
Casinos

BROCHURE JO 3167

IDCC 2257

Convention collective nationale du 29 mars 2002

[Étendue par arrêté du 2 avril 2003, JO 29 avril 2003, applicable à compter du 1^{er} mai 2003]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France ;

Association des casinos indépendants français (ACIF).(Adhésion par lettre 6 mai 2011)

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA

INOVA CFE-CGC

CFTC

I - Dispositions générales

Préambule

La présente convention collective nationale conclue par les organisations syndicales signataires réunies sous la présidence du représentant du ministère du travail, s'applique :

— de manière générale dans le cadre des lois du 11 février 1950 et du 13 novembre 1982 ;

— et particulièrement, en ce qui concerne la rémunération, dans le cadre de la loi du 19 juillet 1933,

d'une part aux employeurs et, d'autre part, aux cadres, agents de maîtrise et employés des casinos autorisés.

L'adaptation aux conditions particulières de l'établissement des dispositions de la présente convention collective nationale fera l'objet d'une négociation entre l'entreprise et le ou les délégués syndicaux de l'établissement. À défaut elle pourra se faire après information et consultation des représentants du personnel. En aucun cas, cette adaptation ne pourra être en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective nationale.

La présente convention ne peut être, en aucune manière, la cause de réduction des avantages :

— individuels acquis antérieurement à la date de la signature

— collectifs résultant d'accords d'entreprise en vigueur à la date de signature.

Titre Ier Conditions générales

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 29, 13 déc. 2018, étendu par arr. 5 août 2019, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

INOVA CFE-CGC.

Le champ d'application de la présente convention concerne les salariés composant le personnel :

-
- des casinos autorisés et des autres activités expressément visées par le cahier des charges dès lors que l'activité de casino correspond à l'activité principale de la société dont le code NAF est 927A et le code NACE est 92-00 Z.
 - des clubs de jeux.

Le champ d'application géographique est constitué par la France métropolitaine et les départements d'outre-mer.

Article 2

Avantages acquis

La mise en œuvre de la présente convention ne peut en aucun cas donner lieu, à elle seule, à la réduction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié, que ce soit par contrat de travail ou par des accords collectifs existants, dans l'établissement qui l'emploie et en particulier aux salaires garantis éventuellement en vigueur dans cet établissement.

Il en va de même des avantages collectifs issus d'accords collectifs en vigueur à la date de la conclusion de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou accords collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou établissements à la suite d'usage ou de convention. Dans un tel cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul accordé.

Les difficultés d'application du présent article résultant de la mise en œuvre de la convention collective, qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise, pourront être soumises à la commission paritaire d'interprétation prévue par la présente convention suivant les modalités définies à l'article 9.

Dépôt - Durée - Adhésion - Révision - Dénonciation

Article 3

Dépôt - Durée

La présente convention collective nationale sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail et, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, déposée auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 3 bis

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au plan national, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsque le groupement d'employeurs n'entre pas dans le champ d'application défini à l'article 1, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

Article 4

Révision

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision doit être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débiteront dans un délai maximum de trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

La révision de la convention collective est régie par les dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail.

Article 5

Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du même dépôt légal qu'à l'article 3 :

- lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant

une durée de vingt-quatre mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ;

— lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires.

— lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de vingt-quatre mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

Article 6 **Publicité**

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes, avenants et protocoles mis à jour est à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, dans un des locaux mis à la disposition des salariés.

Le lieu où la convention collective est tenue à la disposition des salariés fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Un exemplaire de la convention collective est remis aux salariés à l'embauche.

En outre et conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes, avenants et protocoles, est remis aux représentants du personnel, et notamment à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Article 7 **Égalité professionnelle**

Les parties contractantes rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur des salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, de leur conviction religieuse ou de leur état de santé ou de leur handicap, sauf décision du médecin du travail.

L'alinéa précédent s'entend sans préjudice des dispositions réglementaires propres à la réglementation des jeux et de l'article L. 122-45 du Code du travail.

En outre, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à respecter et à faire respecter :

— l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail ;

— l'égalité entre les français et les étrangers ;

— le principe "à travail égal, salaire égal" sans préjudice d'une possibilité de différenciation des rémunérations entre les salariés, dès lors que ces différenciations ne sont pas liées à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ou ne relèvent pas de pratiques discriminatoires telles que rappelées au premier alinéa du présent article ;

— le droit au travail et à la formation des personnes reconnues handicapées par les COTOREP.

Titre II **Négociation-Conciliation-Interprétation**

Article 8 **Négociations**

(Annulé et remplacé par Avenant n° 28, 23 novembre 2018)

La commission de négociation de la convention collective se réunit, autant que de besoin, en commission paritaire ou mixte.

Les dates et ordres du jour sont pris et élaborés d'une réunion à l'autre.

En tout état de cause, chaque année, au minimum deux réunions sont prévues sur la discussion du rapport de branche et des salaires.

De même, la commission de négociation doit être saisie sur les sujets ayant fait l'objet d'accords interprofessionnels ou de dispositions législatives nationales ou de directives européennes et pour lesquelles l'engagement de négociation a été prévu.

Article 9 **Commission Nationale Paritaire d'Interprétation**

(Modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à

compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004)
(Annulé et remplacé par Avenant n° 28, 23 novembre 2018)

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales confédérées représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre de représentants employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Cette commission a pour mission :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- d'examiner toutes demandes relatives à l'interprétation des articles, annexes ou avenants de la convention collective, ou de l'application des textes législatifs visant les rapports entre les employeurs et les salariés.

La présidence de la commission est assurée par alternance, tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les salariés.

La commission d'interprétation est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives au plan national la plus diligente et signifiée par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission par l'intermédiaire du secrétariat, assuré par le collègue employeur.

La commission doit se réunir dans le mois suivant la réception de la saisine.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de commission.

Un accord unanime de portée générale entre les parties en matière d'interprétation d'un article de la présente convention aboutit à la rédaction d'un avenant, soumis à la commission mixte.

Article 10 **Commission Nationale Paritaire de Conciliation**

Une commission nationale paritaire de conciliation est instituée.

Sa composition et son fonctionnement sont fondés sur les mêmes principes que ceux déterminés pour la commission paritaire nationale d'interprétation prévue à l'article précédent.

Cette commission peut être saisie par chaque organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative au niveau national.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

Article 10 bis **Fonctionnement des commissions**

(Annulé et remplacé par Avenant n° 28, 23 novembre 2018)

Les avis des commissions, quand il y a lieu, sont pris à la majorité des membres présents ou représentés.

Le nombre de délégués indemnisés et les frais de déplacement sont régis selon les dispositions prévues par l'accord sur l'indemnisation des représentants des salariés à la négociation de la présente convention collective.

Les règles de fonctionnement des commissions visées aux articles précédents font l'objet d'un règlement intérieur négocié en leur sein à l'occasion de leur mise en place.

Les dirigeants et salariés des sociétés ou groupes concernés par la saisine ne peuvent siéger dans ces commissions.

Titre III **Liberté d'opinion - Syndicat**

Article 11 **Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous à adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre IV du Code du travail.

Conformément à l'article L. 412-2 du Code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture de contrat de travail.

Article 12

Droit d'expression

Le droit d'expression des salariés s'exerce conformément aux dispositions de l'article L. 461-3 du Code du travail.

Article 13

Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

— La liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés par l'employeur selon les modalités arrêtées par l'article L. 412-8 du Code du travail dans des endroits correspondants au passage habituel du personnel, conformément à l'article 13 bis de la présente convention.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants.

Dans les entreprises ne disposant pas de section syndicale, un panneau commun destiné aux communications syndicales est installé dans les mêmes conditions que ci-dessus. Les organisations syndicales représentatives extérieures à l'entreprise et intéressées par un affichage remettent, contre décharge, les documents à afficher à l'employeur. Ce dernier est tenu de l'apposer sur ledit panneau et de laisser à l'organisation syndicale la possibilité de vérifier le bon affichage. Les documents ne peuvent dépasser un format "A3" et peuvent être renouvelés mensuellement.

— La collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du Code du travail. Elle peut être pratiquée à l'intérieur de l'entreprise.

— La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans l'entreprise, hors des locaux ouverts à la clientèle, selon les modalités en conformité avec les dispositions du Code du travail.

— Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la Presse.

— Les sections syndicales exercent leur droit de réunion dans l'enceinte de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du Code du travail.

— Un local syndical est prévu dans l'entreprise en application de L. 412-9 du Code du travail. Toutefois, dans les entreprises où le seuil est inférieur à 200 salariés, une négociation doit être engagée pour examiner si les disponibilités en locaux permettent de prévoir un local syndical.

Article 13-bis

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage vitrés et fermant à clé et permettant la lecture sont réservés dans chaque établissement aux communications respectives de chaque syndicat, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ces panneaux sont placés en des endroits accessibles au personnel dans les conditions fixées à l'article 13 alinéa 2 de la présente convention.

Ils sont utilisés selon les dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail.

Article 14

Autorisations d'absences

Des autorisations d'absences non rémunérées, sauf accord d'entreprise, sont accordées après préavis d'au moins huit jours, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister :

— aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convocation concernant la profession ;

— aux stages ou sessions consacrés à la promotion professionnelle ou à la formation syndicale dans les conditions et sous les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 ;

— aux stages ou sessions consacrés à la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, dans les conditions et sous les réserves prévues par les L. 225-1 et suivants du Code du travail.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps passé est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Les modalités d'indemnisation sont celles prévues à l'accord du 28 août 1997, annexé à la présente convention.

Dans tous les cas, les salariés s'efforcent de réduire au minimum les inconvénients que leur absence peut apporter à la marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforcent de pallier les absences des salariés. Il en est de même pour les absences des délégués

dans l'exercice de leur mandat.

IV

Représentation du personnel

Article 15 **Délégué syndical**

Dans toutes les entreprises occupant plus de 49 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical dans les conditions prévues à l'article L. 412-11 du Code du Travail.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un droit à la formation économique dans les mêmes conditions que les élus au Comité d'Entreprise.

Dans ses interventions auprès de la direction, le délégué syndical peut se faire assister d'un membre de son organisation syndicale extérieure à l'entreprise sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués syndicaux le temps nécessaire pour l'exercice de leur mandat. Il les remplace sur leur poste de travail si besoin est, compte tenu de la nature du poste, quand la durée d'absence sera d'au moins une demi-journée de travail et moyennant un délai de prévenance de 48 heures.

L'employeur s'engage à prendre en compte ces absences dans l'organisation du service, de manière à ne pas alourdir la charge de travail des autres salariés éventuellement concernés. Ces dispositions prévalent pour tous les élus ou représentants du personnel, titulaires d'un mandat ouvrant droit à crédit d'heures.

Dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, les délégués syndicaux disposent d'un crédit d'heures de quinze heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 151 salariés, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures de vingt heures par mois.

Compte tenu de la réglementation spécifique liée à l'exploitation des salles de jeux, une demande d'agrément est formulée si le délégué syndical ne fait pas partie du personnel des jeux dans les huit jours suivant sa désignation. Ainsi, il pourra circuler librement dans l'exercice de son mandat conformément à l'article L. 412-17 du Code du travail, dès lors que son agrément est acquis.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués syndicaux quittent leur poste de travail après en avoir informé leur responsable hiérarchique, sans préjudice du principe de libre circulation des représentations du personnel et des procédures de comptabilisation des heures utilisées à cette fin.

Article 15 bis **Jours de mission syndicale**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose en plus des crédits d'heures allouées à son délégué syndical, de journées d'absence rémunérées dans la limite de 8 par an, pour accomplir des missions au niveau régional ou national.

Le délégué syndical informe l'employeur du bénéficiaire de l'absence et de sa durée au moins huit jours avant.

Un représentant par organisation syndicale représentative au plan national bénéficie de quinze jours supplémentaires par an. Les organisations syndicales s'engagent à désigner leur représentant dans autant d'établissements qu'il y a d'organisations représentatives. À défaut, le crédit ci-dessus mentionné est partagé entre les salariés désignés. Par ailleurs, et dans les mêmes conditions, ce crédit peut être réparti entre deux représentants nationaux par organisations syndicales représentatives au plan national.

Pour le personnel rémunéré aux pourboires, l'indemnisation de ces journées est à la charge de l'employeur et effectuée au trentième de la rémunération mensuelle conventionnelle garantie de branche, d'entreprise ou d'établissement ou sur la base du point du jour si celle-ci est plus favorable.

Article 16 **Négociations annuelles obligatoires**

Les négociations sont organisées chaque année dans les entreprises, conformément à l'article L. 132-27 du Code du travail.

Les informations remises aux négociateurs comportent obligatoirement un bilan du travail à temps partiel effectué dans l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, les délégués syndicaux reçoivent les mêmes éléments que ceux remis aux membres du comité d'entreprise à l'occasion de la réunion annuelle sur les comptes visée au deuxième alinéa de l'article L. 432-4 du Code du travail.

Article 17

Délégués du personnel

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur, ainsi que par la présente convention.

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites et relatives à l'application de la convention collective, du Code du travail, des autres lois et règlements concernant la législation sociale et des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel quittent leur poste de travail après en avoir informé leur responsable hiérarchique, sans préjudice du principe de libre circulation des représentations du personnel et des procédures de comptabilisation des heures utilisées à cette fin.

En l'absence du comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel. Dans ce cas, le délégué du personnel titulaire se voit attribuer un crédit d'heures de délégation supplémentaire, pour son activité au titre du comité d'entreprise, de 10 heures.

Dans les entreprises ou établissements de 11 à 25 salariés sont élus un délégué titulaire disposant d'un crédit de quinze heures par mois et un délégué suppléant.

Dans les entreprises ou établissements de 26 à 49 salariés sont élus deux délégués titulaires disposant d'un crédit de quinze heures par mois et deux délégués suppléants.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés sont élus trois délégués titulaires disposant d'un crédit de quinze heures par mois et trois suppléants.

Dans les entreprises ou établissements de 100 à 124 salariés sont élus quatre délégués titulaires disposant d'un crédit de quinze heures par mois et quatre délégués suppléants.

À partir de 125 salariés, le nombre de délégués est déterminé conformément à la loi.

Article 18

Heures de délégation

Chaque délégué du personnel titulaire dispose, pour l'exercice de son mandat d'un crédit d'heures mensuel individuel dans la limite de quinze heures.

Le temps passé par les délégués titulaires aux réunions collectives avec l'employeur est considéré comme temps de travail et n'est pas imputé sur les quinze heures qui leur sont accordées chaque mois pour l'exercice de leur mandat.

Le temps passé à ces réunions par les délégués suppléants et les délégués syndicaux lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise, est indemnisé.

Les représentants du personnel ayant des horaires planifiés de nuit et dont les réunions collectives avec l'employeur sont prises hors du temps de travail planifié, récupèrent les heures se situant hors temps de travail planifié dans la semaine de la tenue de la réunion, pour le même temps, selon des procédures définies au niveau de l'entreprise. Au-delà de la semaine, ce temps de récupération tient compte s'il y a lieu, des majorations prévues pour les heures supplémentaires.

Article 18 bis

Paiement des heures de délégation pour le personnel rémunéré aux pourboires

(Modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004)

En raison de la spécificité de la rémunération des délégués syndicaux et des membres des institutions représentatives du personnel, appartenant au personnel émergeant aux pourboires, les parties signataires se sont accordées sur un mode de paiement des heures de délégation compatible avec une bonne administration de la répartition des pourboires à savoir :

1

Heures de délégation prises sur le temps de travail

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel appartenant au personnel ci-dessus désigné continuent de participer à la répartition des pourboires pendant leurs heures de délégation prises sur le temps de travail.

Ces heures sont comptabilisées pour chacun d'entre eux et la valeur correspondante est reversée chaque mois dans la masse à répartir aux ayants droit de ladite masse.

