTANT(E) HOUSEKEEPING	AMN	16	5
ASSISTANT(E) HOUSEKEEPING EXPERIMENTE	AMN	2	1
	AMA	10	4
	CAD	1	1
Total		317	94

FILIERE ARTISTIQUE ET TECHNIQUE SPECTACLE

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
ARTISTE DE COMPLEMENT	NCA	170	24
	AMN	4	
ARTISTE INTERPRETE COMEDIEN(NE)	AMA	20	6
ARTISTE INTERPRETE DANSEUR(EUSE)	AMN	5	
ARTISTE INTERPRETE PARADE	NCA	7	1
	AMN	415	33
ARTISTE INTERPRETE SPECTACLE ET PARADE	AMN	87	14
CHEF COIFFEUR/MAQUILLEUR(EUSE) PERRUQ	AMA	4	2
CHEF D'EQUIPE ATELIER COSTUMES	AMN	2	1
CHEF D'EQUIPE ATELIER COSTUMES EXP	AMA	1	1
	AMN	1	
CHEF D'EQUIPE COIFF/MAQUILL/PERRUQU.EXP	AMA	2	2
CHEF D'EQUIPE HABILLEUR(EUSE)	AMN	17	10
CHEF D'EQUIPE HABILLEUR(EUSE) EXP	AMN	2	2
	AMA	4	1
COIFFEUR(EUSE) MAQUILLEUR(EUSE)	NCA	30	
COIFFEUR(EUSE) PERRUQUIER(E)	AMN	1	
	NCA	3	1
COLORISTE	AMN	2	
COUTURIER(E)	AMN	12	6
	AMA	1	
	NCA	20	9
HABILLEUR(EUSE)	AMN	20	10
	NCA	161	25
MAQUILLEUR/COIFFEUR(EUSE) PERRUQUIER(E)	AMN	9	2
	NCA	1	

FILIERE ARTISTIQUE ET TECHNIQUE SPECTACLE (suite et fin)

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
ASSISTANT(E) REGISSEUR	AMA	20	4
REGISSEUR(EUSE)	CAD	12	3
REGISSEUR(EUSE) ATELIER	AMA	1	1
REGISSEUR(EUSE) AUDIOVISUEL	AMA	1	1
REGISSEUR(EUSE) D'EVENEMENT	CAD	1	1
REGISSEUR(EUSE) GENERAL(E) SPECTACLE	CAD	8	5
REGISSEUR(EUSE) LUMIERE CHEF ELECTRICIEN	AMA	13	4
REGISSEUR(EUSE) MACHINISTE	AMA	7	5
REGISSEUR(EUSE) PROGRAMMEUR REGIES	AMA	1	
REGISSEUR(EUSE) SFX	AMA	4	2
REGISSEUR(EUSE) SON	AMA	12	5
REGISSEUR(EUSE) TECHNIQUE	AMA	2	1
REGISSEUR(EUSE) VIDEO	AMA	1	
RESPONSABLE COORDINATION TECHNIQUE	CAD	6	4
RESPONSABLE COORDINATION TECHNIQUE LUMIERE	CAD	1	1
RESPONSABLE COORDINATION TECHNIQUE SON	CAD	1	1
TECH. OPERATION LOGISTIQUE SPECTACLE	NCA	27	5
	AMN	5	4
TECHNICIEN(E) EXPLOITATION VIDEO	NCA	1	1
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE ELECTRONIQUE	AMN	2	
TECHNICIEN(NE) OPER MACHINISTE CINTRIER	NCA	26	
	AMN	9	2
TECHNICIEN(NE) OPERAT. PROGRAMMEUR REGIE	AMN	10	
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR EFFETS SPECIAUX	NCA	7	
	AMN	11	2
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR LUMIERE	NCA	2	
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) LUMIERE	NCA	7	2
	AMN	5	3
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) SON	AMN	24	3
TECHNICIEN(NE) OPERATEUR(TRICE) VIDEO	AMN	6	2
TOTAL		1234	212

FILIERE TECHNIQUE ET HORTICULTURE

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
CARROSSIER(E)	NCA	2	1
CHAUDRONNIER(E)	NCA	2	
	AMN	5	
CHAUDRONNIER(E) SOUDEUR(EUSE)	AMA	1	1
CLIMATICIEN(NE)	NCA	11	2
	AMN	9	3
	AMA	3	2

