

<p style="text-align: center;"><b>ACCORD EURODISNEY SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</b></p>
--

**PREAMBULE**

Les entreprises Euro Disney SCA, Euro Disney SA et ED Spectacles SARL, lesquelles forment une unité économique et sociale ci-après dénommée Eurodisney, constituent une entreprise multiculturelle, attachée à promouvoir les valeurs de tolérance, d'ouverture d'esprit, de respect de la personne humaine et des différences entre les individus.

A travers la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes, Eurodisney entend affirmer son engagement en faveur d'une communauté de travail reposant sur des valeurs d'exemplarité, de confiance, d'écoute et d'intégrité, les valeurs ainsi proclamées étant indissociables de l'image publique d'Eurodisney auprès de ses visiteurs, ainsi que de l'appréciation qu'elle souhaite susciter auprès des salariés. A ce titre, il importe que chacun adopte une attitude cohérente et respectueuse envers tous les salariés, et ce quel que soit leur sexe.

La présentation de deux rapports sur la situation professionnelle comparée des hommes et femmes au titre des années 2001 et 2002 a démontré l'existence de certains écarts professionnels entre les hommes et les femmes.

La persistance d'écarts, qui ne pourraient être expliqués par des différences de métiers, compétences, ancienneté, conditions de travail ou tout autre facteur objectif sans lien avec le sexe, appellera l'adoption d'autres mesures en cours d'application du présent accord

Au delà de l'explication et la réduction des écarts existants, il entre dans les objectifs d'Eurodisney d'accroître la mixité dans les secteurs de l'entreprise connaissant un déséquilibre entre hommes et femmes. Le développement d'une telle mixité, tant face à une prédominance masculine que féminine dans un secteur, est au demeurant un élément à même de favoriser l'amélioration d'une performance globale de l'entreprise, mais aussi en particulier des relations du travail en son sein.

Dans ce contexte, les parties ont décidé de conclure un accord qui, s'il n'est pas exhaustif, définit un ensemble de mesures et principes destinés à atteindre l'objectif d'une pleine et égale réussite professionnelle des femmes en son sein.

Eurodisney s'engage aux meilleurs efforts pour assurer la réussite de cet objectif. Toutefois, la pleine réussite de cet objectif suppose avant tout un changement des mentalités de chacun, et ce conformément aux principes développés par cet accord et la charte annexée.

S'appuyant tant sur les enseignements des précédents rapports que sur les constats qu'ont pu faire les organisations syndicales, les parties à l'accord s'accordent pour prendre des mesures concentrées autour de 3 axes :

- l'amélioration de l'information et le suivi des progrès réalisés par l'entreprise ;
- la prise en compte d'un objectif de mixité dans l'organisation du travail, le recrutement et les parcours professionnels ;
- le départ et la reprise du travail à l'issue des congés liés à la naissance ou l'adoption.

Il y sera joint les aménagements complémentaires dont l'adoption a été jugée nécessaire à une amélioration de l'égalité professionnelle.

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des sociétés Euro Disney SCA, Euro Disney SA et ED spectacles SARL, ces trois sociétés constituant une unité économique et sociale ci-après dénommée Eurodisney.

### **Article 2 : Information sur la situation comparée des hommes et des femmes**

Ainsi que l'exige la loi, il est présenté chaque année un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes. Ce rapport doit permettre la mise en évidence des écarts professionnels entre les hommes et les femmes.

Chaque fois que nécessaire, le rapport tentera d'expliquer la cause des écarts constatés, en allant au besoin au delà de la liste des indicateurs obligatoires. La direction, après avis de la commission sur l'égalité professionnelle, proposera le cas échéant dans le rapport des solutions destinées à remédier aux écarts constatés.

