

ACCORD COLLECTIF SUR LE TRAVAIL DE NUIT EURODISNEY SA/SCA

Préambule

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions relatives au travail de nuit issues de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, et de prendre en compte les intérêts de l'entreprise et des travailleurs de nuit, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de mettre en place un accord collectif prévoyant des contreparties et garanties spécifiques pour les travailleurs de nuit.

Conscientes de la pénibilité du travail de nuit, de ses conséquences sur la vie familiale et sur la santé des salariés, les parties à l'accord soulignent leur volonté d'encadrer le recours au travail de nuit afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des intéressés.

Article 1er – Champ d'application

La Direction rappelle que le travail de nuit doit rester exceptionnel et demeure lié à la stricte nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

En effet, certaines activités ne peuvent être exercées qu'en l'absence des visiteurs, après la fermeture des Parcs. Il s'agit notamment de la maintenance.

De même la sécurité des biens de l'entreprise et des personnes présentes doit continuer à être assurée pendant la période nocturne.

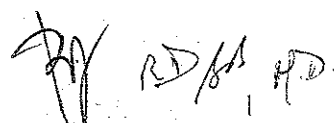
Certaines activités sont également par nature nocturnes : le concept même du Disney Village est de procurer un divertissement nocturne aux visiteurs avec ses restaurants, discothèque, salles de cinéma, dîner spectacle, boutiques... .

De même certaines activités de l'hôtellerie (comprenant la restauration) sont amenées à travailler la nuit. Il est donc nécessaire pour l'entreprise de pouvoir à assurer la continuité de ces activités.

En outre, compte tenu de la fermeture plus tardive du Parc pendant la période estivale et compte tenu des nouvelles définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit, certaines activités seront considérées comme des activités nocturnes afin de pouvoir assurer la satisfaction des Visiteurs jusqu'à la fermeture du Parc et la remise en état de celui-ci avant son ouverture matinale.

Enfin, des événements spéciaux sont réalisés de nuit ou doivent être préparés pendant la période nocturne.

Pour ces différentes raisons, le travail de nuit, même s'il demeure exceptionnel, doit pouvoir continuer à être assuré. Il faut en effet tenir compte du rythme de vie et de loisirs de nos visiteurs.



Article 2 – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travail de nuit, le travail qui est effectué entre 22 heures et 7 heures du matin.

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période précitée (à savoir 22 heures/ 7 heures du matin).

Est également considéré comme travailleur de nuit, le Cast Member qui effectue, sur une période de 12 mois consécutifs (période qui sera appréciée à compter du 12 mai 2002, date d'application des dispositions relatives à la contrepartie obligatoire sous forme de repos), au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures du matin.

Article 3- Durées du travail

1- Durée maximale journalière :

Il est rappelé que la durée maximale journalière de travail est de 8 heures de travail effectif en application de l'article L.213-3 CT. Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

- Cette durée maximale journalière de 8 heures sera portée à 10 heures au maximum, lorsque le travail hebdomadaire de nuit est réparti sur moins de 5 jours effectifs de travail afin de permettre aux Cast Members de préserver leur vie familiale et de conserver un avantage dont ils disposent depuis plusieurs années du fait d'une répartition du travail sur 4 jours notamment.
- Il pourra également être dérogé à la durée maximale du travail de 8 heures en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise.
- De même, il pourra être dérogé à cette règle en cas de recours à des équipes de suppléance dans les conditions prévues à l'article L. 221-5-1 CT.

Il est précisé que pour les Cast Members « Prévention Incendie », relevant de l'avenant n°2 du 17/02/2000 à l'accord d'entreprise du 15/04/1999 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, cet avenant, étant considéré par l'ensemble des parties, y compris les organisations syndicales, comme étant plus favorable, doit être maintenu dans sa globalité. A ce titre, les Cast Members «Prévention Incendie » bénéficieront des avantages de l'avenant n°2 du 17/02/2000 précité, ces avantages étant considérés comme plus favorables que ceux accordés dans le cadre du présent accord.

2- Durée maximale hebdomadaire :

S'agissant de la durée maximale hebdomadaire, elle ne peut dépasser 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Elle pourra être portée à 44 heures par semaine lorsque les caractéristiques propres de l'activité le justifient.

Il pourra également être dérogé à la durée maximale hebdomadaire dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Article 4- Contreparties

- ***Contrepartie financière***

Les salariés travaillant de nuit bénéficient d'une prime horaire de nuit instituée par accord d'entreprise en date du 6 septembre 1995 et dont le montant a régulièrement augmenté pour passer à 2.34 euros depuis le 1er octobre 2001.

