

## ACCORD PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

### 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

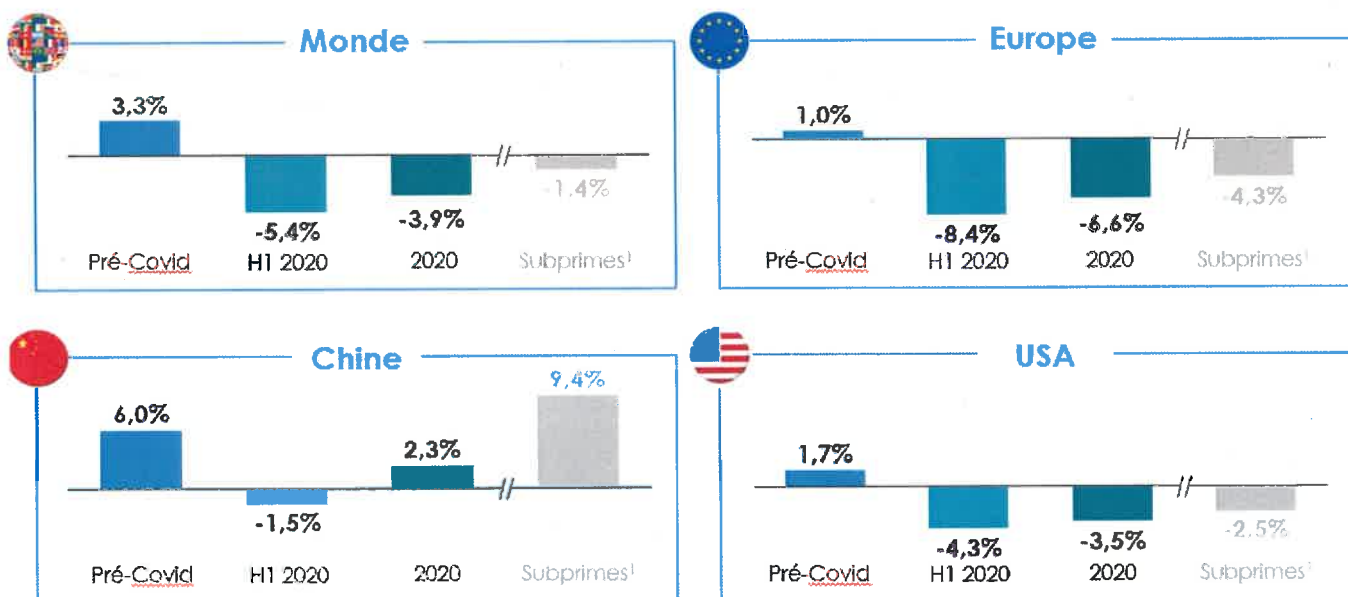
La performance de l'industrie du Tourisme et de Disneyland Paris est dépendante de facteurs externes, tels que les crises économiques, le terrorisme ou la crise sanitaire inédite de la COVID 19.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire mondiale sans précédent liée à la pandémie de la COVID 19 qui a fragilisé le modèle économique du secteur.

1. 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.

*La crise du COVID va très durement impacter les économies mondiales, plus que la crise des Subprimes*

### Impact sur la croissance du PIB en 2020



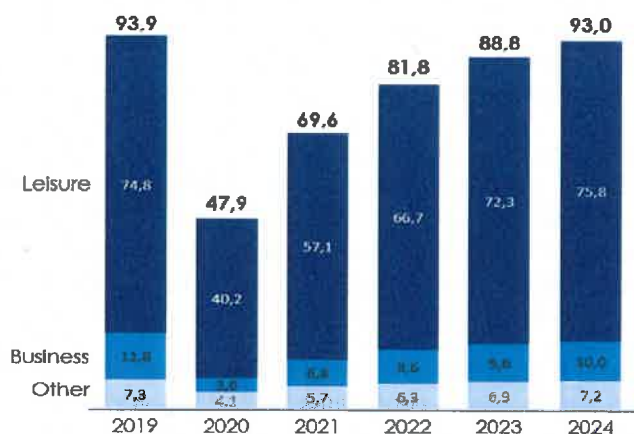
Notes: 1. Année 2009.  
Source: Oxford Economics - Janvier 2021