FILIERE TECHNIQUE ET HORTICULTURE (suite)

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
COUVREUR(EUSE)	NCA	1	
	AMN	2	
EBENISTE VERNISSEUR(EUSE)	AMN	2	1
	AMA	1	1
ELECTROMECHANIC MAINTENANCE ATTRACTIONS	NCA	5	2
	AMN	4	2
	AMA	4	2
ELECTROMECHANICIEN(NE)	NCA	7	
	AMN	7	7
ELECTROMECHANICIEN(NE) CHARIOTS ELEVAT	AMN	2	
ELECTROMECHANICIEN(NE) HYDRAULIQUE	NCA	1	
	AMN	3	2
ELECTRO-TECHNICIEN(NE)	NCA	30	5
	AMN	27	12
	AMA	1	1
ENCADREUR(EUSE)	NCA	1	
	AMA	1	1
FRAISEUR COMMANDE NUMERIQUE	AMN	4	1
FRIGORISTE	NCA	3	1
	AMN	6	2
	AMA	1	
JARDINIER(E) ENTRETIEN ESPACES VERTS	NCA	8	1
JARDINIER(E) ENTRETIEN GOLF	NCA	2	
	AMN	1	
JARDINIER(E) ENTRETIEN PLANTES INTERIEUR	NCA	2	2
MACON CARRELEUR(EUSE)	NCA	4	
	AMN	3	1
MECANICIEN(NE)	NCA	1	1
	AMN	5	4
MECANICIEN(NE) BUS ET POIDS LOURDS	AMN	1	1
MECANICIEN(NE) MAINTENANCE ATTRACTIONS	NCA	105	10
	AMN	41	19
	AMA	3	1
MECANICIEN(NE) MAINTENANCE VEHICULES	NCA	18	1
	AMN	7	3
MENUISIER(E) ATELIER ET POSE	NCA	8	4
	AMN	22	17
	AMA	2	2
MENUISIER(E) DECORATEUR(TRICE)	NCA	1	
	AMN	4	2

FILIERE TECHNIQUE ET HORTICULTURE (suite)

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
PEINTRE AU PISTOLET	NCA	4	
	AMN	2	1
	AMA	1	
PEINTRE BATIMENT	NCA	22	5
	AMN	7	6
	AMA	4	3
PEINTRE DECORATEUR(TRICE)	NCA	6	1
	AMN	19	12
	AMA	2	2
PEINTRE EN LETTRE	AMN	1	1
	AMA	1	1
PEINTRE SABLEUR	NCA	1	
PLOMBIER	NCA	12	
	AMN	15	7
	AMA	1	1
POSEUR(EUSE) DE REVETEMENT DE SOL	NCA	1	
	AMN	1	1
SERRURIER(E)	NCA	3	3
	AMN	3	3
SOUDEUR(EUSE)	AMN	2	2
STRATIFIEUR(EUSE)	NCA	3	1
	AMN	7	3
	AMA	1	1
TAPISSIER(E) DECORATEUR(TRICE)	NCA	2	1
	AMN	3	2
	AMA	1	1
TECH.DE MAINT.SYSTEMES AUTO.INDUSTRIELS	NCA	19	
	AMN	13	6
	AMA	2	2
TECHNICIEN CONTRÔLE HORTICOLE	NCA	2	
TECHNICIEN CONTRÔTE SANITAIRE	NCA	2	
TECHNICIEN(E) PAYSAGISTE	AMA	1	
TECHNICIEN(NE) ARBORISTE	NCA	1	
	AMN	5	1
TECHNICIEN(NE) CUISINE	NCA	1	
	AMN	2	2
TECHNICIEN(NE) CUISINE FRIGORISTE	NCA	3	1
	AMN	17	3

FILIERE TECHNIQUE ET HORTICULTURE (suite)