#### **Article 2.1 : Mise en place de nouveaux indicateurs**

Au titre de l'année 2003 et des années suivantes, le rapport comportera :

- une ventilation de l'affectation des hommes et des femmes à un poste dangereux, issue des rapports d'activité du service de santé au travail ;
- le taux d'absentéisme des hommes et des femmes, étant précisé que cet absentéisme s'entend hors absences liées à un congé de maternité/adoption, paternité, parental d'éducation (à partir du rapport 2004) ;
- les passages au coefficient 200/215 repartis en fonction du sexe ;
- les promotions au statut de team leader et de team leader expérimenté reparties en fonction du sexe ;
- les salaires médians des hommes et des femmes par statut ;
- les primes moyennes mensuelles des hommes et des femmes par statut ;
- les départs des hommes et des femmes par catégorie d'âge (tranche de 5 ans) et par sexe.
- la répartition du congé enfant malade par sexe ;
- les passages à temps partiel des hommes et des femmes, dans le cadre et à la suite de congés parentaux.

De plus, il sera fourni la liste des 10 emplois les plus courants au sein de notre entreprise, ventilés par sexe. Cette liste présentera les écarts de salaire existant entre hommes et femmes pour ces emplois.

Par ailleurs, certaines données du rapport seront déclinées par établissement au sens de l'accord sur le découpage électoral en vigueur lors des dernières élections professionnelles et compte tenu de modifications de périmètre d'établissement intervenues pendant l'année civile :

- ventilations des hommes et femmes par statut, coefficient et type de contrat ;
- embauches des hommes et des femmes par statut ;
- rémunérations des hommes et des femmes par statut.

Afin de pouvoir mieux situer le lien entre formation et promotion, la Direction s'engage à mettre en place dans ses processus de gestion et de suivi statistique

pour l'année 2004 un indicateur permettant de décompter les promotions suite à formation des hommes et des femmes.

#### Article 2.2 : Suivi des secteurs connaissant un déficit féminin

Les précédents rapports 2001 et 2002 sur la situation comparée des hommes et femmes ont fait apparaître la persistance d'écart spécifiques à certains secteurs, lesquels sont notamment dus à une moindre orientation professionnelle des femmes en direction de ces secteurs.

Ainsi, il a pu être constaté un déficit de féminisation dans les métiers de la maintenance (parcs et hôtels), les métiers « technique spectacles », ainsi que certains métiers des services généraux (sécurité, base transport).

Au regard de ces écarts, un suivi particulier apparaît nécessaire, faisant apparaître la proportion de candidats hommes et femmes reçus pour les métiers en cause, ainsi que le nombre et la ventilation des candidats embauchés. Un tel suivi permettra de s'assurer que la proportion des candidates embauchées est proche de la proportion de candidates.

Compte tenu de l'absence d'indicateurs disponibles à ce jour, ce suivi spécifique sera progressivement mis en œuvre pour les années 2004 et 2005. Il sera intégré au rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Il pourra être étendu à d'autres métiers, en accord avec la direction, si le comité d'entreprise l'estimait nécessaire au vu de sa consultation sur le rapport sur la situation comparée des hommes et femmes.

Dans cette optique, le rapport sur l'égalité professionnelle listera les métiers (concernant au minimum 30 personnes) dans lesquels les femmes ou les hommes sont sous représentés (en deçà de 30 % de l'effectif du métier).

Enfin, il sera étudié la possibilité d'organiser des journées portes ouvertes dans ces métiers, au cours desquelles une attention sera portée sur l'accueil des femmes en leur sein.

#### Article 2.3 : Evolution de la population des cadres dirigeants

S'agissant de la population des directeurs et vice-présidents, les précédents rapports ont démontré un déficit de féminisation.

Sur ce point, le rapport présentera, s'agissant des recrutements externes et, en cas de recours à un cabinet de recrutement sur la base des seuls candidats présentés par les cabinets, la ventilation entre hommes et femmes des candidatures aux postes de directeurs/directrices et vice-président(e)s.

#### Article 2.4 : Présentation des actions réalisées ou à envisager

Le rapport détaillera les actions réalisées au cours de l'année civile en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Figureront également au rapport la proposition d'autres actions apparaissant nécessaires, qu'elles soient proposées spontanément par la direction de l'entreprise, le fruit d'une bonne pratique constatée sur tout ou partie d'un établissement ou

envisagée suite à la proposition d'une institution représentative du personnel ou d'une organisation syndicale.

