

accord avec certains syndicats en vue de la création d'un programme qui consiste à offrir aux employés non qualifiés un nouveau statut professionnel appelé « *Hôte d'Accueil Touristique* », ainsi qu'une reconnaissance plus large de leurs capacités au niveau national. L'objectif consiste à développer les compétences de quelque 800 employés sur une période de quinze mois, en leur offrant une formation de groupe s'appuyant sur un programme matérialisé par l'obtention de quatre certificats de compétence professionnelle.

Sept syndicats français, la *Confédération Générale du Travail* (C.G.T.), la *Confédération Française Démocratique du Travail* (C.F.D.T.), la *Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres* (C.F.E.-C.G.C.), *Force Ouvrière* (F.O.), la *Confédération des Travailleurs Chrétiens* (C.F.T.C.), *Syndicat Indépendant du Personnel Euro Disney* (S.I.P.) et l'*Union Nationale des Syndicats Autonomes* (U.N.S.A.) sont représentés au sein du Groupe. Le Groupe respecte les exigences légales en matière d'information et de consultation des partenaires sociaux et maintient avec eux un dialogue et une concertation permanents. Depuis l'Ouverture, il n'y a pas eu de grèves ou d'arrêts de travail ayant eu un impact significatif sur l'activité du Groupe.

En juin 1998, le gouvernement français a promulgué une loi faisant passer la durée hebdomadaire du temps de travail de 39 à 35 heures. Pour les sociétés anticipant l'application de cette loi avant le 1^{er} juillet 1999, des subventions ont été accordées sous forme d'une réduction des charges sociales pour chacune des cinq années suivant la date d'adoption des 35 heures et de nouveaux programmes de subventions ont été mis en place depuis. Le Groupe a instauré la semaine de 35 heures à compter du 6 juin 1999, et bénéficie par conséquent de ces subventions, qui permettent de diminuer le coût afférent aux embauches supplémentaires liées à la mise en place des 35 heures.

Le Groupe n'a pas effectué de distribution au titre de la participation légale à ce jour. Toutefois, depuis le 1^{er} octobre 1995, le Groupe a mis en place un schéma d'intéressement. Conformément aux stipulations du dernier avenant de l'accord signé le 10 mars 2003 s'appliquant aux Exercices 2003 et 2004, les salariés bénéficient d'une prime de 0,2 % à 3 % de leur salaire annuel si le résultat d'exploitation avant loyers et charges financières, tel que présenté dans les Etats Financiers Consolidés du Groupe, atteint certains critères prédéfinis.

Les montants versés au titre de ce schéma d'intéressement pour les cinq derniers Exercices sont les suivants :

<i>(en millions d'euros)</i>	2004	2003	2002	2001	2000
Charge d'intéressement	-	-	-	1,9	-

D'autre part, un plan épargne d'entreprise a été mis en place à compter de l'Exercice 1996 afin de faciliter la constitution de l'épargne collective. Le Groupe contribue à ce plan, dans la limite de 30 % des premiers 3 333 euros versés par an et par salarié.

Dans le cadre des procédures d'embauche des nouveaux salariés, les antécédents judiciaires étaient obtenus auprès d'une entreprise extérieure pour s'efforcer d'assurer la sécurité des visiteurs sur le Site. La direction générale de la Société a eu récemment connaissance de cette pratique et y a mis un terme, cette pratique étant susceptible de constituer une infraction. La Société étudie actuellement la possibilité de mettre en place des procédures alternatives pour obtenir des informations permettant d'assurer la sécurité des visiteurs. Même si la Société pourrait avoir à payer des amendes ou à faire face à des contentieux sur la base de ces faits, la Société considère qu'ils ne devraient pas avoir d'effet défavorable significatif sur sa situation financière.