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
TECHNICIEN(NE) CUISINE FRIGORISTE	NCA	3	1
	AMN	17	3
TECHNICIEN(NE) DE CONDUITES INSTALLATION	NCA	42	7
	AMN	6	6
TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE	NCA	1	
	AMN	1	1
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE ANIMATION	NCA	5	2
	AMN	12	8
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE CINEMA	AMN	3	3
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE ECLAIRAGE	NCA	5	3
	AMN	3	3
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE GENERALE	NCA	2	1
	AMN	2	1
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE HOTEL	NCA	50	22
	AMN	2	1
TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE SCENIQUE	NCA	5	1
	AMN	4	4
	AMA	1	1
TECHNICIEN(NE) DE PROJETS	AMN	6	3
TECHNICIEN(NE) DECHETS SPECIAUX	AMN	2	
TECHNICIEN(NE) EN SERRURERIE	AMN	1	
TECHNICIEN(NE) ESPACES VERTS	AMN	23	12
TECHNICIEN(NE) FAUNE SAUVAGE	NCA	1	
TECHNICIEN(NE) GRAVEUR(EUSE)	AMN	3	1
TECHNICIEN(NE) INFOGRAPHISTE	AMN	4	2
TECHNICIEN(NE) IRRIGATION	AMN	2	1
TECHNICIEN(NE) MAINTEN COURANTS FAIBLES	NCA	6	1
	AMN	5	2
TECHNICIEN(NE) MAINTEN ECLAIRAGE DECOR	AMN	1	1
TECHNICIEN(NE) MAINTEN EFFETS SPECIAUX	NCA	4	2
	AMN	2	2
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE	NCA	17	7
	AMN	6	3
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE AUDIO/VIDEO	NCA	20	
	AMN	11	1
	AMA	4	4
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE ELECTRICIEN(NE)	NCA	17	7
	AMN	4	1
	AMA	1	1

FILIERE TECHNIQUE ET HORTICULTURE (suite et fin)

EMPLOIS	STATUT	NBRE	17 ans d'ancienneté et plus
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE ELECTRONIQUE	AMN	8	3
	AMA	2	1
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE MECANIQUE	NCA	3	2
	AMN	1	
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE SHOW	NCA	27	
	AMN	11	2
	AMA	3	1
TECHNICIEN(NE) MAINTENANCE SHOW LIGHT	NCA	5	1
	AMN	4	4
	AMA	2	2
TECHNICIEN(NE) METHODES	NCA	6	2
	AMN	28	15
	AMA	13	9
TECHNICIEN(NE) PHYTOSANITAIRE HORTICOLE	AMA	1	1
TECHNICIEN(NE) PROJETS&DEVELOPPEMENTS	AMA	1	1
TECHNICIEN(NE) SANITATION	NCA	3	
TECHNICIEN(NE) SERIGRAPHISTE	AMN	1	
	AMA	1	1
TOURNEUR(EUSE) COMMANDE NUMERIQUE	AMN	3	
Total		984	351

ANNEXE 4 – NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES ET DE DEPARTS ENVISAGES

Filières	Nombre de postes dans l'organisation actuelle	Nombre de suppressions de poste envisagées	Nombre de départs souhaités	Nombre maximal de départs envisagés
Wild West Show	200	105	105	200
Stunt Show	67	52	52	67
Musiciens et Street	42	42	42	42
Marionnettistes	42	42	42	42
Administrative	324	163	163	163
Transport Commercial	26	18	18	18
Logistique	177		9	10
Informatique	163	30	30	45
Comptabilité	119		8	10
MICE	53		25	30
Restauration	2899		160	175
Transport	63		3	8
Boutiques	1061		55	60
Propreté	213		8	10
Sécurité	314		15	15
Billetterie	252		10	10
Bagagerie Housekeeping	317		7	35
Maintenance Horticulture	984		48	60
Artistique et techniques spectacles	1234		50	60
		452	850	1060

ANNEXE 5 : FORMULAIRE DE DEPOT DE CANDIDATURE AU REDEPLOIEMENT EXTERNE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

Nom :

Prénom

Numéro de téléphone portable ou fixe :

Adresse postale :

Adresse mail personnelle :

Numéro d'ID :

Emploi actuel :

Le salarié déclare :

- avoir été informé des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective du 8 janvier 2021,
- occuper un emploi éligible à la Rupture Conventionnelle Collective tel que défini dans l'accord,
- remplir les conditions d'éligibilité à la Rupture Conventionnelle Collective telles que définies dans l'accord,
- être volontaire pour bénéficier du dispositif de redéploiement externe selon le type de projet professionnel suivant (*cocher la case correspondante*) :