Malgré les nouvelles obligations relatives à la contrepartie sous forme de repos, les parties conviennent de maintenir la prime de nuit, dans les conditions fixées par l'accord du 6 septembre 1995, ci dessous rappelées :

« Un Cast Member cadre ou non cadre dont le travail débute entre minuit et quatre heures du matin ou qui travaille pendant 50% de son horaire ou plus entre minuit et six heures du matin bénéficie d'une prime de nuit horaire.

A compter du mois d'octobre 2001, son montant brut sera révisé dans les mêmes proportions que l'augmentation du taux horaire du SMIC, sans pouvoir excéder 3 % sur deux ans. Cette mesure de revalorisation sera applicable tous les deux ans, à compter de la dernière augmentation » (négociation annuelle obligatoire 27/01/2000).

Il est rappelé que le montant de la prime horaire de nuit a été porté à 2,34 euros à compter du 1er octobre 2001.

- ***Contreparties sous forme de repos***

Par ailleurs et ceci conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 CT, la direction accordé aux travailleurs de nuit une contrepartie sous forme de repos compensateur dans les conditions suivantes.

Les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 2 du présent accord bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos d'une durée de 30 minutes pour chaque semaine travaillée sur la base de 35 heures de travail effectif, étant précisé que ces 30 minutes de repos seront proratisées en cas de semaine incomplète et ceci en fonction du nombre d'heures réellement effectuées.

Cette contrepartie en repos sera attribuée selon les modalités suivantes :

1. La contrepartie en repos sera accordée en priorité de façon journalière afin de réduire la durée du temps de travail effectif de chaque poste de nuit.

A titre d'exemple, pour une semaine de 35 heures travaillées, le travailleur de nuit bénéficiera d'un repos journalier d'environ :

- 6 minutes par jour, pour une répartition du travail sur 5 jours (35 heures hebdomadaires)*
- 8 minutes (7,50 arrondies) par jour, pour une répartition du travail sur 4 jours (35h hebdomadaires ou cycle 35h)*
- 10 minutes par jour, pour une répartition du travail sur 3 jours (cycle 35 heures)*

2. A titre dérogatoire, si les contraintes opérationnelles n'ont pas permis la prise effective du repos prévu au 1 ci-dessus de façon journalière, le repos ainsi acquis devra être pris dans la semaine qui suit l'acquisition et ceci d'un commun accord entre le manager et le Cast Member.
3. Enfin, à titre exceptionnel, il est admis que la contrepartie puisse être donnée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois, sous forme de journée ou de demi-journée de repos, pour le Cast Member qui effectue, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire 22 heures et 7 heures du matin.

Dans ce cas, le droit à repos est d'une journée, si le Cast Member accomplit entre 270 et 530 heures de travail de nuit. Il est porté à 2 jours au-delà.

Dans ce dernier cas, le droit à repos est réputé ouvert et s'apprécie dès lors que le Cast Member a effectué au moins 270 heures dans la période ci-dessus définie. Il devra être pris au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de la période calendaire de 12 mois.

La contrepartie sous forme de repos instituée dans le cadre du présent accord ne pourra se cumuler avec une autre contrepartie de même nature ayant le même objet déjà accordée aux travailleurs de nuit. Ainsi, les Cast Members bénéficiant d'un repos supplémentaire, du fait de la pénibilité de l'organisation du temps de travail, ne pourront bénéficier de la dite contrepartie. Ce repos supplémentaire a en effet été accordé à certains Cast members à compter du 1er juin 1998, afin de leur garantir un repos effectif et immédiat du fait de la contrainte spécifique du travail de nuit.

Il est précisé pour les Cast Members cadres et ceci conformément au chapitre 11 de l'accord d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, que la contrepartie sous forme de repos sera attribuée annuellement et forfaitairement à raison de trois jours pour une année complète pour les cadres travaillant en nuits fixes, et d'une journée par an pour les cadres entrant dans la définition de l'article 2 alinéas 2 et 3 du présent accord et ceci sans préjudice des dispositions particulières applicables aux cadres en matière de RTT.

Article 5- Temps de pause des travailleurs de nuit

Afin de tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, des risques de somnolence et d'endormissement, mais également afin de diminuer les risques d'accident du travail, les salariés qui répondent à la définition légale et conventionnelle du travail de nuit bénéficieront d'un temps de pause.