La valeur reversée est égale à la formule :

(Salaire mensuel brut du mois du délégué syndical ou représentant du personnel) × (nombre d'heures effectivement

prises) / Durée mensuelle du travail

2

Heures de délégation prises hors du temps de travail

Bien que les partenaires sociaux réaffirment que les heures de délégation doivent être prises sur le temps de travail, ils admettent, en raison des nécessités des mandats et des horaires nocturnes d'exploitation, que les délégués syndicaux et les représentants du personnel des jeux de tables soient amenés ponctuellement à prendre leurs heures de délégation en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, les représentants du personnel concernés bénéficient :

— soit d'un repos compensateur correspondant au temps de l'absence rémunéré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa 4 de l'article 18.

— soit d'un paiement des heures conformément aux dispositions légales dans la limite du nombre d'heures prévu par la présente convention collective .

Ces dispositions ne peuvent aboutir à une perte de rémunération pour les salariés concernés.

Article 19 Élections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux prescriptions légales.

Ces élections sont concomitantes avec celles du comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 20 Comité d'entreprise

Mod. par Avenant n° 3, 2 juill. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov. 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins cinquante salariés, selon les différentes modalités et conditions de décompte prévues par les dispositions du Code du travail.

La composition du comité d'entreprise est régie par la réglementation en vigueur, ainsi que ses attributions et son fonctionnement.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner un représentant syndical auprès du comité qui bénéficie d'heures de délégations selon les dispositions légales.

Les membres titulaires et suppléant du comité, ainsi que les représentants syndicaux bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensée par un organisme tel que défini à l'article L. 434-10 du Code du travail.

Cette formation peut être renouvelée au troisième mandat au sein du comité d'entreprise ou après cinq ans d'exercice du mandat de représentant syndical auprès du comité.

(Avenant n° 3, 2 juill. 2004, étendu) Sans préjudice des dispositions du 2^e alinéa de l'article R. 432-11 du Code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf s'il fait déjà bénéficier le comité de moyens équivalents. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales, dont la définition et le montant sont définis par le Code du travail. Cette subvention ne peut être inférieure à 0,2 % de la masse salariale, que les activités sociales soient ou non prises en charge ou gérées en direct par le comité d'entreprise.

L'employeur met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions tels que table, chaises, poubelle, cendriers, électricité, installation téléphonique.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres du comité d'entreprise quittent leur poste de travail après en avoir informé leur responsable hiérarchique, sans préjudice du principe de libre circulation des représentants du personnel et des procédures de comptabilisation de heures utilisées à cette fin.

Article 21 CHSCT

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Les conditions de la formation des membres du CHSCT seront les mêmes, que l'entreprise occupe plus ou moins de 300 salariés.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pourra désigner un représentant syndical au CHSCT. Ce représentant aura accès à la formation dans les mêmes conditions que les membres de l'institution.

Les membres titulaires du CHSCT disposent d'un crédit d'heures de 5 heures par mois pour les entreprises entre 50 et 199 salariés et de 10 heures par mois au-delà.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres du CHSCT quitteront leur poste de travail après en avoir informé leurs responsables hiérarchiques, sans préjudice du principe de libre circulation des représentants du personnel et des procédures de comptabilisation des heures utilisées à cette fin.

Article 22

Formation syndicale

Outre les actions de formation rémunérée concernant les membres du comité d'entreprise ou du CHSCT, dans les conditions visées aux articles 20 et 21 de la présente convention, les élus et les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale visés à l'article L. 451-1 du Code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 18 mois afin d'examiner l'opportunité et la faisabilité de mutualiser au niveau de la branche les fonds consacrés à ses formations.

Article 23

Apprentissage et formation professionnelle

23-1

Apprentissage

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur, compte tenu de l'organisation inhérente à la profession.

23-2

Formation

La formation en alternance, notamment sous la forme de contrats de qualification/certificats de qualification professionnelle, ainsi que le perfectionnement du personnel de la branche des jeux dans les casinos peuvent se faire dans le cadre de l'établissement et conformément à la loi.

23-3

Stagiaires

Sont considérés comme stagiaires les élèves suivant des cours professionnels dans les collèges, établissements ou organismes qui sont légalement habilités à proposer des stagiaires et avec lesquels les entreprises peuvent conclure des conventions de stage, prévoyant, au maximum, un tuteur pour 5 stagiaires.

Titre V

Contrat de travail

Article 24

Contrat de travail à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 6, 31 juill. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en double exemplaire dont l'un remis au salarié.

Conformément à l'article L. 121-1 du Code du travail, il est rédigé en français. Il ne peut contenir ni terme étranger, ni expression étrangère.

Il doit spécifier :

- la date d'embauche ;
- l'emploi, la qualification
- le niveau (et, l'éventuelle polyactivité du salarié) ;
- la durée du travail et le cas échéant l'existence d'un travail de nuit ;
- la durée du repos hebdomadaire ;
- le lieu de travail ;
- le salaire de base et les éléments de rémunération, y compris les avantages en nature ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;

— l'existence de la présente convention collective ;

— le code NAF

— la classification de l'établissement au regard de l'annexe 3 de l'accord du 23 décembre 1996 pour les employés des jeux de table.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une information écrite au salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail comme indiqué à l'article 25-1 ci-dessous.

Chaque employé n'est tenu d'assurer que le ou les emplois pour lesquels il a été engagé et tels que prévus par le contrat de travail. Toutefois il est convenu qu'exceptionnellement pour les besoins de l'exploitation et en accord avec la réglementation des jeux, un employé peut être tenu d'occuper un emploi différent de celui ou de ceux pour lesquels il a été engagé et uniquement par filières d'exploitations telles que décrites par la présente convention.

L'ensemble de ces dérogations ne peut excéder par exercice et par salarié :

— 10 jours pour les contrats de moins de 3 mois ;

— 20 jours pour les contrats allant jusqu'à 7 mois ;

— 30 jours par an pour les autres contrats.

(Avenant n° 6, 31 juill. 2007, étendu) Pour ces dérogations, l'employé intéressé bénéficie de la rémunération de l'emploi la plus élevée dès la prise de poste.

La visite médicale d'embauche doit intervenir avant la fin de la période d'essai.

Une liste des définitions d'emplois des jeux traditionnels et des machines à sous telle qu'existante au jour de la signature à la présente convention est jointe en annexe de la présente convention.

Article 25 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 3, 2 juill. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO soit le 1^{er} déc. 2004

Mod. par Avenant n° 12, 15 avr. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension ;

Mod. par Avenant n° 19, 16 janv. 2013, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 27, 22 nov. 2018, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC-FO ;

INOVA CFE-CGC.

(Avenant n° 19, 16 janv. 2013, étendu)

Toute embauche peut faire l'objet d'une période d'essai, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

1 Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail prévoit expressément la durée de la période d'essai qui ne peut en aucun cas dépasser les durées suivantes :

— un mois pour les employés et ouvriers, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;

-
- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente
 - trois mois pour les ingénieurs et cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente.

Au cours de cette période chacune des parties peut rompre le contrat de travail, sans indemnité ni justification d'une motivation particulière.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié celui-ci respecte un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures si sa présence est inférieure à huit jours ;
- quarante-huit heures si sa présence est égale ou supérieure à huit jours.

La période d'essai ne peut être prolongée de la durée du délai de prévenance.

La possibilité de renouvellement de la période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Lorsque l'une des parties souhaite renouveler la période d'essai, elle prévient l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge :

- sept jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les employés ouvriers ;
- quinze jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres.

Le délai de prévenance se décompte selon les mêmes modalités que la période d'essai.

Le renouvellement de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties.

Lorsqu'il y a poursuite de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée sauf si le nouvel emploi exige du salarié des qualités et des compétences différentes de ses fonctions précédentes. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

À l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études et, en cas d'embauche dans un emploi correspondant aux missions confiées au stagiaire, la durée de ce stage est déduite intégralement de la période d'essai. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du stage.

2 Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 25-1

Modification du contrat de travail

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 ou L. 321-1-2 du Code du travail, selon le cas, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Article 25-2

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Préavis

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise. Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de deux mois doit être respecté.

En cas de démission, ces dispositions ne font pas obstacle à un accord entre l'employeur et le salarié pour que ce dernier, à sa demande, puisse être dispensé d'effectuer son préavis. Dans cette hypothèse, le préavis n'est pas rémunéré.

Pour les cadres, le préavis réciproque est de trois mois, sauf faute grave ou lourde.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

a **Indemnités de licenciement**

La rupture du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si la rupture incombe à l'employeur, elle ouvre droit après deux années d'ancienneté à une indemnité de licenciement sauf pour faute grave ou lourde du salarié ou force majeure.

Cette indemnité est égale :

- un sixième de mois de salaire par année d'ancienneté pour chacune des six premières années.
- et partir de la septième année et pour les années suivantes à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté, sans que le montant total de l'indemnité puisse dépasser dix mois de salaire. L'indemnité ne peut en aucun cas être inférieure aux indemnités telles que fixées par les articles R. 122-2 et L. 312-1 du Code du travail.

La base de calcul du mois servant de référence à cette indemnité est :

- le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement, ou
- selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois. Tout élément de salaire dont la périodicité est supérieure à cette période de trois mois est pris en compte au prorata temporis pour déterminer la base de calcul de cette indemnité.

Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

- Départ en retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.
- Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : si le salarié, répondant aux conditions prévues par la législation remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

b **L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire est fixée comme suit**

- un demi mois de un à cinq ans d'ancienneté révolus,
- un mois de cinq à dix ans d'ancienneté révolus,
- un mois et demi de dix à quinze ans d'ancienneté révolus,
- deux mois de quinze à vingt ans d'ancienneté révolus,
- quatre mois au-delà de vingt ans d'ancienneté révolus,
- cinq mois au-delà de trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus.

Article 25-3 **Congés payés**

Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période différente fixée par accord d'entreprise, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- L'article L. 223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ou ayant un ou des enfants à charge.
- L'article L. 223-8 - 3^{ème} alinéa pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sont considérées notamment et sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires, comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes énumérées aux articles L. 223-4, L. 451-2, L. 225-2, L. 931-7, L. 226-1 et L. 122-8 du Code du travail et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu aux articles 25-5 et 25-6 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toute-

fois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

Période des congés

Rappel fait de l'article L. 223-2 troisième alinéa et des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du Code du travail, le salarié a le droit de prendre douze jours ouvrables continus pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le reste des congés pouvant être pris, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période en accord avec l'employeur et le salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Indemnisation du congé

a

Salariés des jeux traditionnels

L'indemnité de congés payés est à la charge de l'employeur.

Le salarié en congés payés cesse d'émarger à la répartition des pourboires ; dans ce cas il perçoit pour la période de ses congés, une indemnité à la charge de l'employeur correspondante à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que le salarié continue d'émarger aux pourboires. Dans ce cas, il perçoit une indemnité de congés payés à la charge de l'employeur égale au 1/10^{ème} des sommes qu'il a perçues au titre de la répartition des pourboires pour la période de référence déterminée suivant les règles en vigueur dans l'entreprise, complétée du 1/10^{ème} des sommes qu'il a perçues au titre de l'indemnité de congés payés de l'année de référence précédente.

En fin de période ou d'exercice, le montant perçu à ce titre est comparé au 1/10^{ème} des salaires perçus sur la période de référence. Si cette dernière somme est plus favorable que celle découlant de la règle du maintien de la rémunération pendant l'absence pour congés payés, une régularisation est effectuée.

b

Autres salariés

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 223-11 du Code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Article 25-4

Autres congés (Avenant n° 27, 22 nov. 2018, étendu)

Congés pour événements familiaux et congés exceptionnels

À l'occasion de certains événements, les salariés sans condition d'ancienneté, bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

— mariage et PACS (Pacte Civil de Solidarité) du salarié : 5 jours ouvrables ;

— mariage et PACS d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

(Pour ces deux événements, cités ci-dessus, une franchise de 365 jours à partir du premier acte sera appliquée) ;

— mariage ou PACS d'une sœur ou d'un frère : 1 jour ouvrable (Une fois par personne pour l'un des deux événements) ;

— naissance ou adoption : 3 jours ouvrables ;

— le salarié conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, selon les termes de l'article L. 1225-16 ;

— décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;

— décès du conjoint ou titulaires d'un pacte civil de solidarité ou du concubin ou d'un enfant : 7 jours ouvrables ;

— décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un beau-fils : 2 jours ouvrables (Belle-fille ou beau-fils : enfant d'un des deux conjoints) ;

— décès d'un beau-parent, d'une sœur/demi-sœur ou d'un frère/demi-frère : 3 jours ouvrables (Demi-sœur et demi-frère : ayant un seul des deux parents en commun, mariés ou pacsés) ;

— déménagement, sous réserve d'une franchise de 5 ans : 1 jour ouvrable ;

— maladie d'un enfant : 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié

assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans, ces jours étant indemnisés ;

— annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;

— la journée défense et citoyenneté (JDC).

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel et de tout autre avantage lié au temps de présence.

En cas de survenance, en dehors de la France métropolitaine, d'un des événements listés ci-dessus, le congé lié à cet événement sera majoré d'un jour ouvrable.

Les salariés travaillant dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) bénéficieront de la même majoration que prévue ci-avant en cas de survenance d'un des événements listés ci-dessus intervenant en dehors du DROM.

Congés non rémunérés par l'employeur

Il est rappelé que les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré dans les conditions prévues par les différents textes en vigueur.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Article 25-5

Absence pour maladie et indemnisation

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

(Avenant n° 12, 15 avr. 2009, étendu) Après un an d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical, l'intéressé bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de cette incapacité sauf cas de force majeure. Le salarié doit être pris en charge par la sécurité sociale et être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de l'Union européenne, sauf impossibilité démontrée de rapatriement sanitaire.

L'employeur peut demander une contre-visite médicale.

Pendant trente jours, le salarié reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les soixante jours suivants, il reçoit les trois quarts de cette même rémunération.

(Avenant n° 12, 15 avr. 2009, étendu) L'indemnisation indiquée aux alinéas 3 et 4 du présent article intervient après le délai de carence suivant :

— maladie ou accident non professionnel sans hospitalisation :

3 jours de carence si le salarié n'a eu aucune absence pour maladie dans les douze mois qui précèdent le 1^{er} jour d'arrêt maladie

5 jours de carence si le salarié n'a eu aucune absence pour maladie dans les six mois qui précèdent le 1^{er} jour d'arrêt maladie

7 jours de carence dans tous les autres cas

— maladie ou accident professionnel - toute maladie avec hospitalisation : aucun délai de carence

Ce délai est de 3 jours calendaires en cas de maladie dont la durée continue (prorogations incluses) est supérieure à 21 jours calendaires.

Le premier temps d'indemnisation est augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation est augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou, le cas échéant, du régime de prévoyance prévu par la présente convention et/ou dans l'entreprise.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. Ces dispositions ne visent pas les sommes versées au titre d'un régime individuel contracté par le salarié à titre personnel.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement.

Si plusieurs absences pour maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordées au cours d'une année glissante, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus intervient aux dates habituelles de la paie.

Pour les salariés émergeant aux pourboires l'indemnisation de la maladie n'est pas imputable sur la masse des pourboires.

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, doivent être justifiées dans les deux jours ouvrables par certificat médical remis à l'employeur.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail, l'employeur s'efforce de privilégier le recours au contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement de salariés absents pour maladie. Toutefois, si en raison de la nature particulière de l'emploi occupé, et de la désorganisation qui s'en suit du fait de la prolongation de l'absence, l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail s'effectuera dans le cadre d'une procédure de licenciement. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé, dans le cadre d'une absence continue, ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus (Art. 25-5 alinéa 2, 3, 4 et 5).

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé perçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle lui donne droit son ancienneté.

L'employeur doit au préalable prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, et en respectant la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du travail.

Le salarié dont le contrat de travail aura été résilié dans les conditions visées à l'alinéa précédent, bénéficie, pendant une durée d'un an suivant la notification de son rétablissement en suite directe de l'arrêt de travail au cours duquel la rupture a été notifiée, d'une priorité d'embauche.