### **Article 3 : Développement de la mixité**

Le développement de la mixité dans tous les secteurs de l'entreprise constitue un objectif essentiel.

Pour ce faire, il importe que les stéréotypes relatifs à la situation de la femme au travail perdurant dans certains secteurs soient remis en cause<sup>1</sup>.

#### **Article 3.1 : Charte**

La mixité hommes/femmes ainsi que la diversité des hommes et des cultures constituent tant une valeur de notre entreprise que l'une des clés du développement de sa performance.

Dès lors, la direction et les organisations syndicales signataires entendent rappeler l'importance de ces valeurs, à travers notamment l'élaboration et l'affichage d'une charte, jointe en annexe.

#### **Article 3.2 : Critères de recrutement**

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

#### **Article 3.3 : communication interne**

La direction s'engage à communiquer une synthèse du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et femmes, cette synthèse étant jointe pour information au rapport annuel lors de sa présentation au comité d'entreprise. Cette synthèse sera présentée dans le cadre de sa communication interne, le Disney Tribune.

Le rapport annuel, de même que l'accord, seront disponibles sur intranet. Ils pourront également être consultés auprès de chaque chargé(e) de ressources humaines.

Enfin, une attention particulière sera portée aux divers supports d'information en matière de recrutement et de mobilité interne afin de garantir leur neutralité et le cas échéant rappeler l'importance du principe de non-discrimination. Ainsi, le journal de l'emploi interne respectera une stricte neutralité pour la présentation des emplois, incitant au besoin à une féminisation des emplois en cause s'ils connaissent un déséquilibre. De même, la mise à jour du guide du manager sur la mobilité interne rappellera le principe de l'égalité de traitement entre les sexes, les objectifs d'une plus grande parité formulés par cet accord, ainsi que le principe de non-discrimination tel qu'il résulte de cet accord.

---

<sup>1</sup> Ainsi, il ne saurait être admis dans notre entreprise les préjugés suivants :

- « les femmes sont moins disponibles et sont plus souvent absentes » ;
- « les femmes viennent perturber le fonctionnement de l'équipe » ;
- « les femmes refusent toujours les horaires du soir ou du week-end » ;
- « les femmes ne sont pas intéressées par leur carrière et ne pensent qu'à leurs enfants » « une femme ne sait pas prendre de décisions » ;
- etc.

Cette communication spécifique sera récapitulée au sein du rapport annuel.

#### Article 3.4 : Action auprès des centres de formation

Afin de favoriser le développement à long terme d'une présence féminine, le service Relations Ecoles se rapprochera des centres de formation afin de favoriser le recrutement en priorité de femmes pour les postes de formation en alternance, notamment au sein de l'établissement maintenance, et ce à niveau de formation et compétences équivalents.

Dans cette optique, il sera favorisé la présence de femmes pour la représentation de l'entreprise dans les forums emplois, notamment lorsqu'ils sont consacrés à des métiers peu féminisés dans l'entreprise.

#### **Article 4 : Mesures en faveur de la mixité dans l'organisation du travail**

Les conditions de travail peuvent dans certains cas constituer un obstacle à la féminisation de certains postes de travail. Tel est notamment le cas lorsque les équipements de protection individuelle ne sont pas adaptées à la morphologie féminine.

Dès lors, la direction s'engage à faire réaliser une étude des postes de travail pour lesquels des aménagements seraient nécessaires au développement d'une mixité à ces postes.

Le recensement de ces postes s'opérera à travers le CHSCT central, chaque représentant au comité pouvant communiquer à la direction les postes qu'il estime concernés en relevant les restrictions à l'emploi féminin qu'ils comportent.

La liste de ces postes sera débattue en CHSCT central.

Une étude de poste sera alors réalisée conjointement par le service de prévention interne et le service de santé au travail, dont l'un des objectifs sera notamment d'étudier d'éventuels aménagements permettant une plus grande mixité professionnelle pour les postes concernés.