En France, les secteurs des transports, des hôtels, restaurants, bars, du divertissement et de la culture ont été très lourdement touchés. Au total, les recettes touristiques de 2020 se seraient élevées à 89 milliards d'euros, qui sont à comparer avec les 180 milliards de la consommation touristique intérieure constatée en 2019 (représentant alors 7,4% du PIB), soit une baisse plus que significative.

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.

Les flux internationaux de touristes ne devraient pas revenir à leurs niveaux de 2019 avant 2024 et 2025.

## Arrivées touristiques internationales en France (en million d'arrivées)



Sources: Oxford Economics, Décembre 2020

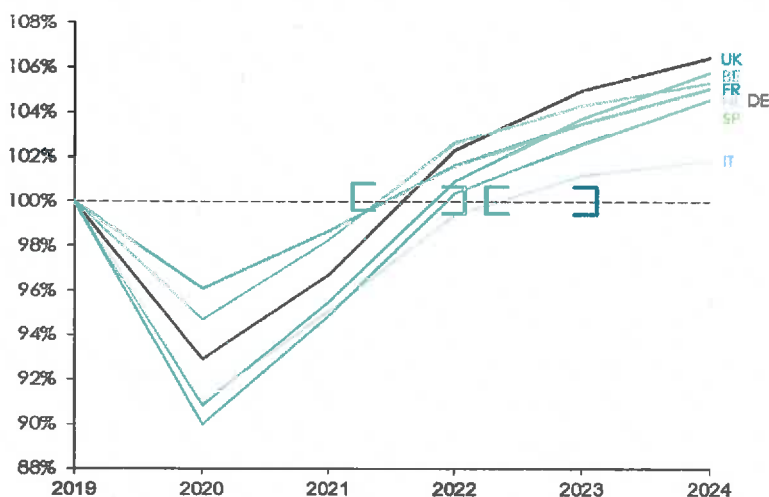
## Evolution vs. 2019

	2020	2021	2022	2023	2024
Tourisme de Loisirs	-46%	-24%	-11%	-3%	+1%
Tourisme d'affaire	-70%	-42%	-27%	-19%	-15%
Autre	-43%	-22%	-11%	-4%	-1%

2. L'activité de Disneyland Paris est directement et lourdement impactée puisque 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.

**PIB**  
(en % de 2019 par marché ; 2019 – 2024)



Sources: Oxford Economics, Janvier 2020

**Durée de la reprise**  
(en nombre de semestre)

	Subprimes	Covid
	4	5
	6	6
	6	5
	8	6
	14	5
	18	6
	Pas encore récupérée	6

Les conséquences de la crise liée à l'épidémie de la COVID 19 ont directement affecté les différents indicateurs économiques et financiers de la société que ce soit en termes de résultat d'exploitation et de revenus, du fait des épisodes de fermetures successifs ou d'une clientèle essentiellement française et locale au moment de la réouverture liée notamment aux restrictions de voyage et de circulation.

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 avec une différence fondamentale liée au fait que le premier semestre de l'année 2020 avait été particulièrement prometteur.

Les projections de résultat d'exploitation devraient se traduire par une perte quasi équivalente à celle de 2020 (prévisionnel présenté au Comité Social et Economique en date du 26 janvier 2021), sachant que la destination est, de nouveau, fermée par décision administrative depuis le 29 octobre 2020.

En termes de projection, il a été partagé avec les Organisations Syndicales Représentatives deux projections en termes de prévision, la première correspondant au Forecast pour l'année 2021 et au plan à long terme pour l'année 2022 (hypothèse haute), et la seconde qui correspond à des projections basées sur les tendances constatées en septembre 2020 tant pour l'année 2021 que pour l'année 2022 (hypothèse basse).