La notification sollicitant la mise en œuvre de la priorité d'embauche visée à l'alinéa précédent est faite par le salarié par lettre recommandée AR. La priorité d'embauche porte sur tout emploi compatible avec la qualification du salarié qui serait disponible dans l'entreprise, sous réserve de l'avis d'aptitude prononcé par le médecin du travail pour l'emploi proposé.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif pour motif économique, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement correspondantes.

Inaptitude

L'inaptitude du salarié à reprendre son emploi à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident est constatée par le médecin du travail dans le cadre de la visite médicale de reprise prévue à l'article R. 241-51 du Code du travail.

Le constat d'inaptitude intervient après les examens médicaux effectués conformément à l'article R. 241-51-1 du Code du Travail.

En application des articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 du Code du travail, l'employeur est tenu de proposer au salarié déclaré inapte un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions du médecin du travail et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail, après avis des délégués du personnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Prévoyance

Les parties conviennent de se réunir dans les 6 mois de la conclusion du présent accord pour définir les modalités de mise en œuvre d'un régime de prévoyance reprenant les principes déjà débattus en commission mixte.

Article 25-6 Maternité - Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du Code du travail.

Après deux ans d'ancienneté, pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les intéressées bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du Code du travail. La salariée ou son conjoint peuvent demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 du Code du travail (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

Article 26

Contrat de travail à durée déterminée

(Modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004)

Les contrats de travail sont conclus pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée de temps.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation en vigueur.

En raison de la nature de l'activité des casinos, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. *(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004)* Les casinos peuvent donc, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1, 3^e du Code du travail, avoir recours au contrat à durée déterminée pour des tâches précisées dans le contrat de travail individuel sans préjudice du délai de contestation du salarié en application de l'article L. 122-3-13 du code du travail.

Les conditions particulières d'emploi des extra et des saisonniers sont précisées ci-dessous.

a) Les extra :

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions de l'article L. 122-1-1, 3^{ème} du Code du travail. Le contrat d'extra n'a pas vocation à pourvoir au remplacement de salariés absents.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission qui lui est confiée. Il peut être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives.

L'amplitude maximale journalière de l'emploi d'un extra ne peut excéder douze heures consécutives.

En outre, l'extra ne peut être employé plus de six jours consécutifs

Un salarié extra *qui se verrait confier par la même entreprise des missions, dans le cadre de contrats de travail distincts, pendant plus de vingt jours dans un même mois civil (termes exclus de l'extension par arrêté du 2 avril 2003, JO 29 avril 2003)*, peut demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée ou saisonnier, tenant compte de son activité antérieure et de la variabilité et/ou de la saisonnalité de l'emploi auquel il a été affecté.

Le salaire de l'extra ne pourra en aucun cas être inférieur au salaire horaire pratiqué dans l'entreprise pour le poste correspondant.

b) Contrat de travail saisonnier

Le contrat de travail saisonnier concerne les salariés embauchés pour plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour tout ou partie de la saison. Il est dénommé "salarié saisonnier".

Le contrat saisonnier ne peut excéder huit mois : il doit définir la durée minimale pour laquelle il est conclu, sauf s'il est conclu de date à date.

Le salarié qui souhaite effectuer une nouvelle saison doit en faire la demande écrite par lettre recommandée AR au plus tard trois mois avant la date prévue pour le début de la saison. L'employeur doit lui répondre par lettre recommandée AR, au plus tard deux mois après réception de ce courrier.

À défaut de réponse, un nouveau contrat est conclu dans le même emploi ou un emploi équivalent pour la durée de la saison correspondant à celle des autres salariés saisonniers.

Les conditions particulières pour les logements des saisonniers, s'il y a lieu, sont mentionnées sur le contrat de travail.

Article 27

Travail intérimaire

Le recours au travail intérimaire est régi par les articles L. 124-1 et suivants du Code du travail.

Article 28

Travail à temps partiel

(Modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004)

Les employeurs privilégieront le volontariat dans les recrutements à temps partiel qu'ils seront amenés à envisager.

1

Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires hebdomadaires, mensuels ou annuels inférieurs à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

La durée du travail prévue ne peut être inférieure à 22 heures hebdomadaires sauf accord exprès du salarié.

2

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après que, préalablement à leur mise en oeuvre dans l'entreprise, l'avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel ait été recueilli : cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'Inspection du Travail.

En l'absence de représentation du personnel, le travail à temps partiel peut être pratiqué, sous réserve que l'Inspection du Travail en ait été préalablement informée.

3

Limitation des coupures quotidiennes

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, supérieure à deux heures.

4

Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est obligatoirement écrit.

Sauf passage du temps plein au temps partiel, il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne, outre les mentions visées à l'article 23 :

— la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail, ainsi que les éléments précisés à l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

— la rémunération correspondant à la durée du travail ;

— les limites dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de leur mise en oeuvre ;

Les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, permettre au salarié d'occuper un autre emploi à temps partiel.

5

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires est de 10 % de la durée contractuellement prévue, en l'absence d'accord d'entreprise différent sur ce point. Elles peuvent aller au-delà, avec l'accord du salarié, sans pouvoir dépasser 30 % de cette même durée. ⁽¹⁾ La journée de travail d'un salarié comporte une durée minimale continue égale à la moitié de la durée prévue pour la journée de travail. Exemple : une durée de 6 heures de travail effectif pour la journée de travail implique 3 heures de durée minimale continue.

(1) La phrase précédente avait été exclue de l'extension par arrêté du 2 avril 2003 (JO 29 avril 2003). Cette exclusion a été supprimée par arrêté du 26 octobre 2004 (JO 9 novembre 2004).

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

6

Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi à temps complet dans l'entreprise.

La mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail au niveau de l'entreprise peut conduire à choisir de maintenir ces salariés à leurs horaires actuels ou de réduire leurs horaires au prorata de la baisse du temps de travail, dans les mêmes conditions financières que les autres salariés.

7

Statut collectif

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, la présente convention, les conventions ou accords d'entreprise ou les usages, sous réserve des adaptations prévues par lesdits accords en ce qui concerne les droits conventionnels.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation que les salariés à temps complet.

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu à durée indéterminée ou déterminée, dans le cadre des conditions de recours prévues par le Code du travail.

8

Modification de la nature du contrat

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

L'employeur porte les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté l'intention d'obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

Le passage d'un horaire à temps partiel à un emploi à temps plein, et réciproquement, nécessite un accord entre le salarié et l'employeur, constaté par écrit.

Le salarié acceptant le statut de salarié à temps plein ne conserve pas les avantages particuliers dont il aurait pu bénéficier en raison de son statut de salarié à temps partiel. De même, le salarié à temps plein acceptant un emploi à temps partiel ne conserve pas les avantages particuliers éventuellement liés à son statut de salarié à temps plein.

9

Représentation du personnel

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

En cas de fraude, le juge d'instance constate la nullité de l'élection.

10

Garanties collectives

— Compte tenu de la législation actuelle et de la présente convention collective, et dans la limite des moyens de contrôle dont elles disposent, les entreprises ne peuvent embaucher à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs, dès lors que la durée du travail proposée aurait pour effet de faire dépasser les durées maximales absolues prévues par le Code du travail.

— Le fait pour un salarié à temps partiel d'occuper par ailleurs un emploi à plein temps, en violation des règles précisées à l'alinéa précédent, pourrait constituer un motif réel et sérieux de rupture du contrat de travail à temps partiel.

— Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, délibèrent au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

Dans les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, cette délibération intervient lors de l'examen de ce document.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un bilan social, la répartition des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps plein est, chaque année, ventilée par catégorie professionnelle et par sexe et portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés trimestriellement des demandes et des contrats qui auront été conclus à temps partiel.

Article 29

Travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'insertion des handicapés au plus tard dans les douze mois suivants la signature de la présente convention.

Article 30

Promotion interne

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur privilégie l'appel aux employés de l'entreprise : il choisit parmi ceux qui sont aptes à occuper ce poste ou ceux qui peuvent le devenir à l'issue d'une formation appropriée de courte durée en interne ou en externe.

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante.

À l'issue de la période probatoire, si le salarié n'est pas confirmé dans le nouveau poste, il est réintégré à son ancien poste ou à un poste équivalent aux conditions du poste réintégré. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 31 **Mobilité géographique**

La mobilité professionnelle vise le changement permanent de lieu de travail impliquant un changement de domicile. Toute modification du lieu de travail ayant cette conséquence doit faire l'objet d'un accord de l'intéressé.

Dans ce cas, l'employeur prendra en charge les frais de déménagement occasionnés par ce changement de domicile. À qualification et emploi équivalents ces mutations s'effectuent sans baisse de rémunération.

Par ailleurs, l'employeur prendra toutes mesures utiles d'assistance aptes à favoriser la nouvelle implantation géographique du salarié et de sa famille.

Article 32 **Modes de rémunération des personnels des jeux traditionnels**

Les casinos qui au jour de la conclusion de la présente convention distribuent l'intégralité des pourboires au seul personnel des salles de jeux traditionnels sont tenus de maintenir cette pratique.

Article 32-1 **Répartition des pourboires**

Dans les casinos, qu'ils répartissent l'intégralité des pourboires aux seuls salariés des salles de jeux traditionnels ou non en vertu des dispositions conventionnelles antérieures, l'intégralité des pourboires recueillis aux tables de jeux est centralisée et répartie par l'employeur dans les conditions suivantes :

- a) Les pourboires sont déposés ostensiblement, par les bénéficiaires, dans les boîtes à pourboire des tables de jeux.
- b) Le contenu de chaque boîte est compté contradictoirement, à la fin de chaque journée, par au moins deux employés désignés par le service, et par un représentant de la direction. Le montant de ce contenu est inscrit sur le livre de comptabilité des pourboires, modèle 22, prévu par l'arrêté du 30 septembre 1920. Ce livre est paraphé par les intéressés.
- c) Chaque jour, la masse des pourboires est répartie aux seuls ayants droit tels que déterminés par un accord pris en application de l'article 18 de la réglementation des jeux et est divisée en un nombre de parts égal au total des parts attribuées dans les contrats de travail des employés sus-indiqués. Le paiement en est fait mensuellement.
- d) Les employés ci-dessus indiqués participent à cette répartition chaque jour de la durée de leur contrat quel que soit le nombre de journées de travail effectif ou de repos, sauf dispositions conventionnelles.
- e) Cependant, les employés ne participent pas à la répartition le jour où ils seront absents sur leur demande, ou pour une cause qui leur est imputable.
- f) Les délégués du personnel jeux, ainsi que les représentants des syndicats représentatifs présents dans l'établissement, ont communication des modèles 3.

Il est entendu que les casinos dans lesquels un système différent de celui exposé ci-dessus a été mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente convention ne sont pas tenus de se conformer aux dispositions du présent article.

Article 32-2 **Attribution des parts**

L'attribution des parts prévues à l'article 32-1- c) est faite conformément au barème en vigueur dans l'établissement.

Article 32-3 **État modèle 3 et état modèle 4**

Les casinos sont tenus de communiquer aux représentants du personnel, et d'afficher dès le début de la saison, dans les vestiaires des employés de jeux traditionnels, un extrait modèle dit "état 3". Toute modification en cours de l'exercice doit y être portée.

La liste des salariés et des emplois figurant à l'état 4 peut être communiquée aux représentants du personnel.

Article 32-4 **Boule**

Les pourboires reçus par le personnel de la boule restent, sauf accord d'entreprise, acquis au personnel de ce service et répartis selon le système prévu à l'article 32-1- c). Il est entendu que les casinos dans lesquels un système différent de celui exposé au présent article a été mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente convention ne sont pas tenus de se conformer aux dispositions du présent article.

32-5

Payement au mois.

Un acompte peut être versé à partir du 15 de chaque mois aux employés qui en font la demande.

Dans le cas de rémunération au pourboire des employés de jeux traditionnels, cet acompte - qui ne peut, en aucun cas, imposer à l'employeur d'arrêter une seconde paie mensuelle - sera calculé forfaitairement en prenant pour base les pourboires acquis à l'employé pour la période écoulée du 1^{er} au 15.

La régularisation est faite lors de l'établissement de la paie mensuelle.

Article 33

Durée du Travail

(Modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004)

(Voir également Décret n° 2003-840 du 1er septembre 2003)

33.1

Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail conventionnelle est fixée à 35 heures hebdomadaires. Au-delà de cette durée, les heures de travail effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires, sous réserve des dispositions des articles 33-3,33-4,33-5,33-6 et33-7de la présente convention.

33.2

Notion de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Ceci ne fait pas obstacle aux accords aux usages d'entreprise qui en prévoiraient la rémunération.

Si le salarié reste à disposition de l'employeur pendant le temps de repas, ce temps est considéré comme du travail effectif.

Le salarié est considéré comme étant à disposition de l'employeur lorsque, pendant ce temps, il ne peut vaquer à des occupations personnelles car tenu de répondre à toute sollicitation de l'employeur pour regagner son poste de travail.

Ces dispositions valent également pour les temps de pause.

S'agissant du temps d'habillage ou de déshabillage, notamment en raison de la spécificité du métier exercé, ce temps, s'il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, doit donner lieu à des contreparties en temps ou en rémunération selon des modalités arrêtés dans l'entreprise, en conformité avec L. 212-4 alinéa 3 du Code de travail.

Personnel des jeux traditionnels et des machines à sous :

Dans les salles de jeux traditionnels, compte tenu des rythmes de travail, des temps de pause de courte durée appelés communément "temps de relève" sont accordés par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les heures et au minimum toutes les deux heures selon l'activité.

Pour le personnel oeuvrant dans les salles de machines à sous, des temps de pause de courte durée sont accordées par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les deux heures et au minimum toutes les trois heures selon l'activité.

Ces temps de relèves ou de pauses de courte durée sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent permettre aux salariés de maintenir la concentration nécessaire à l'exercice de leur activité.

Les heures d'inactivité liées à la fin d'une période de travail interrompue par l'employeur, notamment en l'absence de clientèle, sont payées comme temps de travail mais ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à récupération.

33.3

Modalités de décompte du temps de travail

Des processus de contrôle fiables doivent être envisagés, après consultation des représentants du personnel, en reprenant l'une ou l'autre des différentes modalités prévues par les dispositions réglementaires traitant de ce sujet, pour le personnel ni cadre dirigeant, ni cadre autonome.

Les parties signataires incitent les entreprises à privilégier le décompte du temps de travail à partir de feuilles d'émargement, de pointeuse ou de badgeuse.

33.4 Aménagement et organisation du temps de travail

a

Pour le personnel des jeux rémunérés aux pourboires, les modalités retenues pour toute forme d'organisation du temps de travail doivent prévoir un nombre de jours de repos identique entre tous les salariés concernés, au "prorata temporis" du temps de présence, au cours de l'exercice ou de l'année civile.

Ces modalités doivent par ailleurs respecter le principe suivant lequel la répartition des pourboires doit être opérée mensuellement.

b

L'aménagement de la durée du travail visée à l'article 33-2 s'organise selon les différentes modalités suivantes :
— réduction hebdomadaire, mensuelle ou annuelle avec calcul dans ce dernier cas des heures supplémentaires sur l'année ;

— semaine de 4 ou 5 jours alternés, la semaine s'appréciant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures, indépendamment de l'élaboration des plannings établis sur les amplitudes d'ouverture ;

— annulation du temps de travail par l'octroi de jours de repos⁽¹⁾.

(1) Le tiret avait été exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 2003 (JO 29 avril 2003). Cette exclusion a été supprimée par arrêté du 26 octobre 2004 (JO 9 novembre 2004).

c

Une partie des jours non travaillés visés ci-dessus peut-être affectée à un compte épargne-temps ou une formation selon des limites et dans des conditions fixées par accord d'entreprise, et répondant aux conditions fixées par L. 932-1 du Code du travail.