Une restitution de cette étude sera réalisée auprès du CHSCT central.

Au vu de cette étude et des éventuels aménagements de postes conseillés, il sera engagé des discussions en vue de la conclusion d'un contrat de mixité professionnelle avec le secrétariat des droits des femmes, pouvant amener l'octroi d'aides pour la réalisation de ces aménagements.

#### **Article 5 : Conditions de travail pendant la grossesse**

En préalable, il est rappelé que la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un obstacle à son recrutement ou sa promotion.

##### Article 5.1 : Recherche d'une affectation ou d'un aménagement pendant la grossesse

Il est rappelé que si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, une affectation temporaire dans un autre emploi, un aménagement de l'emploi ou du poste de travail sont possibles, soit à la demande de l'intéressée elle-même, soit à

l'initiative de l'employeur, soit encore à la demande du médecin du travail (C. trav., art. L. 122-25-1). En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de base.

L'aménagement de poste peut consister en la mise à disposition d'un siège adapté à l'état de grossesse.

En application de cet article, la femme enceinte peut demander à être reçue par le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soit envisagée son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires.

En cas de mandat électif, le mandat sera simplement suspendu en cas d'affectation sur un autre établissement.

Par ailleurs, il est rappelé les dispositions de l'accord sur le travail de nuit du 14 octobre 2002 : « 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. 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 5.2 : Protection de la femme enceinte contre une exposition à des produits dangereux

Selon l'article L. 122-25-1-2 du Code du travail, les salariées enceintes ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas un mois après leur retour de congé postnatal, ne peuvent occuper un poste de travail les exposant à des risques susceptibles d'avoir des répercussions sur leur santé ou sur l'allaitement.

La commission d'agrément des produits chimiques recensera, parmi les produits qui ont été soumis à son examen, ceux qui sont incompatibles avec une grossesse ou un allaitement, ainsi que ceux susceptibles de nuire à une future maternité.

Ce recensement sera disponible auprès des chargés de prévention, et mis à la disposition et enrichi par l'ensemble des médecins du travail, et ce afin de les aider dans leur mission de prévention.

Il est rappelé qu'il est de l'obligation des chefs d'établissement d'évaluer les risques chimiques, et d'informer le service de santé au travail et la Commission des produits chimiques en cas d'utilisation d'un nouveau produit chimique. Le respect de cette obligation, aidé par la vigilance des CHSCT en la matière, permettra de veiller à la préservation de la santé des femmes enceintes.

L'employeur est tenu de proposer à une femme enceinte occupant un tel poste un autre poste ou emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail. Cet aménagement ou cette affectation temporaire ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

#### Article 5.3 : Articulation entre état de grossesse, conditions climatiques et port de charges

L'emploi aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C Il en est de même de l'emploi des femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction. En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement (C. trav., art. R. 234-4).

Les parties à l'accord conviennent d'aller au-delà de cette seule interdiction et de veiller à ce qu'aucune femme enceinte ne soit affectée en permanence à tous emplois en extérieur par une température inférieure à 0°C et de limiter tout port d'une charge à un maximum de 5 kilos (sans qu'une telle charge soit portée de manière répétitive au détriment de la santé de la salariée).

Par ailleurs, en cas de fortes chaleurs, il incombera à chaque chef d'établissement d'adopter les mesures nécessaires pour veiller à la santé des salariées enceintes, et ce après avis du médecin du travail compétent. Une note de la Direction des Relations Sociales rappellera en début d'été cette obligation de prudence.

#### **Article 6 : Pause conventionnelle accordée aux femmes enceintes**

La Convention Collective de Branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels prévoit que les salariées travaillant sur un poste relevant des filières exploitation et technique bénéficient, dès le cinquième mois de grossesse, d'une demi-heure par jour de pause supplémentaire non rémunérée, en accord avec l'employeur.

La direction accepte le principe d'une rémunération de cette pause.