Dans l'hypothèse 1, l'année 2021 continuerait à être marquée par les règles de distanciation sociale, une jauge de fréquentation, une réouverture progressive des hôtels au-delà de ceux ouverts antérieurement à la fermeture, des horaires d'ouverture et fermeture habituellement pratiqués sur les Parcs et sur le Disney Village à mi-exercice ; l'année 2022 serait quant à elle libérée des règles de distanciation sociale et de jauge de fréquentation avec des horaires d'ouverture et fermeture habituellement pratiqués sur les Parcs et sur le Disney Village. Les hôtels seraient ouverts, exception faite de la fermeture de l'un d'entre eux pour réhabilitation.

Dans cette première hypothèse, aucune ligne de business n'est projetée sur la durée prévisible de l'accord à plus de 40%, le 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2021 démontre toutefois que ce pourcentage est dépassé sur les lignes de business liées à l'activité hôtelière.

Dans l'hypothèse 2, l'année 2021 continuerait à être marquée par les règles de distanciation sociale, une jauge de fréquentation, une capacité hôtelière limitée à trois hôtels, des horaires d'ouverture et fermeture réduites sur les Parcs et sur le Disney Village ; l'année 2022 serait quant à elle libérée des règles de distanciation sociale et de jauge de fréquentation avec des horaires d'ouverture et fermeture habituellement pratiqués sur les Parcs et sur le Disney Village La capacité hôtelière resterait limitée.

Dans cette seconde hypothèse, si en moyenne les lignes de business ne sont pas projetées sur la durée prévisible de l'accord à plus de 40%, ce pourcentage est quasi atteint, voire dépassé sur certaines lignes de business liées à l'activité hôtelière.

Dans ces deux hypothèses, les objectifs de fréquentation et de taux d'occupation des hôtels ont été partagés avec les Organisations Syndicales.

Il sera communiqué à la DIRECCTE le document sur les projections d'activité de Workforce Insights, document présenté et transmis aux Organisations Syndicales pour la réunion du 6 janvier 2021 ainsi que les projections de chiffre d'affaires et résultats d'exploitation présentés au Comité Social et Economique du 26 janvier 2021.

Enfin, l'Entreprise rappelle qu'elle a adapté ses besoins en termes d'effectifs du fait de la baisse des activités par le recours au dispositif du chômage partiel.

La Direction a régulièrement informé et consulté le Comité Social et Economique sur la mise en place et la reconduction des mesures applicables au sein de l'Entreprise en fonction de l'évolution de sa situation économique et sanitaire mais également de la réglementation. Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée à la COVID 19, le Gouvernement a, en effet, modifié temporairement et structurellement le dispositif d'Activité Partielle en soutien des entreprises face à un contexte économique particulièrement difficile.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, ce sont 9.239.739 heures qui ont été chômées pour la Société Euro Disney Associés S.A.S. pour un montant de 95.696.097 euros, 37.164 heures qui ont été chômées pour la Société ED Spectacles S.A.R.L. pour un montant de 652.205 euros, 9.770 heures qui ont été chômées pour la Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. pour un montant de 131.365 euros et 87.266 heures qui ont été chômées pour la Société EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. pour un montant de 1.439.669 euros.

A fin décembre 2020, sur 15.053 salariés, 11.064 sont en chômage partiel.

Elle a favorisé l'accompagnement des salariés en termes de formation. Ainsi l'Entreprise a proposé, à deux reprises en 2020, à l'ensemble des salariés des actions de formations dans le cadre des dispositifs FNE. Ainsi, 3.627 salariés ont pu bénéficier de plus de 90.000 heures de formation pour un budget de plus de 4.5 millions d'euros. Elle souhaite poursuivre cette dynamique afin de préserver et développer les compétences des salariés.