(2)

(2) Le paragraphe avait été exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 2003 (JO 29 avril 2003). Cette exclusion a été supprimée par arrêté du 26 octobre 2004 (JO 9 novembre 2004).

d

En l'absence de délégués syndicaux ou à défaut d'accord, les modalités de réduction du temps de travail qui sont prises en application du présent accord de branche, donnent lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. À défaut l'information est faite individuellement aux salariés.

En toute hypothèse, la mise en oeuvre de l'application directe de la présente convention implique le respect des dispositions de L. 212-9 du Code de travail annexé.

En particulier, une partie des jours pris en compte dans l'annualisation du temps de travail attribué dans le cadre de l'annualisation du temps de travail doit être laissée à l'initiative du salarié. Le nombre de jours ne peut être inférieur à 1/3, au choix du salarié .

e

En cas de modulation du temps de travail, qui ne peut être introduite que par accord d'entreprise et après consultation du comité d'entreprise à défaut de dispositions légales contraires, les horaires donnent lieu à une programmation indicative en début d'année ou selon une autre périodicité. Un délai de prévenance de huit jours ouvrés, doit être prévu en cas de modifications de la programmation envisagée. Le CHSCT, s'il existe, est consulté préalablement à la mise en oeuvre d'un projet de modulation.

f

Une organisation du travail par cycles, limitée à des périodes de douze semaines, en application et dans les conditions fixées par L. 212-7-1 du Code du travail, peut être mise en oeuvre sous réserve d'un accord d'entreprise.

(Dispositions ajoutées par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004)

Principe de lissage des rémunérations :

Pour les services ou catégories de personnel dont la durée du travail est annualisée, la rémunération mensuelle sera lissée et donc indépendante du nombre d'heures de travail effectuées chaque mois.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence sur la base de la rémunération lissée. En cas d'indemnisation de l'absence, celle-ci s'effectue sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail réel au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen

résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Modalités de prise des jours de repos :

Pour les services et départements concernés par les présentes dispositions, la réduction du temps de travail s'effectuera d'une part par une réduction de la durée moyenne, par la prise d'un nombre de jours de réduction du temps de travail tel qu'en fonction de l'horaire collectif maintenu (par exemple 39 heures), la durée du travail soit ramenée à 1600 heures dans l'année.

Les jours de réduction du temps de travail visés au premier alinéa seront à prendre selon les modalités suivantes :

- la moitié au choix du salarié, jours pris à des dates proposées par le salarié en concertation avec son supérieur hiérarchique,
- l'autre moitié par jours consécutifs ou non, à des dates fixées par la Direction.

La fixation des jours de repos fera l'objet d'une programmation indicative pour chacun des salariés.

La prise effective des jours de repos fera l'objet d'un suivi spécifique communiqué au salarié. En cas de modification, le délai de prévenance est fixé à 7 jours.

Les jours de repos générés par la présente convention ne peuvent pas être reportés sur l'exercice suivant. Ils doivent donc être pris dans le cadre de l'année civile.

La durée d'une journée d'absence ou d'une demi-journée d'absence, quelle que soit sa nature, est valorisée à sa durée théorique (7 heures ou 3 heures 30), elle a donc pour effet de réduire proportionnellement les droits à repos.

Heures supplémentaires en cas d'annualisation :

Les heures supplémentaires éventuelles, décomptées sur l'année au-delà de 1600 heures, peuvent, en application de l'article L. 212-5 du Code du travail soit être payées avec les majorations y afférentes soit faire l'objet, en tout ou partie, d'un repos compensateur en temps.

Celles effectuées, à la demande de l'entreprise, au-delà de 39 heures par semaine sont décomptées comme heures supplémentaires pour la semaine considérée et ne sont pas prises en compte pour le décompte de la durée annuelle du travail, dès lors qu'elles ont été rémunérées ou compensées sur la période considérée, avec les majorations correspondantes.

33.5 Heures supplémentaires

Le régime des heures supplémentaires suit les dispositions légales en vigueur. Les entreprises peuvent prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, à partir de la 36^{ème} heure ou au-delà de la durée annuelle légale telle que fixée par la loi en cas de décompte hebdomadaire du temps de travail. À défaut, elles sont payées conformément à la loi, sous réserve des dispositions de 33-6 relatives au personnel de l'hôtellerie et de la restauration.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'usage en vigueur, les entreprises peuvent prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent. Lorsque ce dispositif est mis en oeuvre dans l'entreprise, dès que les droits à une journée de repos sont réunis, le repos est pris en une journée ou une demi-journée à la convenance du salarié, selon des procédures et des délais de prévenance, tenant compte des possibilités du service, adoptés au niveau de l'entreprise soit par accord, soit après information et consultation des représentants du personnel dans un maximum de 6 mois décomptés à partir de l'acquisition du droit au repos équivalent à une journée.

Ces repos compensateurs sont assimilés à du temps de travail effectif et sont à la charge de l'employeur.

33.6 Durée du travail du personnel de l'hôtellerie et de la restauration

Les parties signataires considèrent que l'ensemble du personnel de la restauration et de l'hôtellerie, dans le cas où, ces activités ne relèvent pas d'une activité suffisamment distincte justifiant l'application distributive de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, doivent aboutir à la durée conventionnelle du travail, à 35 heures en application de L. 212-4 alinéa 4 du Code du travail.

Il est reconnu que cette réduction doit se faire par étapes.

En conséquence, à l'occasion de l'application de l'accord, les salariés de la restauration et de l'hôtellerie bénéficient des salaires minima conventionnels pour 39 heures demeurant calculés sur 43 heures.

Pour le personnel :

- de la restauration correspondant à l'obligation de restauration prévue par la réglementation des jeux, que ce restaurant soit situé à l'intérieur d'une salle de jeux ou non ou dans l'enceinte du casino ;
- des restaurants extérieurs aux salles de jeux exerçant cette activité en concurrence avec les restaurants du bassin

touristiques ;

— de l'hôtellerie, dans le cas où ceux-ci ne relèvent pas d'une activité suffisamment distincte justifiant l'application distributive de la convention collective, la durée du travail sera progressivement réduite de 39 heures à 35 heures. Elles s'appliqueront également dans toutes les activités d'hôtellerie, dans le cas où celles-ci ne relèvent pas d'une activité suffisamment distincte justifiant l'application distributive de la convention collective nationale des hôtels cafés restaurants.

Cette réduction de 39 heures à 35 heures se fera selon les modalités suivantes :

— 38 heures au 1^{er} janvier 2003. Les salaires conventionnels applicables pour ces salariés sont calculés pour 42 heures selon les grilles de minima annexées à la présente convention collective.

— 37 heures au 1^{er} janvier 2004. Les salaires minima conventionnels applicables pour ces salaires sont calculés pour 41 heures selon les grilles de minima annexées à la présente convention collective.

— 35 heures au 1^{er} janvier 2005. Les salaires minima conventionnels applicables pour ces salaires sont calculés pour 41 heures selon les grilles de minima annexées à la présente convention collective.

Cette dégressivité aura pour effet de mettre au même niveau les minima conventionnels de ces salariés avec les autres salariés des casinos relevant de la même qualification (33-8 alinéa 2 ci-dessous).

Pour les activités de restauration et d'hôtellerie ci-dessus mentionnées, le contingent d'heures supplémentaires est fixé : pour 2002 à 130 heures, pour 2003 à 145 heures, pour 2004 à 165 heures.

A compter du 1^{er} janvier 2005, pour les mêmes activités, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux salariés de l'hôtellerie et de la restauration qui sont à la date de la signature des présentes dispositions dans le champ d'application d'un accord d'entreprise ayant réduit leur durée de travail à 35 heures ni à ceux dont la durée de travail aurait été réduite à 35 heures en vertu soit d'un engagement unilatéral de l'employeur soit d'un contrat de travail.

33.7⁽¹⁾

(1) Cet article avait été exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 2003 (JO 29 avril 2003). Cette exclusion a été supprimée par arrêté du 26 octobre 2004 (JO 9 novembre 2004) en tant qu'elle concerne les alinéas 4, 5 et 6 de cet article.

Encadrement

a) Convention de forfait en heures (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004)

Pour les cadres de niveau VII non dirigeants, et certains emplois de niveau VI dès lors qu'ils sont identifiés par accord d'entreprise comme répondant aux principes évoqués au 1^{er} alinéa du présent article un forfait de salaire sans référence à un horaire précis peut être appliqué.

Pour les salariés ayant la qualité de cadre supérieur, ou ceux pour lesquels le décompte du temps de travail, en raison de leurs responsabilités et du mode d'exercice de leur activité, est dépourvu de sens, il n'y a pas lieu d'ins-taurer une mesure du temps de travail en heures.

b) Convention de forfait en jours sur l'année Titre exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 2003, JO 29 avril 2003)

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 2003, JO 29 avril 2003)

Les salaires relevant de l'encadrement doivent pouvoir bénéficier des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

En contrepartie, les salariés se voient attribuer des jours de congés, éventuellement sous forme d'abonnement à un compte épargne-temps. Leur durée du travail ne peut excéder 217 jours en année pleine, et ils bénéficient d'une repos quotidien continu de 13 heures minimum.

Les journées ou demi-journées de travail sont décomptées par des systèmes auto-déclaratifs. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel reçoivent un rapport annuel sur le suivi de la charge du travail des cadres visés par le présent article.

Pour les salariés relevant du présent article et rémunérés au pourboire, ces jours de réduction du temps de travail sont à la charge de l'employeur.

(Dispositions suivantes ajoutées par avenant n° 3 du 2 juillet 2004 étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004)

Les parties rappellent que la réduction du temps de travail des cadres, telle que prévue dans la présente convention, n'a ni pour objet, ni pour effet d'intensifier la charge de travail des salariés concernés pendant les périodes travaillées par rapport à la situation d'organisation du temps de travail qui prévalait avant la mise en œuvre de la convention.

En conséquence, les parties signataire se sont accordées sur les dispositions suivantes :

Article 1 : Cadres dirigeants

Conformément à l'article L. 212-15-1 du Code du travail, les parties constatent l'existence de cadres dirigeants auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique corrélativement une large indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps nécessaire à l'exercice de leur mission.

Ces cadres sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, contrepartie de l'exercice de la mission qui leur est confiée, étant rappelé qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de la rémunération et un quelconque horaire collectif de travail.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal et conventionnel de la durée du travail.

Il s'agit, au jour de la conclusion du présent accord des cadres hors classification et de certains cadres du niveau VII qui répondraient aux exigences légales.

Articles 2 : Autres cadres

a) Les cadres des niveaux VII, non visés à l'article 1, relèvent des dispositions prévues par l'article L. 212-15-3 - III du Code du travail.

Les parties conviennent que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

b) Ces cadres, dits «autonomes», bénéficieront de forfaits établis sur une base annuelle en jours de travail.

Ce forfait est fixé à 217 jours de travail par an, sous réserve que les droits à congés payés soient acquis et pris sur la période de référence. Ils s'entendent par année civile, sans préjudice des possibilités de report sur les trois premiers mois de l'année civile suivante, prévues par l'article L. 212-15-3, III du Code du travail.

Le nombre de jours de travail ainsi déterminé tient compte de tous les congés divers acquis, dès lors qu'ils excèdent les congés payés légaux et les jours fériés légaux chômés correspondant à des jours de la semaine normalement travaillés. Ces dispositions visent tous les autres jours supplémentaires, quelle que soit leur source (accord collectif, usage ou contrat individuel de travail).

Seuls les congés exceptionnels liés, notamment à des événements familiaux, tels qu'ils sont prévus par la loi ou la convention collective ne sont pas pris en compte dans la fixation de ce forfait et viennent le réduire à due concurrence.

Le nombre de jours de repos supplémentaires s'acquière en fonction du nombre de jours ou de demi-journées travaillés sur l'année. En conséquence, ce forfait est proratisé pour les cadres entrés ou sortis en cours d'année et pour ceux ayant été absents plus de trente jours du fait d'absences continues ou discontinues. Cette proratisation s'effectue à raison de un jour par période de trente jours d'absence.

c) Compte tenu de sa spécificité de cette catégorie de cadres et de l'absence d'encadrement de leur temps de travail, le décompte des jours ou demi journées de travail et de repos est suivi par un dispositif autodéclaratif mensuel, en jours, contresigné par le responsable hiérarchique.

Les cadres doivent bénéficier d'un repos minimum de 13 heures entre deux journées de travail, ainsi que des dispositions légales en matière de repos hebdomadaire. Le respect de ces dispositions est vérifié dans le dispositif autodéclaratif mentionné à l'alinéa ci-dessus.

d) Les articles L. 212-1 et L. 212-7, alinéa 2 ne sont pas applicables aux cadres visés par le présent article.

Toutefois leur temps de travail s'inscrit dans une durée quotidienne maximale de dix heures de travail effectif par jour et de quarante huit heures par semaine ces données constituant exclusivement un seuil au delà duquel les dispositions de l'alinéa suivant trouvent à s'appliquer.

En cas de dépassement régulier de ces durées, le cadre concerné peut saisir le responsable hiérarchique de la situation, afin de déterminer les solutions à apporter à la situation s'il s'avérait qu'elle n'était pas conjoncturelle.

À défaut d'accord direct, le cadre concerné pourra saisir la direction du casino qui devra lui faire connaître la position qu'elle retiendra pour remédier, le cas échéant, aux problèmes dès lors qu'ils auraient fait l'objet d'un constat commun.

Pendant les deux années suivant la mise en place de ces forfaits jours, un rapport annuel est établi auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sur les problèmes traités et les solutions apportées.

Les dispositions qui précèdent remplissent les exigences mentionnées à l'article L. 212-15-3, III du Code du travail en matière de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de la charge de travail qui en découle.

e) Les cadres des autres niveaux et les cadres de niveau VI ne disposant pas d'une réelle autonomie dans l'orga-

nisation de leur temps de travail, sont réputés, sauf exception faisant l'objet d'un accord d'entreprise particulier, relever des dispositions appliquées aux salariés non cadres de leur service.

33.8 Incidence sur la rémunération

La réduction effective du temps de travail ne peut entraîner une baisse de la rémunération mensuelle réelle payée pour 39 heures.

Sans préjudice des accords d'entreprise portant sur les salaires, les salaires minima conventionnels de branche, établis pour 39 heures sont maintenus au même niveau pour 35 heures, dans la mesure où un accord a pu être trouvé dans les conditions prévues par les articles précédents.

Pour le personnel de l'hôtellerie et de la restauration, le calcul de l'indemnité nourriture à verser sera réduit proportionnellement au nombre de jours de repos supplémentaires accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Le principe et les modalités de compensation salariale concernant les rémunérations et les garanties en vigueur dans les entreprises font l'objet de négociations à ce niveau.

Article 34 Compte épargne temps

(Article exclu de l'extension par arrêté du 2 avril 2003, JO 29 avril 2003)

(Article supprimé par avenant n° 3 du 2 juillet 2004, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} décembre 2004)

Article 35 Dispositions générales

Mod. par Avenant n° 32, 24 nov. 2022, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

INOVA CFE-CGC.

35-1 Durées maximales du travail

L'application et la détermination des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail sont celles fixées par la loi.

35-2 Repos hebdomadaire

Les salariés disposent de 2 jours par semaine civile. Les entreprises s'efforcent de privilégier les organisations permettant que ces deux jours soient pris consécutivement.

Toutefois, en cas de forte activité ou de nécessité imprévisible, ce repos hebdomadaire peut être déterminé de façon à permettre aux bénéficiaires de ne disposer que d'une journée complète de repos, étant précisé qu'il y aura au minimum 36 heures entre 2 séances de travail, la seconde séance de repos étant reportée dans la limite d'un cumul de 8 journées par an dans les 12 mois suivants.

Le repos hebdomadaire est pris par roulement.

35-3 Travail de nuit et pénibilité

Compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de la branche, le travail de nuit constitue un mode habituel de travail et son indemnisation est prise en compte dans la détermination de la grille des salaires minima définis par la présente convention, sans préjudice des négociations qui s'engageront 6 mois après la publication des décrets d'application de la loi sur le travail de nuit.