Les femmes enceintes bénéficieront de ce temps de pause rémunéré à partir du cinquième mois de leur grossesse. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, ne diminuera pas la rémunération de la salariée. Cette pause n'augmente pas l'amplitude horaire.

#### **Article 7 : Mesures encadrant les départs en congé de maternité/adoption ou en congé parental d'éducation**

Les parties à l'accord rappellent que le départ dans le cadre d'un congé maternité/adoption ne saurait porter préjudice à la carrière professionnelle d'une femme (ou d'un homme).

Les Responsables Ressources humaines veilleront au respect des règles ci-dessous développées.

#### **Article 7.1 : Evaluation antérieure au départ en congé maternité/adoption ou en congé parental d'éducation**

Dans le mois qui précède le départ en congé de maternité/adoption ou en congé parental d'éducation, le supérieur hiérarchique recevra l'intéressé(e) pour réaliser une évaluation avant le départ, et ce au cas où l'évaluation précédente daterait de plus de six mois ou en cas de changement récent d'emploi ou d'affectation.

Il sera remis aux salarié(e)s avant leur départ en congé de maternité/adoption ou en congé parental d'éducation une information concernant la validation des acquis de l'expérience.

#### Article 7.2 : Retour du congé maternité/adoption ou du congé parental d'éducation

Le retour de congé maternité/adoption s'opère au même emploi, et dans la mesure du possible, au précédent poste de travail.

Si l'ancien poste est devenu indisponible, notamment par suite de sa suppression, modification, l'employeur doit veiller à informer l'intéressé(e) le plus en amont possible des postes de travail envisagés pour sa réintégration.

Il est rappelé que l'intéressé(e) doit retrouver un emploi, sans qu'une démarche particulière de sa part soit nécessaire.

En tout état de cause, un entretien d'accueil interviendra avec le supérieur hiérarchique en amont du retour de congé maternité/adoption ou de congé parental d'éducation de manière à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé au retour ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- les désirs d'évolution ou de réorientation professionnelle à court ou moyen terme, notamment les formations souhaitées.

Lorsqu'un tel entretien ne peut pas intervenir sur le site, il interviendra par téléphone.

A cet égard, en cas d'absence de longue durée liée à la maternité, l'entreprise s'engage à assurer l'éventuelle adaptation de la salariée à son emploi, et ce compte tenu des évolutions technologiques intervenues ou d'un possible changement dans les processus de travail. La liste des actions de formation d'adaptation nécessaires sera arrêtée au plus tard dans les 15 jours suivant l'entretien de retour.

De même, lorsque l'entretien de retour a mis en évidence des désirs d'évolution ou de réorientation professionnelle à court ou moyen terme, il sera étudié la nécessité d'une éventuelle période de professionnalisation, telle que prévue par la loi sur la formation professionnelle continue en son article L. 982-1 <sup>(2)</sup>.

Il est rappelé que lorsque les congés payés acquis n'ont pu être pris en raison du congé de maternité et d'un éventuel arrêt de travail anticipé pour raisons pathologiques, ces congés payés peuvent être reportés à l'issue du congé de maternité avant le retour dans l'entreprise, peu important que ce retour intervienne postérieurement à fin de la période de prise des congés payés.

#### Article 7.3 : Application des augmentations intervenues durant le congés maternité/adoption et le congé parental d'éducation

---

<sup>2</sup> Une telle période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien en activité de salariés en contrat à durée indéterminée. Ce dispositif est ouvert aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental (C. trav., art. L 982-1).

A son retour de congé maternité/adoption, le(a) salarié(e) verra son salaire de base augmenté des augmentations générales mises en œuvre dans l'entreprise en son absence.

Les pères/mères ayant recours à un congé parental bénéficieront également des augmentations générales cumulées intervenues en leur absence.

De plus, les salarié(e)s en congé de maternité/adoption bénéficieront d'une augmentation individuelle<sup>3</sup> calculée au vu de leur dernière évaluation. En aucun cas, un(e) salarié(e) ne peut se voir privé(e) d'une augmentation individuelle au seul motif d'un congé de maternité/adoption.