Compte tenu de la profondeur de la crise que le monde touristique traverse, et de ses répercussions à long terme, l'Entreprise a fait le choix d'engager une multitude de discussions et négociations avec les Partenaires Sociaux afin de trouver les solutions les plus adaptées notamment pour préserver l'emploi et c'est la raison pour laquelle elle a ouvert une négociation en vue de recourir à l'Activité Partielle de Longue Durée (A.P.L.D.). Ce dispositif plébiscité par l'Etat permet ainsi à une entreprise de réduire son activité tout en maintenant l'emploi et les compétences des salariés, la prise en charge des indemnités versées aux salariés placés en APLD prenant la forme d'une allocation spécifique financée conjointement par l'Etat et l'UNEDIC.

Enfin, l'Entreprise rappelle que, bien que cette crise s'annonce durable et profonde, elle n'est pas de nature à compromettre sa pérennité du fait, d'une part, du soutien dont elle bénéficie de la part de The Walt Disney Company et, d'autre part, de son plan de développement tel qu'il a été présenté en date des 24 avril puis 24 novembre 2020 aux membres du Comité Social et Economique.

C'est dans ce contexte et au regard de ces différents éléments que les parties se sont réunies en date des 15 décembre 2020, 6, 14 et 28 janvier et 4 février 2021.

## **TITRE 1 : PERIMETRE DE L'ACCORD**

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney Associés S.A.S, ED Spectacles Sarl, SETEMO Imagineering S.A.R.L. et EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L.

### **Article 2 : Activités et salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée**

Eu égard au contexte précité, il est convenu que l'intégralité des activités, services et salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur statut (CDI, CDD, Alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) soit concerné par le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (A.P.L.D.).

Chaque salarié est donc susceptible de faire l'objet d'une réduction de son activité professionnelle, dans les limites prévues au sein du présent accord, étant précisé que le dispositif d'activité partielle de longue durée sera susceptible de donner lieu à une réduction d'activité différenciée au regard de la situation propre à chaque service.

## **TITRE 2 : PERIODE DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET MODALITES**

### **Article 3 : Date**

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent qu'ils ne disposent pas, à date, d'une visibilité suffisante quant à la reprise normale de l'activité économique du fait de la multitude de facteurs susceptibles d'en faire varier les contours avec précisions. Il est précisé que tous les marchés clés de l'Entreprise 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 2024/2025.

### **Article 4 : Période de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée**

Dans ces circonstances, il est convenu du recours au dispositif d'activité partielle de longue pour une durée de 24 mois, consécutifs ou non, sur une durée totale de 36 mois, avec une prise d'effet fixée au 1<sup>er</sup> avril 2021.

Ainsi, l'Entreprise est en mesure de mobiliser ce dispositif entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2024.

Il est précisé que la décision de validation vaut autorisation de recourir à l'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois, susceptible d'être renouvelée pour une durée identique de 6 mois et ceci dans la limite de 36 mois.

## **Article 5 : Niveau de réduction de l'horaire de travail**

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent que la réduction de l'horaire de travail ne pourra être supérieure à 40% de la durée légale. Pour les salariés à temps partiel, il est précisé que le pourcentage de réduction sera apprécié au regard de leur durée de travail contractuelle, étant précisé qu'il leur sera appliqué un plancher de 14 heures hebdomadaires en moyenne sur la durée de l'accord.

Pour les cadres autonomes, cette réduction sera appréciée au regard de leur convention individuelle de forfait jours (ou heures pour la Convention Collective du SYNTEC).

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié, et ce pour la durée globale de 24 mois, consécutifs ou non, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Il est précisé que le niveau de réduction de l'horaire de travail, à savoir 40% de la durée légale constitue un seuil maximal, ce qui signifie qu'au moins 60% du volume global de travail de chaque salarié sera consacré à son activité professionnelle et/ou sa formation. Le nombre d'heures au titre de l'activité partielle de longue durée fera l'objet d'une référence spécifique au niveau de chaque bulletin de paie.