Par ailleurs, le CHSCT propose toutes études visant à limiter la pénibilité des différents postes de travail dans

l'ensemble des secteurs d'activités des casinos :

- dans le secteur des jeux traditionnels, il conviendra de rechercher les moyens de permettre au maximum un travail assis ou reposé selon les types de tables de jeux utilisées ;
- dans le secteur des machines à sous, il sera recherché le moyen de réduction des nuisances sonores.

35-4 Jours fériés

a 1^{er} mai

— Secteur des jeux traditionnels.

Si le 1^{er} mai est un jour d'ouverture pour le casino, il est payé double, conformément à la loi, au salarié qui travaille ce jour-là ou à celui qui se trouve en repos hebdomadaire, par majoration, au mieux :

- soit du 1/26 des rémunérations acquises par les intéressés au cours de la période de trente jours comprise entre le 1^{er} avril et le 30 avril inclus de la même année, sauf usage différent ;
- soit de la rémunération du jour.

— Autres secteurs

Si le premier mai est un jour d'ouverture pour le casino, il est payé double, conformément à la loi, au salarié qui travaille ce jour-là ou à celui qui se trouve en repos hebdomadaire en application d'un planning de roulement. Il y a alors lieu de régler :

- une indemnité proportionnelle au montant du salaire correspondant à cette journée pour les salariés payés au fixe ;
- une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service.

b (Avenant n° 32, 24 nov. 2022, étendu) - Autres jours fériés - tous secteurs

En vue de compenser forfaitairement les jours de fêtes légales et les jours chômés exceptionnels,

Il est accordé 6 jours de repos supplémentaires individuels incluant la journée de solidarité soit 5 jours, en plus du 1^{er} mai.

Ces jours, considérés comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à une majoration au titre des heures supplémentaires, seront posés par accord entre le salarié et l'employeur.

Pour les contrats à durée déterminée et les salariés entrants ou sortants en cours d'année, ces dispositions s'appliquent au prorata des jours passés dans l'entreprise. Exemple : un salarié ayant travaillé 6 mois a droit à 3 jours de compensation.

Les dispositions plus favorables, à la date de signature de cet avenant, quelle qu'en soit la source (contrat, accord, usage...) restent applicables.

II - Classification des personnels des casinos

Mod. par Avenant n° 7, 21 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension.

Préambule

Compte tenu des spécificités propres au secteur des Casinos, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois sept niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de connaissances.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient :

— de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, les connaissances (l'expérience, la formation et les diplômes) entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé.

À cet égard, le fait de disposer de titres universitaires ou autre n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie.

— de ne pas prendre en compte à priori l'intitulé de poste attribué au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de connaissances.

— d’apprécier cumulativement les différents critères retenus pour positionner l’emploi occupé dans la classification. La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d’emploi dont le positionnement de départ dans la classification correspond au niveau défini.

Il n’est indiqué que l’intitulé du poste (ce qui n’est pas suffisamment précis, un emploi ne pouvant être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises en matière de responsabilité, les difficultés de mise en œuvre des connaissances et des compétences, la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d’autonomie d’action et d’initiative).

Chaque emploi peut avoir une amplitude de positionnement dans la classification étendue sur plusieurs niveaux en fonction de la définition à laquelle il correspond.

Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) des casinos ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Polyactivité

Les parties constatent que l’activité des casinos implique fréquemment la mise en œuvre d’une polyactivité des salariés qui y sont employés.

Il s’agit généralement d’emplois, permanents ou saisonniers, impliquant l’exercice de tâches relevant d’un même niveau de qualification.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés concernés par des emplois mettant en œuvre une polyvalence significative et permanente doivent être engagés en fonction d’une activité, d’une filière et d’une qualification dominante.

L’exercice significatif et permanent de plus de deux activités relevant de services différents et de même niveau de qualification sera pris en compte dans la progression de carrière du salarié et/ou dans son classement dans d’éventuels indices intermédiaires.

Par exercice significatif et permanent de plusieurs activités, il convient d’entendre l’exercice permanent d’activités alternantes, inscrites dans le cadre de l’organisation habituelle du travail du salarié.

Lorsque la polyactivité, exercée dans les conditions ci-dessus définies, implique l’exercice de tâches relevant de postes de niveaux (ou indices) de qualification différents, le salarié concerné est classé au niveau (ou indice) correspondant à l’activité la plus qualifiée.

Indices intermédiaires

Des accords d’entreprise, ou, à défaut d’accord, l’employeur, après consultation des représentants du personnel, définiront les indices intermédiaires au sein des niveaux compris dans la présente classification, en fonction :

- de la taille de l’établissement et de son organisation ;
- de la polyactivité mise en œuvre ;
- du volume de jeux ;
- d’une expérience professionnelle spécifique requise pour tenir l’emploi niveau ;
- de tout autre critère justifiant l’instauration de tels échelons intermédiaires, tel que l’usage de langues étrangères.

Généralités

Les emplois des casinos sont répartis en trois filières :

- filière exploitation jeux regroupant les personnels des jeux de table et des machines à sous
- filière exploitation hors-jeux regroupant, la restauration, les spectacles, les services d’accueil, la technique et, le cas échéant l’hôtellerie uniquement lorsque l’hôtel est situé dans l’enceinte du casino.
- filière administration - gestion (secrétariat, comptabilité, informatique.)

Employés - Ouvriers - Niveau I

1) Définition

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle, visant à exécuter des tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

2) Niveau de connaissances requis

Ces emplois n'exigent aucun diplôme ou expérience et sont accessibles après une brève période d'adaptation.

3) À titre d'exemple, le niveau I constitue le classement de départ pour les emplois suivants

a) Filière exploitation jeux

(Avenant n° 7, 21 nov. 2007, étendu) Croupier débutant, (expérience métier de 12 mois maximum) bout de table, hôtesse/valet de pied, équipier machines à sous, contrôleur des entrées, hôte/hôtesse, caissier débutant, technicien débutant.

b) Filière exploitation hors-jeux

Vestiaire, plongeur, garçon de cuisine, commis de rang, officier, commis de bar, commis de cuisine, caviste, serveur/barman, femme de ménage polyvalente, femme/valet de chambre, employé de hall.

Ouvreuse, aide accessoiriste.

Agent d'entretien effectuant des tâches simples de nettoyage, d'entretien des espaces verts, équipier salon, agent technique.

c) Filière administration - gestion

Employés de bureau effectuant des tâches simples telles que courses, photocopies, standard.

Employés - Ouvriers - Niveau II

1) Définition

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction de résultats à atteindre et suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

2) Connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation initiale ou professionnelle (type CQP, CAP - BEP - niveaux V et IV b de l'Éducation Nationale).

3) À titre d'exemple, le niveau II constitue le classement de départ pour les emplois suivants

a- **Filière exploitation jeux**

(Avenant n° 7, 21 nov. 2007, étendu) Croupier de Boule confirmé, changeur, secrétaire aux entrées, changeur machines à sous, mécanicien/assistant clientèle machines à sous, caissier machines à sous confirmé, technicien machines à sous confirmé.

b- **Filière exploitation hors-jeux**

Demi chef de rang, économe, écailler, chef de rang, barman confirmé, standardiste bilingue, agent de sécurité, voiturier.

Accessoiriste, régie lumière et son, assistant opérateur cinéma, caissier cinéma - théâtre.

Agent technique/ouvrier ayant la formation évoquée dans la définition (menuisier, peintre, maçon, plombier, jardinier, etc.) exécutant des tâches habituelles, lingère.

c- **Filière administration - gestion**

Secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur.

Employés - Ouvriers - Niveau III

1) Définition

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux 1 et/ ou 2, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

2) Connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation initiale ou professionnelle (CQP, Baccalauréat, Brevet Technique (niveau IV de l'Éducation Nationale)).

3) À titre d'exemple, le niveau III constitue le classement de départ pour les emplois suivants

a- Filière exploitation jeux

Croupier (Avenant n° 7, 21 nov. 2007, étendu) physionomiste, caissier jeux, contrôleur / auditeur machines à sous.

b- Filière exploitation hors-jeux

chef de partie confirmé (cuisine ou pâtisserie), sommelier, contrôleur restauration, maître d'hôtel, responsable bar, cave, économat, gouvernante, concierge.

Animateur/ présentateur de spectacles, opérateur cinéma, disc-jockey, musicien, artiste.

Agent technique/ ouvrier qualifié dont la qualification est reconnue par diplôme ou par expérience professionnelle, pouvant encadrer une équipe d'ouvriers (menuiserie, peinture, maçonnerie, jardin,) opérateur vidéo.

c- Filière administration - gestion

Comptable, technicien paye, assistant commercial.

Agent de maîtrise ou technicien - Niveau IV

1) Définition

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes, éventuellement à les former, et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux 1 et 2 et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

2) Connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation initiale ou professionnelle (BTS-DUT-DEUG niveau III de l'Éducation Nationale).

3) À titre d'exemple, le niveau IV constitue le classement de départ pour les emplois suivants

a- Filière exploitation jeux

(Avenant n° 7, 21 nov. 2007, étendu) Chef de table, chef caissier, responsable de service machines à sous non-membre du comité de direction (caisse, salle, technique, contrôle), chef caissier mas, chef de partie de boule.

b- Filière exploitation hors-jeux

Maître d'hôtel, chef barman (effectif supérieur à 10), 1^{er} maître d'hôtel (effectif inférieur à 10), chef de cuisine (effectif inférieur à 10), chef pâtissier (effectif supérieur à 10), responsable sécurité, responsable accueil.

Responsable maintenance, chef d'équipe d'entretien, chef d'équipe vidéo.

c- Filière administration - gestion

Assistant de direction commerciale, responsable informatique, responsable paye.

Classification de l'encadrement

Le secteur professionnel des casinos est caractérisé par une grande disparité dans la taille et la nature de ses exploitations et donc dans les exigences professionnelles requises de leur encadrement. Ainsi, compte tenu de ce qui précède, les cadres peuvent être positionnés dans des niveaux différents même si, au sein de leur établissement, ils occupent des fonctions répondant à la même appellation que dans d'autres établissements.

Cadre - Niveau V

1- Définition

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

2- Connaissances requises :

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par une formation des niveaux 1 et 2 de l'Éducation Nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

3- À titre d'exemple, le niveau V constitue le classement de départ pour les emplois suivants :

a- Filière exploitation jeux

(Avenant n° 7, 21 nov. 2007, étendu) Chef secrétariat & physionomie, chef de partie principal jeux, chef partie jeu de table, caissier principal, responsable de salle, membre de comité de direction débutant et qui gère un effectif égal ou inférieur à 10.

b- Filière exploitation hors-jeux

1^{er} maître d'hôtel (effectif supervisé égal ou supérieur à 10), chef de cuisine (effectif supervisé égal ou supérieur à 10), responsable banquet.

Régisseur.

Responsable vidéo.

c- Filière administration - gestion

Comptable principal.

Cadre - Niveau VI

1)- Définition :

Les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation exercées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

2- Connaissances requises :

Les connaissances mises en oeuvre sont non seulement celles équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme des niveau I ou II de l'Éducation Nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

3- À titre d'exemple, le niveau VI constitue le classement de départ pour les emplois suivants :

a- Filière exploitation jeux

Membre du comité de direction confirmé (effectif supérieur à 10), responsable du service machines à sous, sous-directeur des jeux,

b- Filière exploitation hors-jeux

Responsable restauration, directeur de l'hébergement.

Directeur artistique.

Directeur technique.

c- Filière administration - gestion

Responsable administratif et comptable, responsable commercial, informatique, chef comptable, responsable du personnel, contrôleur de gestion

Cadre - Niveau VII

1)- Définition :

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau VI, mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'entreprise.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la nature des fonctions exercées, la taille de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements ou établissements, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et la responsabilité quantitativement et qualitativement importantes pour l'entreprise de la fonction concernée.

2)- À titre d'exemple, peuvent être classés dans cette catégorie, les emplois suivants

a)- Filière exploitation jeux

Directeur des jeux de table, directeur des machines à sous

b)- Filière exploitation hors-jeux

Directeur de la restauration, directeur d'exploitation.

Directeur technique.

c)- Filière administration - gestion

Directeur commercial et/ou marketing, directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier.

III - Salaires

Personnel des jeux traditionnels

Rémunérations minimales mensuelles garanties

Avenant n° 7 du 14 janvier 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2005, JO 9 avr. 2005]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En application du protocole d'accord de fin de conflit en date du 30 décembre 2004, le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2005, la grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 1	100	Chasseur - portier	À compter du 1 ^{er} janvier 2005
		Valeur ou Minimum G.M.R. 5	1 231.85
	105	Croupier débutant - hôtesse - valet - bout de table	1 256.68
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 293.50
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 382.53
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 490.40
	140	Croupier 1 ^{ère} cat. - Chef de Boule	1 605.04
	150	Sous-Chef de table	1 719.69
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1 834.34
	170	Chef de partie jeux - Chef du secrétariat et de la physionomie	1 948.98
Niveau 5	180	Caissier principal	2 053.46
	190	Chef de partie principal	2 167.54
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 281.63
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			
P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1 ^{er} Juillet 2004			7.61

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Valeur de la garantie mensuelle de rémunération 5 (G.M.R 5) en euros au 1 ^{er} juillet 2004...			1 197,37
Nota : La corrélation arithmétique entre les indices et les montants est supprimée			

Avenant n° 9 du 24 novembre 2005

[Étendu par arr. 6 sept. 2006, JO 16 sept.]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2006, la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006 sous réserve de son extension.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} Janvier 2006
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 256,49
	105	Croupier débutant - hôtesse - valet - bout de table	1 281,81
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 319,37
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 410,18
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 520,21
	140	Croupier 1 ^{ère} cat. - Chef de Boule	1 637,14
	150	Sous-Chef de table	1 754,08
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1 871,03
	170	Chef de partie jeux - Chef du secrétariat et de la physionomie	1 987,96
Niveau 5	180	Caissier principal	2 094,53
	190	Chef de partie principal	2 210,89
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 327,26

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1^{er} juillet 2005 : 8,03

Valeur du S.M.I.C en euros au 1^{er} juillet 2005 : 1 217,88

Avenant n° 11 du 31 juillet 2007

[Étendu par arr. 25 oct. 2007, JO 7 nov.]

Mod. par Avenant n° 13, 21 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2007, la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

(Art. exclu de l'extension par 25 oct. 2007, JO 7 nov.)

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros) (nouveau)

Mod. par Avenant n° 13, 21 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension.

Niveaux	Indices	Emplois Repères Correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2007
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 281,62
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 307,45
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 345,76
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 438,38
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 550,61
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 669,88
	150	Sous-Chef de table	1 789,16
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1 908,45
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 027,72
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 077,08
	180	Caissier principal	2 136,42
	190	Chef de partie principal	2 255,11
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 373,81

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1^{er} juillet 2007 : 8,44

Valeur du S.M.I.C. en euros au 1^{er} juillet 2007 : 1 280,07

Avenant n° 14 du 19 décembre 2008

[Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2008]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} novembre 2008, la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2008.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à la réouverture des négociations salariales avant le 30 juin 2009, dans la mesure où la profession obtiendrait de l'Etat des avantages fiscaux significatifs, conformément aux demandes formulées auprès des pouvoirs publics et plus particulièrement à la lettre adressée au Premier Ministre le 29 octobre 2008.