La direction des relations sociales organisera chaque année une sensibilisation sur le retour des salarié(e)s en congé maternité/adoption ou parental auprès des managers.

## **Article 8 : Articulation des contraintes opérationnelles et des contraintes familiales**

### **Article 8.1 : Gestion des horaires**

Les contraintes de la vie familiale sont prises en compte lors de l'élaboration des plannings horaires, tant pour les hommes que pour les femmes.

Toutefois, il est rappelé que les plannings sont élaborés en respectant une équité entre tous les salariés, quelle que soit leur situation de famille. Ainsi, l'entreprise doit s'efforcer de garantir un roulement pour la fixation des jours de repos hebdomadaire le samedi et dimanche, sauf souhaits contraires exprimés par les salariés en faveur d'un travail en fin de semaine civile.

Si une mère ou un père célibataire ayant la charge de leur(s) enfant(s), ne peut temporairement concilier les contraintes particulières de sa vie familiale avec les horaires qui lui sont fixés, un aménagement horaire temporaire en dehors de l'horaire collectif ou une affectation temporaire peuvent être envisagés, sous réserve que cet aménagement soit en accord avec les besoins du service et sous l'appréciation du manager et du responsable ressources humaines.

L'entreprise sensibilisera le management à la gestion de ces contraintes, dans le respect d'une équité globale.

### **Article 8.2 : informations sur les modes de garde**

Afin d'aider au mieux les familles dans la gestion de leurs contraintes familiales, le service action sociale réalise chaque année une présentation des différentes possibilités de garde d'enfants existantes aux environs du site.

Il établit également une présentation générale des différents modes de garde pouvant être utilisés en France.

---

<sup>3</sup> Si une telle augmentation individuelle est prévue au bénéfice de la catégorie de la salariée.

### **Article 9 : Prise en compte du congé paternité dans le calcul des droits à ancienneté et pour le versement du 13<sup>e</sup> mois**

La durée du congé paternité pris à l'occasion de la naissance d'un enfant sera pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Le départ en congé paternité fait l'objet d'une indemnisation directe par la sécurité sociale dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Toutefois, les règles de retenue sur salaire des absences et les modalités de calcul des indemnités journalières par la sécurité sociale peuvent porter préjudice à certains salariés, la somme des montants nets des indemnités journalières et du salaire restant étant parfois inférieure au salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il était resté en activité (dans la limite d'un salaire brut égal ou inférieur au plafond de la sécurité sociale).

Afin de ne pas porter préjudice aux salariés en congé de paternité, la direction complètera le salaire versé afin de maintenir aux salariés concernés leur salaire net habituel<sup>4</sup>, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale (soumises à CSG/CRDS) et après production de leur décompte. Cette disposition sera applicable pour les congés paternité débutant au 1er mai 2004.

En outre, le départ du salarié en congé paternité ne saurait occasionner une réduction prorata temporis de ses droits à 13<sup>e</sup> mois.

### **Article 10 : Congé pour événements familiaux liés au PACS**

Sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 5 jours ouvrés accordée en cas de conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS), hormis le cas d'un PACS conclu entre membres d'une même famille. Ces jours d'absence ne sauraient être cumulés avec le droit à congé pour événement familial à l'occasion du mariage dans un délai de 18 mois suivant la prise du congé pour conclusion de PACS.

Ces jours n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions du Code du travail permettant aux conjoints travaillant dans une même entreprise de bénéficier d'un congé simultané sont étendues aux partenaires liés par un PACS.

Enfin, la disposition conventionnelle qui permet au salarié de bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence de 4 jours en cas de décès du conjoint est étendue aux partenaires lié(e)s par un PACS.

### **Article 11 – Durée de l'accord et communication**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er dimanche du mois qui suit la date de signature et de dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de cette entrée en vigueur.

Une communication sur le présent accord sera distribuée à l'ensemble des salariés.

---

<sup>4</sup> Dans la limite du salaire net afférent à un salaire brut égal au plafond de la sécurité sociale.