- Projet professionnel – Emploi CDI ou CDD d'au moins 6 mois,
- Projet professionnel – Création/reprise/poursuite d'une entreprise,
- Projet professionnel – Développement d'une entreprise déjà créée par le salarié,
- Projet professionnel - Reconversion professionnelle avec formation certifiante ou qualifiante,
- Projet professionnel – Développement d'un projet d'utilité sociale,
- Projet professionnel – Recherche d'un emploi réaliste et réalisable nécessitant la mobilisation d'un congé de mobilité

Je joins à mon formulaire de candidature les pièces justificatives nécessaires à la validation de mon projet professionnel que je m'engage à concrétiser sans demander mon inscription au Pôle Emploi au titre de demandeur d'emploi.

Fait à

Le.... /...../.....

Signature du salarié :

ANNEXE 6 : JUSTIFICATIFS A L'APPUI DES PROJETS PROFESSIONNELS

1. Projet professionnel – Emploi CDI ou CDD d'au moins 6 mois

-Contrat de travail à durée indéterminée d'un autre employeur ou promesse d'embauche précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération.

-Contrat de travail à durée déterminée d'un autre employeur d'au moins 6 mois ou promesse d'embauche pour au moins 6 mois précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération.

-A temps plein ou à temps partiel

2. Projet professionnel – Création/reprise d'une entreprise ou poursuite d'une entreprise déjà créée.

- Matérialisation de la création ou de l'existence de l'Entreprise ou de la création de l'activité sous statut d'autoentrepreneur (immatriculation auprès du RCS, répertoire des métiers, URSSAF, attribution du numéro d'identification de l'INSEE, récépissé du dépôt auprès du greffe du Tribunal de commerce...).

-L'ensemble de ces documents doit être daté de moins de 3 mois.

3. Projet professionnel – Développement d'une entreprise déjà créée par le salarié

- Preuve de l'existence de l'Entreprise (cf. éléments visés au point 2)

-Justificatif de l'activité (ex : bordereau de paiement des cotisations URSSAF, devis, factures, chiffres d'affaires, déclaration d'avis d'imposition sur les sociétés, bilan...).

-L'ensemble de ces documents doit être daté de moins de 3 mois.

4. Projet professionnel - Reconversion professionnelle avec formation certifiante ou qualifiante

-Définition du projet de reconversion (exercice d'un métier ou d'une activité) avec transmission de la formation certifiante ou qualifiante nécessaire à cette reconversion

-Transmission du devis/convention de formation indiquant notamment la durée de formation, le cout de la formation, l'organisme de formation, l'intitulé de la formation, les objectifs pédagogiques de la formation

5. Projet professionnel – Développement d'un projet d'utilité sociale

-Eléments relatifs à la structure dans laquelle le salarié souhaite dédier son temps (associations à but non lucratif ou fondations d'intérêt général à vocation culturelle, sociale ou humanitaire)

-Elément justifiant que le salarié dispose d'une source de revenu principale n'impliquant pas une indemnisation par pôle emploi : dernière déclaration d'impôt sur le revenu du salarié et/ou de son conjoint, attestation sur l'honneur.

6. Projet professionnel – Recherche d'un emploi nécessitant la mobilisation d'un congé de mobilité

-Définition du métier ou d'une activité souhaité et probabilité de concrétiser ce projet (viabilité des données économiques, marché de l'emploi...).

ANNEXE 7 : CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Société xxxxxxxxx
Ci-après désignée « la Société »
D'une part

ET:

M/Mme [Prénom, NOM], demeurant [adresse]
D'autre part

Ensemble, ci-après désignés « les Parties »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Les 24 et 25 novembre 2020, la Direction de la Société a présenté au Comité Social et Economique un projet visant à soutenir le développement de la destination de Disneyland Paris dont l'objectif recherché est d'assurer le développement futur et le retour à la rentabilité et à la rentabilité, en privilégiant l'investissement dans l'expérience de nos salariés.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont engagé la négociation sur le contenu d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) mentionné aux articles L. 1233-19 et suivants du Code du travail, en vue de réduire les effectifs et d'accélérer la transformation des compétences, estimant préférable d'y parvenir sur la base du dialogue et du volontariat.