Article 5

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} novembre 2008
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 347,44
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 356,69
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 382,10
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 477,22
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 563,02
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 683,24
	150	Sous-Chef de table	1 803,47
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1 923,72
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 043,94
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 093,70
	180	Caissier principal	2 153,51
	190	Chef de partie principal	2 273,15
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 392,80
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut en euros au 1^{er} juillet 2008 : 8,71

Valeur du S.M.I.C mensuel brut en euros au 1^{er} juillet 2008 : 1 321,02

Avenant n° 15 du 15 avril 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 18 août]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2010, la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2010
Niveau 1	100	Chasseur-portier	1 367,65
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 377,04
Niveau 2	110	Croupier de boule-changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 402,83
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 499,38
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 586,47
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 708,49
	150	Sous-Chef de table	1 830,52
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1 952,58
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 074,60
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 125,11
	180	Caissier principal	2 185,81
	190	Chef de partie principal	2 307,25
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 428,69
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1^{er} janvier 2010 : 8,86 euros

Valeur du S.M.I.C mensuel brut au 1^{er} janvier 2010 : 1 343,77 euros

Avenant n° 17 du 1^{er} juillet 2012

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT COMM ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC.

Constatant que le premier niveau des grilles des minima garantis (indices 100 et 105) était devenu inférieur au SMIC et au regard de la loi du 22 mars 2012, les syndicats de salariés lors de la Commission Paritaire Mixte du 4 avril 2012 ont demandé la réouverture d'une négociation portant sur la réévaluation de ces grilles. Les parties ont décidé de traiter ce sujet à la CPM suivante. Elles conviennent des dispositions ci-après :

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} juillet 2012, au niveau du montant du SMIC en vigueur pour l'indice 100, de 4 % pour l'indice 105, de 3 % pour l'indice 110 et de 1 % les indices suivants (selon l'annexe jointe).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Article 4

Il fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} juillet 2012
Niveau 1	100	Chasseur - portier	SMIC en vigueur
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 432,12
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 444,92
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 514,37
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 602,33
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 725,58
	150	Sous-Chef de table	1 848,83
	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1 972,11
Niveau 4			
36	Mise à jour (mai 2025) 170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 095,35

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 146,36
	180	Caissier principal	2 207,67
	190	Chef de partie principal	2 330,32
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 452,97
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2012 : 9,22 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2012 : 1 398,37 euros			

Avenant n° 18 du 31 janvier 2014

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association des Casinos Indépendants Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Commerce Service Force de Vente CFTC ;

Fédération des Services CFDT.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les Départements et Régions d'Outre-Mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} janvier 2014 :

— 2 % sur le niveau 1 pour les indices 100 et 105,

— 1,5 % sur le niveau 2 pour les indices 110 et 120,

— 1 % sur le niveau 3 pour les indices 130, 140 et 150,

— 0,5 % sur le niveau 4 pour les indices 160 et 170, sur le niveau 5 pour les indices 175, 180 et 190, et sur le niveau 6 pour l'indice 200

(selon annexe jointe).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014

Article 4

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 heures
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1.458,82
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1.460,76

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 heures
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comp-table ou aux entrées	1.466,59
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1.537,09
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1.618,35
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1.742,84
	150	Sous-Chef de table	1.867,32
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	1.981,97
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2.105,83
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2.157,09
	180	Caissier principal	2.218,71
	190	Chef de partie principal	2.341,97
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2.465,23
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2014 : 9,53 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2014 : 1.445,38 euros			

Avenant n° 19 du 15 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 19 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} janvier 2016, de 1 % sur les niveaux I, II, et III et de 1,5 % sur les niveaux IV, V et VI (selon l'annexe jointe).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Il fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2016
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 473,41
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 475,37
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 481,26
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 552,45
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 634,53
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 760,26
	150	Sous-Chef de table	1 885,99
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	2 011,70
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 137,42
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 189,45
	180	Caissier principal	2 251,99
	190	Chef de partie principal	2 377,10
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 502,21
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 9,67 euros Valeur du S.M.I.C mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 1 466,62 euros			

Avenant n° 20 du 14 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

FSASPS CFT.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} janvier 2018, selon l'annexe jointe, et comme suit :

Indice 100 : 1505 euros bruts

Indice 105 : 1515 euros bruts

Indice 110 : 1525 euros bruts

Indice 115 : 1535 euros bruts

Puis à partir de l'indice 120 par une augmentation de 1,2 % sur l'ensemble des niveaux

L'écart entre les indices 100, 105, 110 et 115 devra être pour le futur d'une valeur au moins égale à 10 euros bruts.

Les parties s'engagent par ailleurs à déterminer lors des prochaines négociations des paliers minimums pour les indices à partir de 120 et supérieurs.

Par ailleurs une négociation sur les classifications à venir devra être engagée.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 1	100	Chasseur - portier	À compter du 1 ^{er} janvier 2018 1 505,00
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 515,00
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 525,00
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 571,08
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 654,14
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 781,38
	150	Sous-Chef de table	1 908,62
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	2 035,84
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 163,07
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 215,72
	180	Caissier principal	2 279,01
	190	Chef de partie principal	2 405,63
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 532,24
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 euros bruts			

Avenant n° 21 du 24 janvier 2019

[Étendu par arr. 12 août 2019, JO 17 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;
FEC-FO ;
INOVA CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} janvier 2019, selon l'annexe jointe.

Eu égard à la thématique et au principe d'égalité de traitement, aucune stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2019
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 529
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 539
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 549
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 595
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 679
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 809
	150	Sous-Chef de table	1 938
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	2 067
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 196
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 249
	180	Caissier principal	2 314
	190	Chef de partie principal	2 442
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 571
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

Avenant n° 22 du 22 janvier 2020

[Étendu par arr. 21 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son

extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, selon l'annexe jointe, et comme suit :

Indice 100 : 1549 euros bruts

Indice 105 : 1559 euros bruts

Indice 110 : 1569 euros bruts

Indice 115 : 1579 euros bruts

Indice 120 : 1615 euros bruts

Indice 130 : 1700 euros bruts

Indice 135 : 1766 euros bruts

Indice 140 : 1832 euros bruts

Indice 150 : 1963 euros bruts

Indice 155 : 2028 euros bruts

Indice 160 : 2093 euros bruts

Indice 170 : 2224 euros bruts

Indice 175 : 2278 euros bruts

Indice 180 : 2343 euros bruts

Indice 190 : 2473 euros bruts

Indice 200 : 2604 euros bruts

Indice 205 : 2668 euros bruts

Indice 230 : 2993 euros bruts

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} jour du mois suivant son extension.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, No. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 549
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 559
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 569
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 579
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 700
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 832
	150	Sous-Chef de table	1 963
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	2 093
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 224
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 278
	180	Caissier principal	2 343
	190	Chef de partie principal	2 473
Niveau 6	200	Sous-Directeur	2 604
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

Avenant n° 23 du 18 décembre 2023

[Étendu par arr. 13 févr. 2024, JO 13 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DOM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

Niveau	Indices	Emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (en euros)
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 800
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 810
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 820
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 845
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 860
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 971
	150	Sous-chef de table	2 112
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	2 253
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 393
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 491
	180	Caissier principal	2 552
	190	Chef de partie principal	2 686
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 850

Avenant n° 24 du 29 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DOM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

Niveaux	Indices	Emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (montants en €)	À compter du 1 ^{er} juillet 2025 (montants en €)
Niveau 1	100	Chasseur - portier	1 818	1 827
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 829	1 838
Niveau 2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 839	1 848
	120	Croupier de boule 1 ^{ère} cat. - croupier 3 ^{ème} cat.	1 864	1 873
Niveau 3	130	Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	1 879	1 888
	140	Croupier 1 ^{ère} cat.	1 991	2 001
	150	Sous-chef de table	2 133	2 144
Niveau 4	160	Chef de table - Chef de partie boule - Chef caissier	2 276	2 287
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 418	2 430
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 516	2 529
	180	Caissier principal	2 578	2 591
	190	Chef de partie principal	2 713	2 727
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 878	2 892

Rémunérations garanties annuelles Avenant n° 8 du 14 janvier 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2005, JO 9 avr. 2005]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En application du protocole d'accord de fin de conflit du 30 décembre 2004, le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2005, la grille des rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus (fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels) au personnel des jeux traditionnels selon annexe jointe.

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels (en euros)

Emplois	P.B.J In- fér. à 1,524 M€	P.B.J. entre 1,524 & 2,287 M€	P.B.J. entre 2,287 & 3,049 M€	P.B.J. entre 0,349 & 3,811 M€	P.B.J. entre 3,811 & 4,573 M€	P.B.J. entre 4,573 & 5,336 M€	P.B.J. entre 5,336 & 6,098 M€	P.B.J. entre 6,098 & 7,622 M€	P.B.J. entre 7,622 & 9,147 M€	P.B.J. sup. à 9,147 M€
• Croupier débutant - hôtesse - valet • Bout de table	14 320.60	14 320.60	14 411.92	14 916.10	15 439.31	15 981.53	16 552.31	17 256.25	17 941.18	19 349.08
• Croupier de boule - changeur • Secrétaire	14 740.64	14 969.12	15 343.85	15 880.62	16 437.67	17 014.96	17 622.63	18 372.10	19 101.32	20 600.25
• Croupier boule 1 ^{ère} cat. • Croupier 3 ^{ème} cat.	15 754.38	16 466.03	16 878.23	17 468.69	18 081.43	18 716.45	19 384.90	20 209.31	21 011.44	22 660.28
• Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	17 065.83	18 524.29	18 988.01	19 652.28	20 341.60	21 056.01	21 808.00	22 735.48	23 637.87	25 492.81
• Croupier 1 ^{ère} cat. - Chef de boule	18 379.17	21 302.93	21 836.21	22 600.12	23 392.85	24 214.41	25 078.90	26 145.80	27 183.55	29 316.74
• Sous-chef de table	19 692.51	22 368.08	22 928.02	23 730.12	24 562.49	25 425.13	26 333.18	27 453.08	28 542.73	30 782.57
• Chef de table - Chef de partie boule • Chef caissier	21 003.96	23 486.48	24 074.42	24 916.63	25 790.61	26 696.38	27 649.82	28 825.74	29 969.87	32 321.70
• Chef de partie jeux - chef de secrétariat et de la physionomie	22 317.29	25 835.13	26 481.87	27 408.29	28 369.68	29 366.03	30 414.81	31 708.31	32 966.86	35 553.87
• Caissier principal	23 628.75	27 126.89	27 805.95	28 778.70	29 788.17	30 834.33	31 935.55	33 293.73	34 615.20	37 331.56
• Chef de partie principal	24 942.08	28 483.23	29 196.26	30 217.65	31 277.57	32 376.04	33 532.33	34 958.42	36 345.96	39 198.14
• Sous-directeur	26 255.42	31 331.56	32 115.88	33 239.41	34 405.33	35 613.65	36 885.57	38 454.26	39 980.56	43 117.95

Avenant n° 10 du 24 novembre 2005

[Étendu par arr. 6 sept. 2006, JO 16 sept.]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2006, la grille des rémunérations garanties annuelles,

congés payés inclus (fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels) au personnel des jeux traditionnels selon annexe jointe.

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006 sous réserve de son extension.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe - Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels (en euros)

P.B.J. de 1,524 M € à 4,573 M €

Emplois	P.B.J Infér. à 1,524 M €	P.B.J. entre 1,524 & 2,287 M €	P.B.J. entre 2,287 & 3,049 M €	P.B.J. entre 3,049 & 3,811 M €	P.B.J. entre 3,811 & 4,573 M €
. Croupier débutant - hôtesse - valet . Bout de table	15 381,72	15 473,32	15 564,92	15 656,52	15 748,10
. Croupier de boule - changeur . Secrétaire	15 832,44	15 954,37	16 076,30	16 198,23	16 766,42
. Croupier boule 1 ^{ère} cat. . Croupier 3 ^{ème} cat.	16 922,16	17 068,98	17 215,79	17 818,06	18 443,06
. Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	18 242,52	18 894,78	19 367,77	20 045,32	20 748,44
. Croupier 1 ^{ère} cat. - Chef de boule	19 645,68	21 728,99	22 272,93	23 052,12	23 860,70
. Sous-chef de table	21 048,96	22 815,44	23 386,58	24 204,72	25 053,74
. Chef de table - Chef de partie boule . Chef caissier	22 452,36	23 956,21	24 555,90	25 414,96	26 306,43
. Chef de partie jeux - chef du secrétariat et de la physionomie	23 855,52	26 351,83	27 011,50	27 956,46	28 937,08
. Caissier principal	25 134,36	27 669,43	28 362,07	29 354,28	30 383,93
. Chef de partie principal	26 530,68	29 052,89	29 780,18	30 822,00	31 903,12
. Sous-directeur	27 927,12	31 958,19	32 758,20	33 904,20	35 093,43

P.B.J. de 4,573 M € à 9,147 M €

Emplois	P.B.J entre 4,573 & 5,336 M €	P.B.J. entre 5,336 & 6,098 M €	P.B.J. entre 6,098 & 7,622 M €	P.B.J. entre 7,622 & 9,147 M €	P.B.J. sup. 9,147 M €
. Croupier débutant - hôtesse - valet . Bout de table	16 301,17	16 883,35	17 601,38	18 300,00	19 736,06
. Croupier de boule - changeur . Secrétaire	17 355,26	17 975,08	18 739,54	19 483,35	21 012,25
. Croupier boule 1 ^{ère} cat. . Croupier 3 ^{ème} cat.	19 090,78	19 772,60	20 613,50	21 431,67	23 113,48
. Caissier - croupier 2 ^{ème} cat.	21 477,13	22 244,16	23 190,19	24 110,63	26 002,67
. Croupier 1 ^{ère} cat. - Chef de boule	24 698,70	25 580,48	26 668,71	27 727,23	29 903,07

Emplois	P.B.J. entre 4,573 & 5,336 M €	P.B.J. entre 5,336 & 6,098 M €	P.B.J. entre 6,098 & 7,622 M €	P.B.J. entre 7,622 & 9,147 M €	P.B.J. sup. 9,147 M €
. Sous-chef de table	25 933,63	26 859,84	28 002,15	29 113,59	31 398,22
. Chef de table - Chef de partie boule . Chef caissier	27 230,31	28 202,82	29 402,26	30 569,27	32 968,13
. Chef de partie jeux - chef du secrétariat et de la physionomie	29 953,35	31 023,10	32 342,48	33 626,20	36 264,95
. Caissier principal	31 451,01	32 574,26	33 959,60	35 307,50	38 078,19
. Chef de partie principal	33 023,56	34 202,98	35 657,58	37 072,88	39 982,11
. Sous-directeur	36 325,92	37 623,28	39 223,34	40 780,17	43 980,31

Avenant n° 12 du 31 juillet 2007

[Étendu par arr. 25 oct. 2007, JO 7 nov.]

Mod. par Avenant n° 13, 21 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2007, la grille des rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus (fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels) au personnel des jeux traditionnels selon annexe jointe.

Article 3

(Art. exclu de l'extension par 25 oct. 2007, JO 7 nov.)

Le présent accord prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels (en euros) (nouveau)

Mod. par Avenant n° 13, 21 nov. 2007, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 27 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension.