Les parties ont entendu prévoir les conséquences d'une absence de reprise de l'activité ou d'une reprise d'activité très dégradée au regard de l'évolution du contexte sanitaire et économique en convenant, à titre exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, de porter à 50% de la durée légale le niveau de réduction de l'horaire de travail et ceci pour les activités relevant de la zone hôtelière et du tourisme d'affaires, ces deux activités étant étroitement liées à la reprise du tourisme international et des événements d'entreprise. Le Comité Social et Economique sera préalablement informé et consulté étant entendu que la motivation justifiant ce recours pour les activités visées ou toutes autres activités le nécessitant sera étayée par des éléments factuels.

Il est précisé que les modalités d'organisation du temps de travail et des périodes d'activité partielle seront adaptées à chaque activité en fonction de leurs contraintes opérationnelles et pourront ainsi revêtir différentes formes :

- alternance de jours travaillés et non travaillés au sein d'une même semaine (ex : dimanche, lundi, mardi travaillés et deux jours de repos et le dispositif de chômage partiel pour les autres jours de la semaine),
- alternance de semaine entière travaillée ou non au sein d'un même mois,
- alternance de mois travaillés et non travaillés,
- période d'activité partielle continue dans la limite de 9,6 mois.

## **Article 6 : Indemnisation de l'activité partielle**

### **a) Indemnisation du salarié**

Le salarié placé en activité partielle perçoit une indemnité horaire, versée par l'Entreprise telle que définie réglementairement ou par la Convention Collective du SYNTEC pour les Entreprises relevant de celle-ci.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité horaire prend en compte la prime d'ancienneté, les heures supplémentaires exceptionnelles en application des dispositions réglementaires, la prime de nuit, le 13<sup>ème</sup> mois, l'indemnité d'habillement ainsi que la prime d'affectation temporaire.

Il est par ailleurs précisé que les périodes d'Activité Partielle de Longue Durée n'auront aucune incidence sur la prime de 13<sup>ème</sup> mois qui sera versée dans les conditions habituelles.

Pendant la période durant laquelle les salariés sont normalement en activité partielle, ils conservent la possibilité de poser tout ou partie :

- Des congés payés y compris les jours de fractionnement,
- Des jours de réduction du temps de travail (JRTP) pour les cadres autonomes,
- Des jours qu'ils détiennent dans leur CET pour les différentes récupérations exprimées en jours,

- Des jours pour évènements familiaux prévus par nos dispositions conventionnelles,
- Des jours accordés au titre de notre accord d'entreprise aux salariés en situation de handicap ou aux salariés ayant des proches en situation de handicap.

Dans cette hypothèse, ils ne seront pas considérés en activité partielle.

Par ailleurs, afin de limiter l'impact de l'activité partielle sur leur rémunération (différentiel entre le salaire net habituel et l'indemnité nette en chômage partiel), les salariés auront la possibilité d'utiliser :

- Les heures qu'ils détiennent dans leur CET,
- Les différentes heures de récupérations (exprimées en heures).

Il est par ailleurs rappelé que sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- L'acquisition des droits à congés payés et jours de réduction du temps de travail,
- L'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>ème</sup> heure indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle,
- Les garanties de santé et prévoyance.

#### b) Indemnisation de l'Entreprise

Le taux horaire de l'allocation versée à l'Entreprise sera calculé dans les conditions fixés par les dispositions légales et réglementaires étant précisé que ce taux sera égal au taux de l'activité partielle qui serait applicable à l'Entreprise lorsque ce taux est supérieur conformément aux dispositions du Décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 (article 2).

## **TITRE 3 : CONTREPARTIES LIEES A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

### **Article 7 : Engagements en matière d'emploi**

Pendant la durée de l'application du présent accord et en contrepartie du recours à l'Activité Partielle Longue Durée, la Direction s'engage à ne pas procéder, pendant la durée de son application, à savoir 36 mois, à la rupture d'un contrat de travail pour motif économique.

L'Entreprise s'engage à remettre tout élément utile à l'Administration permettant de justifier du respect par l'employeur de son engagement.

### **Article 8 : Engagements en matière de formation**

L'Entreprise mettra en œuvre pour les salariés en activité partielle de longue durée le dispositif du FNE Rebond, étant précisé que dans ce cadre, les formations peuvent durer jusqu'à 12 mois maximum. Il est rappelé que les formations suivies dans le cadre de ce dispositif se font uniquement sur la base du volontariat.