Le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes recensera les difficultés d'application de cet accord.

Dans les six mois précédant la fin de l'accord, la Direction réunira les Organisations Syndicales afin d'examiner l'opportunité d'un renouvellement de celui-ci.

### **Article 12 - DEPOT**

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 4 octobre 2004 en 20 exemplaires.

Pour les sociétés Euro Disney SCA/SA et ED spectacles SARL, lesquelles composent une unité économique et sociale Daniel Dreux

Pour la CFE/CGC .....

Pour la CFTC .....

Pour la CGT/FO .....

Pour le SIP Eurodisney .....

## **Annexe 1 : Charte sur la mixité et la diversité au sein d'Eurodisney**

### **Article 1. Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un principe de portée constitutionnelle, lequel fait l'objet des dispositions légales rappelées en fin de la présente charte.

Eurodisney s'engage à respecter ce principe et à lutter contre toutes discriminations entre les femmes et les hommes.

Ainsi, Eurodisney applique des **critères d'embauche, d'augmentation et de promotion** strictement identiques pour les femmes et les hommes et non discriminants à l'égard d'un sexe.

### **Article 2. Image de la femme et de l'homme**

A travers sa communication interne ou externe, Eurodisney s'engage à communiquer une image des femmes et des hommes, exempte de préjugés et de stéréotypes discriminatoires.

### **Article 3 : Interdiction des comportements vexatoires**

L'entreprise garantit aux femmes et aux hommes un environnement de travail, exempt de toute hostilité à leur égard ou à leur développement professionnel.

A ce titre, constitue notamment un environnement de travail hostile, les plaisanteries sexistes ou dégradantes, les attouchements corporels non sollicités, l'exclusion de groupes de travail ou la présentation d'un métier comme exclusivement masculin ou féminin.

Toute injure sexiste ou toute autre violence verbale constitue un comportement inacceptable et répréhensible, portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes au travail.

### **Article 4. Mixité & Performance**

La mixité des femmes et des hommes au travail constitue un facteur clé de la réussite de notre entreprise et de sa performance.

Il entre dans les objectifs d'Eurodisney d'assurer une mixité conséquente dans l'ensemble de ses services. Pour ce faire, l'entreprise déploiera ses meilleurs efforts afin de corriger par de futures embauches ou promotions les déséquilibres constatés dans certains secteurs.

A cet égard, il importe de promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision.

Sans préjudice de leur autonomie, les organisations syndicales et instances représentatives du personnel promeuvent une participation équilibrée des femmes et des hommes à leurs activités et recherchent la présentation de candidats féminins lors de la nomination aux commissions et comités existant dans l'entreprise ou auprès des pouvoirs publics.

## Article 5 : Incitation aux bonnes pratiques

La direction et les organisations syndicales s'engagent à lutter contre ces stéréotypes freinant le développement professionnel des femmes. Ils encouragent la participation des femmes aux différentes activités dans les secteurs de la vie professionnelle où elles sont actuellement sous-représentées, en particulier dans les secteurs techniques, et aux niveaux supérieurs de responsabilité

Pour ce faire, l'entreprise et les organisations syndicales s'engagent à promouvoir, soutenir et susciter des bonnes pratiques dans les différents domaines des processus de décision et de gestion du personnel.

Lorsque cela est possible, soit directement soit à la suite de la discussion sur le rapport annuel, l'entreprise procédera à la diffusion et à l'échange de ces bonnes pratiques, et ce notamment au travers de sa communication interne. En tout état de cause, ces bonnes pratiques seront recensées par le rapport annuel.

## Article 6 : Dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes

Il est rappelé ci-dessous les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes dont l'affichage est obligatoire.

Art. L. 123-1 - Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ou son représentant ne peut :

- a) mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Art. L. 123-2 - Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

Art. L. 123-3 - Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9o de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.

Art. L. 123-4 - Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan s'applique sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

Art. L. 123-5 - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

Art. L. 123-6 - Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 122-46, L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur « d'un candidat à un emploi ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.