A l'issue des négociations, un accord majoritaire a été conclu le 8 janvier 2021 et a été validé par la DIRECCTE, le [xxx] 2021.

M/Mme [Prénom NOM] a demandé à bénéficier d'une mesure de départ dans le cadre de cet accord. Il est rappelé que M/Mme [Prénom NOM] a été embauché [e] le [xxx] et qu'en dernier lieu, il/elle exerçait les fonctions de [à compléter], au sein de [à compléter].

M/Mme [Prénom NOM] a pris connaissance du contenu du dispositif résultant de l'accord. En application de ce dernier, M/Mme [Prénom NOM] a déclaré sa candidature au départ volontaire dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle collective, en remettant le formulaire de candidature prévu à cet effet le xxxx.

A l'appui de sa candidature, M/Mme [Prénom NOM] a déposé un dossier complet sur la base d'un projet professionnel tel que défini par l'Accord.

Un accusé de réception de sa candidature a été réalisé par la Société le xxx.

Le xxxx M/Mme [Prénom NOM] a été reçu par la cellule de redéploiement. Lors de cet entretien, il lui a été exposé les conditions dans lesquelles il/elle pouvait quitter la Société et l'ensemble des éléments nécessaires à sa bonne compréhension sur son projet professionnel a été abordé.

La cellule de redéploiement a examiné son dossier et sa candidature a été validée le [xxx] 2021, au regard des conditions d'éligibilité prévues par l'accord (critères d'éligibilité au départ volontaire et appartenance à un emploi éligible) et des justificatifs à l'appui du projet professionnel (éventuellement : des règles de départage)

En date du [xxx 2021], la cellule de redéploiement a informé M/Mme [Prénom NOM] de l'acceptation de sa demande au départ volontaire avec rappel de l'ensemble des composantes de la rupture de son contrat de travail.

Dans ce contexte, le/la Salarié et la Société ont convenu de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail et des dispositions de l'Accord.

La présente convention (ci-après désignée, la « Convention ») vient organiser son départ et les modalités de sa fin de contrat.

Les Parties entendent rappeler l'absence de tout litige entre elles qui pourrait fausser leur consentement et vicier la présente convention individuelle de rupture.

Article 1. Droit de rétractation

Conformément aux dispositions dudit accord, les Parties disposeront d'un délai de 10 jours calendaires à compter de la signature de la présente convention, pour exercer leur droit de rétractation, soit jusqu'au [xx] 2021 inclus.

Cette rétractation sera formalisée par écrit et envoyée à la société par mail à l'adresse mail générique suivante : DLP.RCC@disney.com ou par courrier recommandé avec accusé réception à l'adresse suivante : *Disneyland Paris - Cellule de redéploiement externe-Bâtiment Bellini – 5eme étage -BP 100-77777 Marne La Vallée Cedex.*

En cas d'exercice du droit de rétractation de l'une des Parties dans le délai imparti, la présente convention sera réputée non avenue, étant précisé que la Société adressera au salarié un accusé de réception de cette rétractation.

En l'absence de rétractation dûment notifiée au terme du délai, la présente convention individuelle de rupture sera définitive et sera mise en œuvre dans les conditions visées ci-dessous.

Article 2. Rupture du contrat de travail

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-19-1 et suivants du Code du travail, les Parties entendent mettre un terme d'un commun accord à leurs relations contractuelles, par la signature de la présente convention individuelle de rupture, dans le cadre dudit accord, conclu le [xxx] 2021.

Sous réserve de l'exercice du délai de rétractation, le contrat de travail liant M/Mme [Prénom NOM] à la Société est rompu d'un commun accord dans les conditions suivantes :

Cas n°1 : le salarié ne se voit pas proposer de congé de mobilité :

La date de rupture du contrat de travail est fixée au [xxx], date à laquelle le contrat de travail de M/Mme [Prénom NOM] sera définitivement rompu.

Cas n°2 : le salarié se voit proposer un congé de mobilité :

Conformément aux dispositions de l'Accord, M/Mme [Prénom NOM] a la possibilité de bénéficier d'un congé de mobilité qui lui est proposé par la présente convention.