Le budget dédié sera pour l'année 2021 de plus de 5 millions d'euros.

Les formations éligibles sont celles prévues au catalogue, qui fera l'objet du processus d'information et consultation du Comité Social et Economique, étant précisé que sont exclues les formations en lien avec la sécurité, y compris le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience. Les formations pourront être faites en distanciel ou en présentiel.

Ainsi 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.
- ✓ **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](http://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](http://www.transitionspro-idf.fr). La rémunération du salarié sera maintenue par l'Entreprise 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.

#### **Article 9 : Engagements concernant la rotation des salariés**

Afin de permettre à tous les salariés de conserver un lien social avec l'Entreprise et de minimiser les effets de l'activité partielle, l'Entreprise entend instaurer un principe de rotation entre le personnel en activité et en activité partielle.

Le principe de rotation s'appliquera ainsi selon les principes suivants :

- Rotation au sein de la même zone géographique/division (Parcs/Hôtels et Disney Village) sur un même emploi avec éventuellement un changement des jours travaillés et/ou des horaires de travail (ex : un vendeur de l'hôtel Cheyenne qui irait travailler au Santa Fé),
- Rotation au sein d'une autre zone géographique/division (Parcs/Hôtels et Disney Village) sur un même emploi avec éventuellement un changement des jours travaillés et/ou des horaires de travail (ex : un vendeur sur le Disney Village qui irait travailler sur les Parcs),
- Rotation au sein d'une autre division (Parcs/Hôtels et Disney Village) sur un emploi différent de celui mentionné dans le contrat de travail ou sur le bulletin de paie sous réserve de l'accord du salarié avec éventuellement un changement des jours travaillés et/ou des horaires de travail (ex : un réceptionniste du DLH qui irait travailler au CRO).

Seront concernés en premier lieu, les salariés étant restés en activité partielle depuis le mois de mars 2020 et n'ayant pas encore repris leur activité professionnelle, étant précisé que pour ces salariés, l'Entreprise prendra les dispositions nécessaires afin qu'ils puissent disposer du temps nécessaire à la réappropriation de leur emploi.

Il sera porté une attention particulière aux personnes vulnérables, telles que définies par le décret du 10 novembre 2020 qui ne sont pas couvertes en vertu des dispositions réglementaires par le dispositif d'APLD.

Le principe de la rotation s'appliquera également pour les salariés d'une même location ouverte ayant le même emploi, étant précisé qu'une équité de traitement sera recherchée entre les salariés.

La Direction rappelle que ce principe de rotation sera mis en œuvre dans le respect des dispositions relatives au changement de planning des salariés non-cadres prévus dans le cadre de l'avenant n°6 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 15 avril 1999. S'agissant du retour au travail, un délai de prévenance de 7 jours sera recherché étant précisé que ce délai pourra être réduit du fait de circonstances exceptionnelles.



Lorsque le principe de rotation emporte un changement d'emploi pour le salarié, l'Entreprise veillera à dispenser à celui-ci les formations nécessaires préalablement à sa prise de poste.

#### **Article 10 : Engagements concernant le solde de congés payés**

Afin de tenir compte de la situation particulière liée à la première et seconde période de fermeture de l'Entreprise du fait de la pandémie de la COVID 19, l'Entreprise, à titre exceptionnel et en dérogation de la règle des 10 jours, accepte que les congés payés acquis sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020 et non pris au 31 mai 2021, ainsi que les compteurs de récupération et de jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) soient automatiquement versés dans le Compte Epargne Temps (CET) des salariés afin d'éviter qu'ils ne les perdent.

#### **Article 11 : Engagements relatifs aux dirigeants et actionnaires**

En contrepartie de la mise en œuvre de l'Activité Partielle de Longue Durée, la Direction rappelle son engagement d'appliquer une politique de modération salariale à l'égard de ses cadres dirigeants, politique déjà mise en œuvre en 2020. Elle souligne également le soutien dont elle a bénéficié de la part de The Walt Disney Company au travers de quatre opérations d'augmentations de capital démontrant ainsi le soutien sur lequel elle peut compter afin de préserver sa trésorerie.