Emplois	P.B.J. Infér. à 1,524 M €	P.B.J. entre 1,524 & 2,287 M €	P.B.J. entre 2,287 & 3,049 M €
. Croupier débutant (*) - hôtesse - valet . Bout de table	15 689,35 -	15 782,79 -	15 876,22 -
. Croupier de boule - changeur . Secrétaire	16 149,09 -	16 273,46 -	16 397,83 -
. Croupier boule 1 ^{ère} cat. . Croupier 3 ^{ème} cat.	17 260,60 -	17 410,36 -	17 560,11 -
. Caissier - Croupier 2 ^{ème} cat. Physionomiste . Croupier 1 ^{ère} cat.	18 607,37 20 038,59	19 272,67 22 163,57	19 755,12 22 718,39
. Sous-chef de table	21 469,94	23 271,75	23 854,31
. Chef de table - Chef de partie boule . Chef caissier	22 901,41 -	24 435,34 -	25 047,02 -

Emplois	P.B.J. Infér. à 1,524 M €	P.B.J. entre 1,524 & 2,287 M €	P.B.J. entre 2,287 & 3,049 M €
. Chef de secrétariat et de la physionomie	24 332,63	26 878,87	27 551,73
. Chef de partie jeux	24 924,96	27 550,84	28 240,52
. Caissier principal	25 637,05	28 222,82	28 929,31
. Chef de partie principal	27 061,29	29 633,95	30 375,79
. Sous-directeur	28 485,66	32 597,35	33 413,37
(*) Expérience métier de 12 mois maximum			

Emplois	P.B.J. entre 3,049 & 3,811 M €	P.B.J. entre 3,811 & 4,573 M €	P.B.J. entre 4,573 & 5,336 M €
. Croupier débutant (*) - hôtesse - valet	15 969,65	16 063,06	16 627,19
. Bout de table	-	-	-
. Croupier de boule - changeur	16 522,20	17 101,75	17 702,37
. Secrétaire	-	-	-
. Croupier boule 1 ^{ère} cat.	18 174,42	18 811,92	19 472,59
. Croupier 3 ^{ème} cat.	-	-	-
. Caissier - Croupier 2 ^{ème} cat. Physionomiste	20 446,23	21 163,41	21 906,67
. Croupier 1 ^{ère} cat.	23 513,16	24 337,91	25 192,68
. Sous-chef de table	24 688,82	25 554, 81	26 452,30
. Chef de table - Chef de partie boule	25 923,26	26 832,56	27 774,92
. Chef caissier	-	-	-
. Chef de secrétariat et de la physionomie	28 515,58	29 515,82	30 552,42
. Chef de partie jeux	29 228,47	30 253,72	31 316,23
. Caissier principal	29 941,36	30 991,61	32 080,03
. Chef de partie principal	31 438,44	32 541,18	33 684,03
. Sous-directeur	34 582,28	35 795,30	37 052,44
(*) Expérience métier de 12 mois maximum			

Emplois	P.B.J. entre 5,336 & 6,098 M €	P.B.J. entre 6,098 & 7,622 M €	P.B.J. entre 7,622 & 9,147 M €	P.B.J. sup. à 9,147 M €
. Croupier débutant (*) - hôtesse - valet	17 221,02	17 953,40	18 666,00	20 130,78
. Bout de table	-	-	-	-
. Croupier de boule - changeur	18 334,58	19 114,33	19 873,01	21 432,50
. Secrétaire	-	-	-	-
. Croupier boule 1 ^{ère} cat.	20 168,05	21 025,77	21 860,31	23 575,75
. Croupier 3 ^{ème} cat.	-	-	-	-
. Caissier - Croupier 2 ^{ème} cat. Physionomiste	22 689,05	23 653,99	24 592,84	26 522,72
. Croupier 1 ^{ère} cat.	26 092,09	27 202,09	28 281,77	30 501,13
. Sous-chef de table	27 397,04	28 562,19	29 695,86	32 026,19
. Chef de table - Chef de partie boule	28 766,88	29 990,30	31 180,65	33 627,50
. Chef caissier	-	-	-	-
. Chef de secrétariat et de la physionomie	31 643,57	32 989,33	34 298,72	36 990,25
. Chef de partie jeux	32 434,66	33 814,06	35 156,19	37 915,00

Emplois	P.B.J. entre 5,336 & 6,098 M €	P.B.J. entre 6,098 & 7,622 M €	P.B.J. entre 7,622 & 9,147 M €	P.B.J. sup. à 9,147 M €
. Caissier principal	33 225,75	34 638,80	36 013,65	38 839,75
. Chef de partie principal	34 887,04	36 370,74	37 814,34	40 781,75
. Sous-directeur	38 375,74	40 007,81	41 595,78	44 859,92
(*) Expérience métier de 12 mois maximum				

Avenant n° 16 du 15 avril 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 18 août]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2010, la grille des rémunérations minimales annuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels (en euros)

Emplois	P.B.J. Infér. à 1,524 M €	P.B.J. entre 1,524 & 2,287 M €	P.B.J. entre 2,287 & 3,049 M €	P.B.J. entre 3,049 & 3,811 M €
. Croupier débutant (*) - hôtesse - valet . Bout de table	15 924,69	16 019,53	16 114,36	16 209,19
. Croupier de boule - changeur . Secrétaire	16 391,33	16 517,56	16 643,80	16 770,03
. Croupier boule 1 ^{ère} cat. . Croupier 3 ^{ème} cat.	17 519,51	17 671,51	17 823,51	18 447,04
. Caissier - croupier 2 ^{ème} cat. Physionomiste	18 886,48	19 561,76	20 051,45	20 752,92
. Croupier 1 ^{ère} cat.	20 339,17	22 496,02	23 059,16	23 865,86
. Sous-chef de table	21 791,99	23 620,83	24 212,12	25 059,15
. Chef de table - Chef de partie boule . Chef caissier	23 244,93	24 801,87	25 422,73	26 312,11
. Chef du secrétariat et de la physionomie	24 697,62	27 282,05	27 965,01	28 943,32
. Chef de partie jeux	25 298,83	27 964,10	28 664,13	29 666,90
. Caissier principal	26 021,61	28 646,16	29 363,25	30 390,48
. Chef de partie principal	27 467,21	30 078,46	30 831,42	31 910,02
. Sous-directeur	28 912,94	33 086,31	33 914,57	35 101,01
(*). Expérience métier de 12 mois maximum				

Emplois	P.B.J. entre 3,811 & 4,573 M €	P.B.J. entre 4,573 & 5,336 M €	P.B.J. entre 5,336 & 6,098 M €
. Croupier débutant (*) - hôtesse - valet . Bout de table	16 304,01	16 876,60	17 479,34
. Croupier de boule - changeur . Secrétaire	17 358,28	17 967,90	18 609,60
. Croupier boule 1 ^{ère} cat. . Croupier 3 ^{ème} cat.	19 094,10	19 764,68	20 470,57
. Caissier - croupier 2 ^{ème} cat. Physionomiste	21 480,86	22 235,27	23 029,38
. Croupier 1 ^{ère} cat.	24 702,98	25 570,57	26 483,47
. Sous-chef de table	25 938,13	26 849,08	27 807,99
. Chef de table - Chef de partie boule . Chef caissier	27 235,05	28 191,54	29 198,38
. Chef du secrétariat et de la physionomie	29 958,56	31 010,71	32 118,22
. Chef de partie jeux	30 707,53	31 785,97	32 921,18
. Caissier principal	31 456,48	32 561,23	33 724,14
. Chef de partie principal	33 029,30	34 189,29	35 410,35
. Sous-directeur	36 332,23	37 608,23	38 951,38
(*). Expérience métier de 12 mois maximum			

Emplois	P.B.J. entre 6,098 & 7,622 M €	P.B.J. entre 7,622 & 9,147 M €	P.B.J. sup. à 9,147 M €
. Croupier débutant (*) - hôtesse - valet . Bout de table	18 222,70	18 945,99	20 432,74
. Croupier de boule - changeur . Secrétaire	19 401,04	20 171,11	21 753,99
. Croupier boule 1 ^{ère} cat. . Croupier 3 ^{ème} cat.	21 341,16	22 188,21	23 929,39
. Caissier - croupier 2 ^{ème} cat. Physionomiste	24 008,80	24 961,73	26 920,56
. Croupier 1 ^{ère} cat.	27 610,12	28 706,00	30 958,65
. Sous-chef de table	28 990,62	30 141,30	32 506,58
. Chef de table - Chef de partie boule . Chef caissier	30 440,15	31 648,36	34 131,91
. Chef du secrétariat et de la physionomie	33 484,17	34 813,20	37 545,10
. Chef de partie jeux	34 321,27	35 683,53	38 483,73
. Caissier principal	35 158,38	36 553,85	39 422,35
. Chef de partie principal	36 916,30	38 381,56	41 393,48
. Sous-directeur	40 607,93	42 219,72	45 532,82
(*). Expérience métier de 12 mois maximum			

Autres personnels

Avenant n° 3 du 14 janvier 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2005, JO 9 avr. 2005]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En application du protocole d'accord de fin de conflit du 30 décembre 2004, le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2005, les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes jointes.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indice S	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2005
Niveau 1	100	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées• Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire• Gestion : Employé de Bureau• Technique : Agent d'Entretien, Équipier• Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste Valeur ou Minimum G.M.R. 5	1 231.85
	105	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Hôte - Hôtesse• Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo• Spectacle : Accessoiriste - Caissier	1 256.68

Niveaux	Indice S	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2005
Niveau 2	110	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle • Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité • Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur • Technique : Ouvrier, Agent technique • Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur 	1 293.50
	115	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Caissier, Technicien • Technique : Opérateur vidéo 	1 324.92
	120	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant • Spectacle : Opérateur 	1 382.53
Niveau 3	130	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial • Technique : Chef d'équipe entretien (eff < 5) • Spectacle : animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste 	1 490.40
	135	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique • Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5) 	1 547.72
	140	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Contrôleur auditeur 	1 605.04
Niveau 4	155	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) • Gestion : Assistant de direction commercial, Contrôleur de gestion, Agent informatique, Responsable paye Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance 	1 777.01
Niveau 5	175	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) • Gestion : Comptable principal • Technique : Responsable vidéo • Spectacle : Régisseur 	1 996.42

Niveaux	Indice S	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2005
Niveau 6	205	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur • Gestion : Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel • Technique : Directeur technique débutant • Spectacle : Directeur artistique 	2 338.67
Niveau 7	230	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table • Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier • Technique : Directeur technique 	2 623.86
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			
P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1 ^{er} juillet 2004			7.61
Valeur de la garantie mensuelle de rémunération 5 (G.M.R 5) en euros au 1 ^{er} juillet 2004			1 197.37
Nota : La corrélation arithmétique entre les indices et les montants est supprimée			

Annexe 2

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2005
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	
		Valeur ou Minimum G.M.R. 5	1 231.85
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 256.68
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1 293.50
	115	Chef de partie (débutant)	1 324.92
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 382.53
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 490.40
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 605.04

Niveaux	Indices	Emplois repérés	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2005
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	1 777.01
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	1 996.42
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 338.67
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 623.86
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			
P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1 ^{er} juillet 2004			7.61
Valeur de la garantie mensuelle de rémunération 5 (G.M.R 5) en euros au 1 ^{er} juillet 2004...			1 197.37
Nota : La corrélation arithmétique entre les indices et les montants est supprimée			

Avenant n° 4 du 24 novembre 2005

[Étendu par arr. 6 sept. 2006, JO 16 sept.]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2006, les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes jointes.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006 sous réserve de son extension.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2006
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 256,49
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo . spectacle : Accessoiriste - Caissier	1 281,81
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur	1 319,37
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien . Technique : Opérateur vidéo	1 351,42
	120	. Gestion : comptable débutant, Technicien paye débutant Spectacle : Opérateur	1 410,18
Niveau 3	130	. Gestion : comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : chef d'équipe entretien (Eff < 5) . Spectacle : Animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 520,21
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 578,67
	140	. Machines à sous : contrôleur auditeur	1 637,14
Niveau 4	155	. Accueil : Responsable sécurité (Eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Contrôleur de gestion Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 812,55

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2006
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10)	2 036,35
		. Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistiques	2 385,44
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	2 676,34
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1 ^{er} juillet 2005 : 8,03 Valeur du S.M.I.C en euros au 1 ^{er} juillet 2005 : 1 217,88			

Annexe 2 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie (en Euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2006
Niveau 1	100	plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall-	1 256,49
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant Réceptionniste	1 281,81
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1 319,37
	115	Chef de partie (débutant)	1 351,42
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 410,18
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 520,21
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 637,14
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	1 812,55

Niveaux	Indices	Emplois repérés	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2006
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 036,35
Niveau 6	205	Responsable restauration - Direction de l'hébergement	2 385,44
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 676,34
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1 ^{er} juillet 2005 : 8,03 Valeur du S.M.I.C en euros au 1 ^{er} juillet 2005 : 1 217,88			

Avenant n° 5 du 31 juillet 2007

[Étendu par arr. 25 oct. 2007, JO 7 nov.]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2007, les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes jointes.

Article 3

(Art. exclu de l'extension par 25 oct. 2007, JO 7 nov.)

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2007
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 281,62
	105	. Machine à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 307,45

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2007
Niveau 2	110	. Machine à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Règle lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 345,76
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 378,45
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 438,38
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : chef d'équipe entretien (eff<5), Opérateur vidéo . Spectacle : Animateur, Disc-jokey, Musicien, Artiste	1 550,60
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff.<5), Responsable accueil (Eff.<5)	1 610,24
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 669,88
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (Eff.>5), Responsable accueil (Eff.>5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff.>5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 848,80
Niveau 5	175	.Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff.<10) .Gestion : comptable principal .Technique : Responsable vidéo .Spectacle : Régisseur	2 077,08
Niveau 6	205	.Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff.>10), Sous-directeur, Directeur .Gestion : contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel ; .Technique : Directeur technique débutant .Spectacle : Directeur artistique	2 433,15
Niveau 7	230	.Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table .Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier .Technique : Directeur technique	2 729,87
(*) Horaire de nuit considéré : 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C.horaire en euros au 1^{er} Juillet 2007 : 8,44

Valeur du S.M.I.C en euros au 1^{er} juillet 2007 : 1 280,07

Annexe 2 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures A compter du 1 ^{er} janvier 2007
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 281,62
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Econome débutant - Réceptionniste	1 307,45
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Ecailler- Econome	1 345,76
	115	Chef de partie (débutant)	1 378,45
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 438,38
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 550,61
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff.<10) - Chef pâtissier (Eff.<10)	1 669,88
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'Hôtel (Eff.<10) - Chef de cuisine (Eff.<10) - Chef pâtissier (Eff.>10) - Chef de Réception	1 848,80
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'Hôtel (Eff.>10) - Chef de cuisine (Eff.>10) - Responsable banquets	2 077,08
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 433,15
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 729,87
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire en euros au 1^{er} juillet 2007: 8,44

Valeur du S.M.I.C en euros au 1^{er} juillet 2007 : 1 280,07

Avenant n° 11 du 19 décembre 2008

[Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2008]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} novembre 2008, les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle annexe 1 et celle du personnel de la restauration-hôtellerie annexe 2 selon les annexes jointes.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2008.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à la réouverture des négociations salariales avant le 30 juin 2009, dans la mesure où la profession obtiendrait de l'Etat des avantages fiscaux significatifs, conformément aux demandes formulées

auprès des pouvoirs publics et plus particulièrement à la lettre adressée au Premier Ministre le 29 octobre 2008.

Article 5

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} novembre 2008
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Equipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 347,44
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 356,69
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 382,10
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 415,67
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant Spectacle : Opérateur	1 477,22
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff.<5), Opérateur vidéo . Spectacle : animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 563,02
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff.<5), Responsable accueil (Eff.<5)	1 623,13
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 683,24
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff.>5), Responsable accueil (Eff.>5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff.>5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 863,59
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff.<10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 093,70
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff.>10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 452,61

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} novembre 2008
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	2 751,71
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut en euros au 1^{er} juillet 2008 : 8,71

Valeur du S.M.I.C mensuel brut en euros au 1^{er} juillet 2008 : 1 321,02

Annexe 2 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la Restauration - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repères	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} novembre 2008
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 347,44
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 356,69
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1 382,10
	115	Chef de partie débutant)	1 415,67
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 477,22
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 563,02
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économe, plonge (eff.>10) - Chef pâtissier (Eff.<10)	1 683,24
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff.<10) - Chef de cuisine (Eff.<10) - Chef pâtissier (Eff. >10) - Chef de Réception	1 863,59
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel Eff. >10) - Chef de cuisine (Eff. >10) - Responsable banquets	2 093,70
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 452,61
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 751,71
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut en euros au 1^{er} juillet 2008 : 8,71

Valeur du S.M.I.C mensuel brut en euros au 1^{er} juillet 2008 : 1 321,02

Avenant n° 15 du 15 avril 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 18 août]

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France

métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1^{er} janvier 2010, les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes jointes.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Article 4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2010
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Equipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 367,65
	105	. Machines à sous : Hôte, Hôtesse . Technique : Agent technique, Contrôleur vidéo	1 377,04
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 402,83
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 436,91
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 499,38
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff. < 5), Opérateur vidéo . Spectacle : Animateur, Disc-jokey, Musicien, Artiste	1 586,47
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 647,48
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 708,49
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 891,54
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 125,11

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2010
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 489,40
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur M.A.S., Directeur des Jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	2 792,99
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1^{er} janvier 2010 : 8,86 euros

Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1^{er} janvier 2010 : 1 343,77 euros

Annexe 2 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la distribution - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2010
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 367,65
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 377,04
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler- Économe	1 402,83
	115	Chef de partie (débutant)	1 436,91
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 499,38
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 586,47
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économe, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 708,49
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	1 891,54
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 125,11
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 489,40
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 792,99
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1^{er} janvier 2010 : 8,86 euros

Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1^{er} janvier 2010 : 1 343,77 euros

Avenant n° 18 du 1^{er} juillet 2012

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 6 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC.