La durée du congé de mobilité a été calculée en fonction de l'âge du/de la salarié[e] ou du bénéficiaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ou de l'appartenance à la catégorie des personnes vulnérables, l'ensemble de ces conditions étant appréciées au 1^{er} janvier 2021.

Ainsi, la durée du congé de mobilité de M/Mme [Prénom NOM] sera de [XX] mois.

A compter de la signature de la présente convention, M/Mme [Prénom NOM] dispose de 10 jours pour accepter ou refuser le congé de mobilité sachant qu'un défaut de réponse vaudra refus et que l'acceptation devra être expresse via le bulletin d'adhésion qui est transmis en même temps que la présente convention.

En cas de refus du congé de mobilité, la date de rupture du contrat de travail est fixée au [xxx], date à laquelle le contrat de travail de M/Mme [Prénom NOM] sera définitivement rompu.

En cas d'acceptation du congé de mobilité, ce dernier commencera au plus tôt, à compter du lendemain de sa date d'adhésion au congé de mobilité. La rupture du contrat de travail interviendra en principe au terme du congé de mobilité, soit au plus tard, le [xxx]. Par exception, le terme du congé de mobilité pourrait être anticipé dès lors que le salarié aura retrouvé une activité professionnelle.

Pendant le congé de mobilité, le Salarié demeure salarié de la Société mais sera dispensé d'activité au sein de la Société. M/Mme [Prénom NOM] percevra, pendant toute la durée du congé, une allocation mensuelle dont le montant brut est fixé à xxxx % du salaire brut de référence tel que défini dans l'Accord, ce montant ne pouvant être inférieur à 85% du SMIC brut de l'horaire de référence du salarié.

Durant le congé de mobilité, le Salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ainsi que de droits à éventuels JRTT.

M/Mme [Prénom NOM] est dûment informé des mesures d'accompagnement auxquelles il/elle peut prétendre au titre de son projet professionnel

Dans tous les cas, il est convenu que la validation de la demande de départ volontaire de M/Mme [Prénom NOM] ne constitue en aucun cas une validation économique et financière de son projet professionnel. En conséquence, la Société ne peut donner aucune garantie à ce titre et ne pourra donc être tenue pour responsable d'un éventuel échec de ce dernier.

Article 3. Solde de tout compte

[Supprimer les paragraphes ne correspondant pas au choix du salarié]

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail et au plus tard dans le mois qui suit la date de la rupture du contrat de travail, M/Mme [Prénom NOM] bénéficiera du versement des sommes et indemnités prévues par l'accord et correspondant à sa situation personnelle et à son projet professionnel.

A ce titre, il/elle percevra notamment, les sommes correspondant à :

- Le cas échéant, le solde de ses salaires et primes ;
- Le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés et de jours de R.T.T. ou d'éventuels autres compteurs correspondant aux droits acquis par M/Mme [Prénom NOM] et non encore pris à la date de la rupture définitive de son contrat de travail, calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- Une indemnité de rupture incluant le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de [montant en chiffres] (montant en toutes lettres) bruts
- Le cas échéant, l'aide à la création ou la reprise d'une entreprise d'un montant de 15.000 euros bruts.

Il est précisé ici que les sommes mentionnées ci-dessus sont estimées à la date de signature de la présente Convention.

La société adressera à M/Mme [Prénom NOM] l'ensemble des documents liés à la rupture du contrat de travail et versera l'intégralité de son solde de tout compte au moment de la rupture de son contrat de travail et au plus tard dans le mois qui suit la date de rupture du contrat de travail.

Après versement de ces sommes, M/Mme [Prénom NOM] reconnaît qu'il/elle aura bénéficié de l'intégralité des sommes et indemnités qui lui sont dues dans le cadre de la rupture de son contrat de travail. En application des dispositions légales applicables au moment de leur versement, les cotisations sociales, la CSG et la CRDS qui seraient dues sur ces sommes seront précomptées par la Société et supportées par le Salarié.

Il/elle reconnaît également avoir été dûment informé[e] de sa situation au regard des organismes de sécurité sociale, de retraite, de chômage et de l'administration fiscale.

Article 4. Accompagnement

M/Mme [Prénom NOM] pourra bénéficier des mesures d'accompagnement auxquelles il/elle est éligible dans le cadre de l'accord collectif majoritaire du 8 janvier 2021 dont il/elle reconnaît avoir pris connaissance.