### **TITRE 4 : INFORMATION DES SALARIES ET MODALITES DE SUIVI DU PRESENT ACCORD**

#### **Article 12 : Information des salariés**

Tous les salariés seront informés du contenu du présent accord et de sa validation par l'administration par une note d'information qui sera disponible sur le portail RH et dans leur coffre-fort électronique.

#### **Article 13 : Accompagnement des salariés**

Consciente des difficultés que cette crise sanitaire peut entraîner auprès des salariés, l'Entreprise rappelle qu'elle a mis à disposition des salariés différents dispositifs de soutien et d'accompagnement au travers de :

- La ligne de soutien psychologique : la cellule d'écoute Psya, accessible 7 jours/7 et 24 h/24 qui peut mettre les salariés en relations avec des psychologues
- La santé au travail et First Aid avec la possibilité d'échanger avec un médecin du travail que le salarié soit en activité ou en chômage partiel
- Le service accompagnement social qui continue d'assurer le suivi des salariés faisant face à une situation sociale ou familiale difficile

La Direction de l'Entreprise s'engage à rappeler de manière régulière ces différentes mesures d'accompagnement à destination des salariés dans le cadre de ses communications collectives et/ou individuelles.

#### **Article 14 : Modalités de suivi**

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré en réunion de Comité Social et Economique (CSE) tous les deux mois.

Pour chacune des sociétés visées au sein du présent accord, il sera communiqué pour chaque mois couvert par l'accord, le volume d'heures, le montant en euros correspondant aux heures d'activité partielle ainsi que le nombre de personnes concernées.

Le Comité Social et Economique reçoit au moins tous les deux mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle,
- la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés,
- le nombre mensuel d'heures chômées,

- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif,
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle et les formations suivies.

Ces éléments seront également communiqués aux Organisations Syndicales Représentatives selon la même échéance (tous les 2 mois).

L'actualisation du diagnostic de la situation économique de l'Entreprise et des perspectives d'activité sera également portée à la connaissance des membres du Comité Social et Economique

Par ailleurs, un bilan portant également sur le respect des engagements de l'Entreprise sera communiqué tant au Comité Social et Economique qu'aux Organisations Syndicales Représentatives ainsi qu'à l'Administration tous les six mois et avant toute demande de renouvellement.

Un état des lieux sur les différentes modalités d'organisation du temps de travail et des périodes d'activité partielle sera également fait au niveau des CSSCT et des RDP.

## **TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 15 : Durée d'application de l'accord**

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, sous réserve de la validation de la DIRECCTE et du respect des modalités de dépôt et de notification par voie dématérialisée, et prendra fin le 31 mars 2024.

A la date d'expiration de l'accord, celui-ci cessera de produire ses effets

### **Article 16 : Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications des règles légales ou réglementaires impactant significativement les termes du présent accord.

### **Article 17 : Révision**

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé et ceci conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

### **Article 18 : Dépôt et publicité**

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 *10 février* 2021, en 8 exemplaires

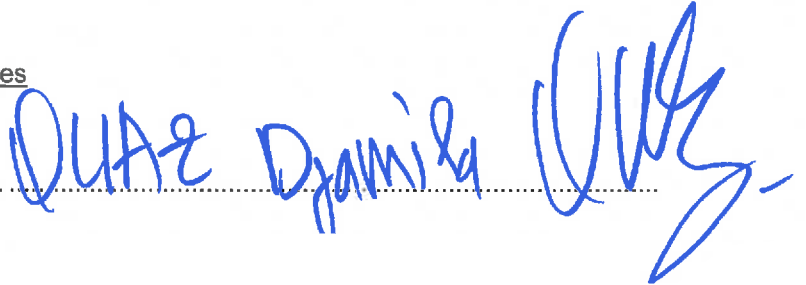
Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet avenant

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