Afin de ne pas augmenter l'amplitude journalière horaire, le temps de pause reste fixé à 15 minutes après une séquence de travail de trois heures et trente minutes. Ces temps de pause ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Article 6- Contrepartie spécifique liée aux contraintes des transports

Le système des bons d'ouverture/ fermeture instauré à titre expérimental dans le cadre de l'accord du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et déjà modifié à plusieurs reprises, est revu et remplacé par les dispositions suivantes.

Ainsi les Cast members non cadres et agents de maîtrise des divisions Boutiques, Restauration Parc, puis ceux du Disney Village, des hôtels, de Parc Opérations ainsi que ceux de la division Horticulture bénéficient de bons d'essence dès lors que les horaires pratiqués par les intéressés ne permettent plus l'utilisation du RER. La participation aux bons d'essence s'ajoute au remboursement de la carte orange, mais elle ne peut pas se cumuler avec la prime de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficieront des bons d'ouverture/ fermeture dans les conditions suivantes :

- Il faudra avoir assuré au moins 8 ouvertures ou fermetures par mois pour pouvoir bénéficier des bons d'essence.
- Bénéficiaires : il s'agit des Cast Members non cadre à agent de maîtrise assimilé cadre qui ne bénéficient pas de la prime de nuit, ou d'autres compensations de contraintes horaires ou de contraintes spécifiques à la nature de leur activité, et ceci quel que soit le secteur d'activité concerné, dès lors que les horaires pratiqués ne permettent plus d'utiliser le RER (il faut entendre l'horaire commençant moins d'une demi-heure après l'arrivée du premier RER ou se terminant moins d'une demi-heure avant le départ du dernier RER).
- Le Cast Member qui souhaite bénéficier des bons d'essence doit soumettre à la signature de son responsable hiérarchique une attestation précisant la distance séparant son domicile du site et les coordonnées du véhicule utilisé. Le responsable hiérarchique sera, quant à lui, chargé de préciser et valider le nombre d'ouvertures/fermetures réalisées en cours de mois.
- Les Cast Members résidant dans les appartements mis à leur disposition par la société Euro Disney ne sont pas concernés par ce texte.

- Si des moyens de transport en commun se développaient à l'avenir, de façon à permettre une meilleure desserte, cet avantage pourrait être remis en cause.

La valeur des bons d'essence est indiquée ci-dessous en fonction tant du nombre d'ouvertures/fermetures réalisées au cours d'un mois civil que du kilométrage réalisé.

| Nombre Ouvertures / Fermetures par mois civil | Kilométrage | | |
|--|--------------|-----------------------------------|-------------|
| | <= 20 kms AR | Au-delà de 20 kms et <= 40 kms | > 40 kms AR |
| 8 et 9 ouvertures / fermetures | 10 euros | 25 euros | 50 euros |
| 10 et 11 ouvertures / fermetures | 15 euros | 30 euros | 60 euros |
| 12 ouvertures / fermetures et plus | 20 euros | 35 euros | 75 euros |

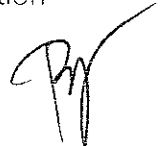
Article 7- Conditions préalables à l'affectation au travail de nuit

Les parties à l'accord rappellent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale spéciale au profit des travailleurs de nuit.

Ainsi avant d'être affecté à un poste de nuit, le Cast Member sera examiné par la médecine du travail pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité de santé avec une affectation sur un poste de nuit. Il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré sur un poste de jour si son état de santé l'exige. Ce poste de jour devra correspondre à sa qualification professionnelle et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Dans l'hypothèse d'un tel transfert sur un poste de jour, le Cast Member ne bénéficiera plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit prévues par cet accord.

Dans le cadre de la réunion trimestrielle du CHSCT, il sera donné une information aux membres du CHSCT, sur les transferts opérés.


RT/BS
M.D.

En cas d'inaptitude à tenir un poste de nuit, le licenciement sera possible uniquement si l'employeur justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter les postes proposés.

La procédure prévue à l'article L 236-2 alinéa 8 du Code du Travail est applicable aux travailleurs de nuit déclarés inaptes à tenir un poste de nuit.

Article 8 – Priorité de passage sur un poste de jour pour les travailleurs nocturnes et réciproquement

Les parties rappellent, afin de faciliter la conciliation de l'activité professionnelle nocturne et l'exercice de responsabilités familiales et sociales, que les salariés travaillant de nuit sont prioritaires pour occuper un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut dans l'entreprise.