Article 5. Consentement du Salarié

M/Mme [Prénom NOM] déclare avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention individuelle de rupture, de telle sorte qu'il/elle comprend que cette signature entraîne la rupture définitive de son contrat de travail, dans les conditions prévues ci-dessus.

-Il/elle confirme s'être déterminé(e) en toute connaissance de cause, en ayant pleinement conscience de ses engagements, de leur nature et de leur portée.

-Il/elle confirme être informé(e) que la présente Convention est un document irrévocable et définitif sous réserve de l'exercice du délai de rétractation.

-Il/elle confirme être informé(e) que la présente Convention, en cas d'exercice du délai de rétractation pendant le délai imparti, sera caduque.

- Il/elle s'engage à concrétiser son projet sans demander son inscription au Pôle Emploi au titre de demandeur(euse) d'emploi.

M/Mme [Prénom NOM] reconnaît n'avoir subi aucune pression, ni contrainte de la part de la Société concernant la rupture de son contrat de travail.

M/Mme [Prénom NOM] rappelle qu'il/elle s'est porté(e) candidat(e) pour un départ volontaire et reconnaît avoir été informé(e) que l'éventuelle remise en cause de la présente Convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du Salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre du départ volontaire.

M/Mme [Prénom NOM] reconnaît avoir été informé(e) que toute contestation portant sur la régularité de la présente convention sera prescrite dans les 12 mois suivant sa signature.

Ainsi, la rupture est faite d'un commun accord et a recueilli le consentement exprès et réciproque des deux parties dans le cadre précité, l'engagement de M/Mme [Prénom NOM] ayant pour contrepartie les dispositions de l'accord collectif majoritaire du 8 janvier 2021, dont il/elle bénéficiera.

Article 6. Portabilité des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Dans le respect des dispositions réglementaires, M/Mme [Prénom NOM] bénéficiera, pendant une période maximale de 18 mois à compter de la cessation de son contrat de travail, du maintien à titre gratuit des garanties de frais de santé et de prévoyance dont il/elle bénéficiait au sein de la Société.

Article 7. Restitution du matériel de la Société

M/Mme [Prénom NOM] devra impérativement restituer les matériels qui lui ont été confiés dans l'exercice de ses fonctions (ordinateur portable, téléphone, ...) au plus tard à l'expiration du délai de rétractation de 10 jours calendaires suivant la signature de la présente convention individuelle de rupture.

En tout état de cause, M/Mme [Prénom NOM] devra se rapprocher de la Société afin de suivre la procédure de restitution de l'ensemble des matériels informatiques et téléphoniques.

Fait à [...], le [...],

En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

- Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé — bon pour rupture d'un commun accord du contrat de travail »

La Société

Le/La salarié(e)

ANNEXE 8 : EXEMPLES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE DEPART (à titre d'illustration)

Montant des salaires moyens (sur 13 mois)

Statut	Montant du salaire moyen
NCA	2074 €
AMN	2550 €
AMA	3100 €
CAD	4431 €

Source : éléments communiqués aux Organisations Syndicales dans le cadre de la NAO 2021

Barème de l'indemnité de départ hors congé mobilité :

Tranche d'ancienneté	Montants bruts
De 0 à 10 ans	20.000 €
De 11 à 15 ans	40.000 €
De 16 à 20 ans	60.000 €
De 21 à 25 ans	80.000 €
26 ans et plus	100.000 €

- Pour un salarié de statut Non-Cadre ayant 27 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de départ versé représentera plus de **48 mois de salaire** ($100.000 / 2074 = 48,21$)
- Pour un salarié de statut Agent de maîtrise non-cadre ayant 22 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de départ versé représentera plus de **31 mois de salaire** ($80.000 / 2550 = 31,37$)
- Pour un salarié de statut Agent de maîtrise assimilé-cadre ayant 22 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de départ versé représentera plus de **25 mois de salaire** ($80.000 / 3100 = 25,80$)
- Pour un salarié de statut Cadre ayant 27 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité de départ versé représentera plus de **22 mois de salaire** ($100.000 / 4431 = 22,56$)

L'indemnité de départ est soumise aux règles fiscales et sociales telles que décrites dans le chapitre « Régime social et fiscal des indemnités ».