Le salarié qui souhaite exercer cette priorité doit en informer son responsable hiérarchique. Dans un délai raisonnable, et dans la limite des postes disponibles, l'employeur s'engage à proposer à l'intéressé un emploi de même catégorie professionnelle ou à défaut un emploi équivalent. Les salariés ne bénéficieront plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit prévues par le présent accord.

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux Cast Members qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

Les parties à l'accord rappellent que la priorité de passage sur un poste de jour ou sur un poste de nuit est soumise à l'existence d'un poste comparable avec l'emploi exercé par le Cast Member.

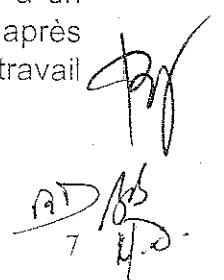
Article 9- Obligations familiales impérieuses

Lorsque le Cast Member doit faire face à des obligations familiales impérieuses, définies comme la survenance irrésistible d'un événement important (telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), qui se prolonge dans le temps et qui contraint à la réorganisation du fonctionnement familial, nécessitant une présence permanente de nuit, il pourra demander son affectation sur un poste de jour.

En tout état de cause la Direction rappelle que le refus d'un salarié de travailler de nuit dès lors qu'il est justifié par une obligation familiale impérieuse n'est pas constitutif d'une faute ou ne peut constituer un motif de licenciement.

Article 10 – Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes

Les salariées en état de grossesse travaillant de nuit peuvent être affectées à un poste de jour pendant la durée de leur grossesse soit sur leur demande, soit après avis du médecin du travail si ce dernier constate par écrit l'incompatibilité du travail de nuit avec l'état de santé de l'intéressée.



Le changement d'affectation ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération ou si ce changement intervient dans un autre établissement, l'accord de l'intéressée est nécessaire. En cas d'impossibilité pour l'employeur de proposer un poste de jour équivalent, impossibilité qui devra être justifiée par écrit, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité. Pendant cette période de suspension du contrat, la salariée bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale et du complément versé par la société, à hauteur de sa rémunération nette mensuelle habituelle.

De même, les femmes ayant accouché peuvent, dans les mêmes conditions, demander à être affectées à un poste de jour pendant la période de congé post-natal.

Article 11- Egalité professionnelle des hommes et des femmes face au travail de nuit

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties retiennent que le sexe ne sera pas pris en considération dans le choix des candidats affectés à des postes de nuit, et ce conformément à l'article L.213-3 nouveau du code du travail.

De même, en cas de mutation ou de transfert d'un poste de jour sur un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour, l'employeur ne pourra pas prendre en compte le sexe du salarié ou de la salariée, sous réserve toutefois de l'application des dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes.

Article 12- Durée- Révision- Dénonciation


Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions légales.

En cas d'extension de l'accord de branche, les parties au présent accord s'engagent à se revoir dans le cas où cette convention prévoirait des dispositions globalement plus favorables pour l'ensemble des salariés.

Article 13- Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er dimanche du mois qui suit la date de signature et de dépôt sous réserves de la consultation préalable du comité d'entreprise et de l'exercice par les organisations syndicales non signataires de l'accord de leur droit d'opposition en application de l'article L. 132-26 du code du travail.

La contrepartie sous forme de repos prévue à l'article 4 du présent accord, sera attribuée de façon rétroactive à compter du 12 mai 2002.


RD 13/5
8 4/3

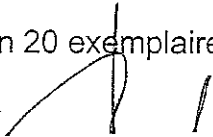
A titre exceptionnel et par dérogation à la prise journalière du repos prévue à l'article 4 du présent accord, le repos acquis du 12 mai 2002 à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sera pris en une fois, en fonction d'un planning établi par le Small World Manager et de la planification des horaires et ce conformément au chapitre 2 de l'accord d'entreprise portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, et ceci avant le 31/03/2003.

Article 14- Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations sociales auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Meaux en un exemplaire. Cinq exemplaires seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Melun et au Service Départemental du Travail de la Protection Sociale Agricole.

Chaque Organisation Syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Chessy, le 14 octobre 2002 en 20 exemplaires



Pour la Direction : E

Pour la CFDT :

Pour la CFE/CGC : 5

Pour la CFTC : *Ru*

Pour la CGT :

Pour la CGT/FO :

Pour le Syndicat Indépendant
du Personnel Eurodisney : *Ru*

Pour l'UNSA :