Constatant que le premier niveau des grilles des minima garantis (indices 100 et 105) était devenu inférieur au SMIC et au regard de la loi du 22 mars 2012, les syndicats de salariés lors de la Commission Paritaire Mixte du 4 avril 2012 ont demandé la réouverture d'une négociation portant sur la réévaluation de ces grilles. Les parties ont décidé de traiter ce sujet à la CPM suivante. Elles conviennent des dispositions ci-après :

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), à compter du 1^{er} juillet 2012, au niveau du montant du SMIC en vigueur pour l'indice 100, de 4 % pour l'indice 105, de 3 % pour l'indice 110 et de 1 % les indices suivants (selon l'annexe jointe).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Article 4

Il fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} juillet 2012
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	SMIC en vigueur
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 432,12

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} juillet 2012
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 444,92
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 451,28
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 514,37
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff < 5), Opérateur vidéo . Spectacle : animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 602,33
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 663,95
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 725,58
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 910,46
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 146,36
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 514,30
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	2 820,92
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2012 : 9,22 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2012 : 1 398,37 euros			

Annexe 2 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} juillet 2012
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	SMIC en vigueur
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 432,12
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1 444,92
	115	Chef de partie (débutant)	1 451,28
		Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 514,37
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 602,33
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économe, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 725,58
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	1 910,46
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 146,36
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 514,30
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 820,92
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2012 : 9,22 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2012 : 1 398,37 euros			

Avenant n° 20 du 30 janvier 2014

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Associations des Casinos Indépendants Français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Commerce Service Force de Vente de la CFTC ;

Fédération des Services CFDT.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les Départements et Régions d'Outre-Mer.

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), à compter du 1^{er} janvier 2014 :

— 2 % sur le niveau 1 pour les indices 100 et 105,

— 1,5 % sur le niveau 2 pour les indices 110, 115 et 120,

— 1 % sur le niveau 3 pour les indices 130, 135 et 140,

— 0,5 % sur le niveau 4 pour l'indice 155, sur le niveau 5 pour l'indice 175, sur le niveau 6 pour l'indice 205 et sur le niveau 7 pour l'indice 230

(selon les annexes jointes).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2014

Article 4

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 : Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 heures
Niveau 1	100	Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire Gestion : Employé de Bureau Technique : Agent d'Entretien, Équipier Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1.458,82
	105	Machines à sous : Hôte - Hôtesse Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1.460,76
Niveau 2	110	Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de Sécurité Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable Assistant contrôleur Technique : Ouvrier, Agent technique Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur. Accessoiriste - Caissier	1.466,59
	115	Machines à sous : Caissier, Technicien	1.473,05
	120	Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant Spectacle : Opérateur	1.537,08
Niveau 3	130	Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial Technique : Chef d'équipe entretien (eff. < 5), Opérateur vidéo Spectacle : animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1.618,35
	135	Machines à sous : Responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique Accueil : Responsable sécurité (eff. < 5), Responsable accueil (eff. < 5)	1.680,58
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1.742,83
Niveau 4	155	Machine à sous : Chef caissier Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5). Responsable accueil (eff. > 5) Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye Technique : Chef d'équipe entretien (eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1.920,01
Niveau 5	175	Machine à sous : Membre du comité de direction débutant (eff. < 10) Gestion : Comptable principal Technique : Responsable vidéo Spectacle : Régisseur	2.157,09

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 heures
Niveau 6	205	Machines à sous : M. C. D. confirmé (eff. > 10), Sous-directeur, Directeur Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel Technique : Directeur technique débutant Spectacle : Directeur artistique	2.526,87
Niveau 7	230	Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier Technique : Directeur technique	2.835,02
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2014 : 9,53 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2014 : 1.445,38 euros - 30 janvier 2014			

Annexe 2 : Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 heures
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall	1.458,82
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1.460,76
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1.466,59
	115	Chef de partie (débutant)	1.473,05
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1.537,08
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1.618,35
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (eff. < 10)	1.742,83
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (eff. < 10) - Chef de cuisine (eff. < 10) - Chef pâtissier (eff. > 10) - Chef de Réception	1.920,01
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (eff. > 10) - Chef de cuisine (eff. > 10) - Responsable banquets	2.157,09
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2.526,87
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2.835,02
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2014 : 9,53 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2014 : 1.445,38 euros			

Avenant n° 21 du 15 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 19 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

INOVA CFE CGC ;

FEC FO ;

FS CFDT.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), à compter du 1^{er} janvier 2016, de 1 % sur les niveaux I, II et III et de 1,5 % sur les niveaux IV, V, VI et VII (selon les annexes jointes).

Article 3

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Il fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2016
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 473,41
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 475,37

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2016
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 481,26
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 487,78
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 552,45
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff < 5), Opérateur vidéo . Spectacle : animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 634,53
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 697,39
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 760,26
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 948,81
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 189,45
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 564,77

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2016
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	2 877,55
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 9,67 euros Valeur du S.M.I.C mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 1 466,62 euros			

Annexe 2

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures à partir du 1 ^{er} janvier 2016
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar - Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall	1 473,41
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Econome débutant - Réceptionniste	1 475,37
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Ecailler - Econome	1 481,26
	115	Chef de partie (débutant)	1 487,78
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 552,45
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 634,53
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 760,26
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	1 948,81
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 189,45
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 564,77
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 877,55
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin P.M. Valeur du S.M.I.C. horaire brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 9,67 euros Valeur du S.M.I.C. mensuel brut au 1 ^{er} janvier 2016 : 1 466,62 euros			

Avenant n° 25 du 14 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2, à compter du 1^{er} janvier 2018 selon les annexes 1 et 2, et comme suit :

Indice 100 : 1505 euros bruts

Indice 105 : 1515 euros bruts

Indice 110 : 1525 euros bruts

Indice 115 : 1535 euros bruts

Puis à partir de l'indice 120 par une augmentation de 1,2 % sur l'ensemble des niveaux

L'écart entre les indices 100, 105, 110 et 115 devra être pour le futur d'une valeur au moins égale à 10 euros bruts.

Les parties s'engagent par ailleurs à déterminer lors des prochaines négociations des paliers minimums pour les indices à partir de 120 et supérieurs.

Par ailleurs une négociation sur les classifications à venir devra être engagée.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures <i>À compter du 1^{er} janvier 2018</i>
Niveau 1	100	- Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées - Accueil : Chasseur, Hôtesse. Vestiaire - Gestion : Employé de Bureau - Technique : Agent d'Entretien, Équipier - Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 505,00
	105	- Machines à sous : Hôte - Hôtesse - Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 515,00

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2018
Niveau 2	110	- Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle - Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité - Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur - Technique : Ouvrier, Agent technique - Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 525,00
	115	- Machines à sous : Caissier, Technicien	1 535,00
	120	- Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant - Spectacle : Opérateur	1 571,08
Niveau 3	130	- Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial - Technique : Chef d'équipe entretien (eff. < 5), Opérateur vidéo - Spectacle : Animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 654,14
	135	- Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique - Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 717,76
	140	- Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 781,38
Niveau 4	155	- Machines à sous : Chef caissier - Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) - Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye - Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	1 972,20
Niveau 5	175	- Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) - Gestion : Comptable principal - Technique : Responsable vidéo Spectacle : Régisseur	2 215,72
Niveau 6	205	- Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur - Gestion : Contrôleur de Gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel - Technique : Directeur technique débutant - Spectacle : Directeur artistique	2 595,55
Niveau 7	230	- Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table - Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier - Technique : Directeur technique	2 912,08
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 euros bruts			

Annexe 2 - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repérés correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures À compter du 1 ^{er} janvier 2018
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 505,00
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 515,00
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailleur - Économe	1 525,00
	115	Chef de partie (débutant)	1 535,00
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 571,08
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 654,14
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 781,38
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	1 972,20
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 215,72
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 595,22
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 912,08
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 euros bruts			

Avenant n° 30 du 24 janvier 2019

[Étendu par arr. 12 août 2019, JO 17 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC-FO ;

INOVA CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), à compter du 1^{er} janvier 2019 selon les annexes 1 et 2 jointes.

Eu égard à la thématique et au principe d'égalité de traitement, aucune stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2019
Niveau 1	100	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées• Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire• Gestion : Employé de Bureau• Technique : Agent d'Entretien, Équipier• Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 529
	105	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Hôte - Hôtesse• Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 539
Niveau 2	110	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle• Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité• Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur• Technique : Ouvrier, Agent technique• Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Cais-sier	1 549
	115	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Caissier, Technicien	1 559
	120	<ul style="list-style-type: none">• Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant• Spectacle : Opérateur	1 595
Niveau 3	130	<ul style="list-style-type: none">• Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant com-mercial• Technique : Chef d'équipe entretien (eff < 5), Opérateur vidéo• Spectacle : animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 679
	135	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Res-ponsable de caisse, Responsable technique• Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 744
	140	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 809
Niveau 4	155	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Chef caissier• Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5)• Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Respon-sable paye• Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Res-ponsable maintenance	2 002
Niveau 5	175	<ul style="list-style-type: none">• Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10)• Gestion : Comptable principal• Technique : Responsable vidéo• Spectacle : Régisseur	2 249

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2019
Niveau 6	205	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur • Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel • Technique : Directeur technique débutant • Spectacle : Directeur artistique 	2 635
Niveau 7	230	<ul style="list-style-type: none"> • Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table • Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier • Technique : Directeur technique 	2 956
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

Annexe 2

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
			À compter du 1 ^{er} janvier 2019
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 529
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 539
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Ecailler - Économe	1 549
	115	Chef de partie (débutant)	1 559
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 595
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 679
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 809
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	2 002
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 249
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 635
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'Exploitation	2 956
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

Avenant n° 31 du 22 janvier 2020

[Étendu par arr. 21 juill. 2020, JO 2 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes 1 et 2 jointes, et comme suit :

Indice 100 : 1549 euros bruts

Indice 105 : 1559 euros bruts

Indice 110 : 1569 euros bruts

Indice 115 : 1579 euros bruts

Indice 120 : 1615 euros bruts

Indice 130 : 1700 euros bruts

Indice 135 : 1766 euros bruts

Indice 140 : 1832 euros bruts

Indice 150 : 1963 euros bruts

Indice 155 : 2028 euros bruts

Indice 160 : 2093 euros bruts

Indice 170 : 2224 euros bruts

Indice 175 : 2278 euros bruts

Indice 180 : 2343 euros bruts

Indice 190 : 2473 euros bruts

Indice 200 : 2604 euros bruts

Indice 205 : 2668 euros bruts

Indice 230 : 2993 euros bruts

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} jour du mois suivant son extension.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, No. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des activités suivantes : machine à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de Bureau . Technique : Agent d'Entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 549
		. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 559
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 569
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 579
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 615
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff < 5), Opérateur vidéo . Spectacle : animateur, Disc-jokey, Musicien, Artiste	1 700
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 766
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 832
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 028
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 278
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 668

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des Jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	2 993
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

Annexe 2

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie (en euros)

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) base 151,67 Heures
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 549
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine(confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 559
Niveau 2	110	1/2 Chef de Rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler - Économe	1 569
	115	Chef de partie (débutant)	1 579
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 615
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 700
	140	Maître d'Hôtel - Sous-Chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 832
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de Réception	2 028
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 278
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 668
Niveau 7	230	Responsable restauration - Directeur d'Exploitation	2 993
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 h 00 à 6 h 00 du matin			

Avenant n° 34 du 18 décembre 2023

[Étendu par arr. 13 févr. 2024, JO 13 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes 1 et 2 jointes.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (en euros)
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de bureau . Technique : Agent d'entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 800
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 810
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 820
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 830
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 845

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (en euros)
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff. < 5), Opérateur vidéo . Spectacle : Animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 860
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 900
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 971
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 185
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 491
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 901
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	3 229

Annexe 2

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie

Niveau	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (en euros)
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall -	1 800
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Econome débutant - Réceptionniste	1 810

Niveau	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (en euros)
Niveau 2	110	1/2 Chef de rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler-Économe	1 820
	115	Chef de partie (débutant)	1 830
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 845
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 860
	140	Maître d'hôtel - Sous-chef de cuisine - Responsable bar, cave, économe, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 971
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de réception	2 185
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 491
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 901
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'exploitation	3 229

Avenant n° 37 du 29 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 1) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe 2), selon les annexes 1 et 2 jointes.

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexe 1

Avenant n° 37

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (montants en €)	À compter du 1 ^{er} juillet 2025 (montants en €)
Niveau 1	100	. Machines à sous : Équipier, Contrôleur des entrées . Accueil : Chasseur, Hôtesse, Vestiaire . Gestion : Employé de bureau . Technique : Agent d'entretien, Équipier . Spectacle : Ouvreuse, Aide-accessoiriste	1 818	1 827
	105	. Machines à sous : Hôte - Hôtesse . Technique : Agent technique - Contrôleur vidéo	1 829	1 838
Niveau 2	110	. Machines à sous : Contrôleur chargé de la sécurité, Changeur traiteur de monnaie, Mécanicien assistant clientèle . Accueil : Hôtesse, Standardiste, Voiturier, Agent de sécurité . Gestion : Secrétaire dactylo, Aide comptable, Assistant contrôleur . Technique : Ouvrier, Agent technique . Spectacle : Régie lumière et son, Assistant opérateur, Accessoiriste - Caissier	1 839	1 848
	115	. Machines à sous : Caissier, Technicien	1 849	1 858
	120	. Gestion : Comptable débutant, Technicien paye débutant . Spectacle : Opérateur	1 864	1 873
Niveau 3	130	. Gestion : Comptable confirmé, Technicien paye confirmé, Assistant commercial . Technique : Chef d'équipe entretien (eff. < 5), Opérateur vidéo . Spectacle : Animateur, Disc-jockey, Musicien, Artiste	1 879	1 888
	135	. Machines à sous : Responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, Responsable de caisse, Responsable technique . Accueil : Responsable sécurité (Eff. < 5), Responsable accueil (Eff. < 5)	1 920	1 930
	140	. Machines à sous : Contrôleur auditeur	1 991	2 001
Niveau 4	155	. Machines à sous : Chef caissier . Accueil : Responsable sécurité (eff. > 5), Responsable accueil (Eff. > 5) . Gestion : Assistant de direction commercial, Agent informatique, Responsable paye . Technique : Chef d'équipe entretien (Eff. > 5) - Chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 208	2 219
Niveau 5	175	. Machines à sous : Membre du comité de direction débutant (Eff. < 10) . Gestion : Comptable principal . Technique : Responsable vidéo . Spectacle : Régisseur	2 516	2 529

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (montants en €)	À compter du 1 ^{er} juillet 2025 (montants en €)
Niveau 6	205	. Machines à sous : M.C.D. confirmé (Eff. > 10), Sous-directeur, Directeur . Gestion : Contrôleur de gestion, Responsable administratif et comptable, Responsable informatique, Responsable commercial, Chef comptable, Responsable du personnel . Technique : Directeur technique débutant . Spectacle : Directeur artistique	2 930	2 945
Niveau 7	230	. Machines à sous : Directeur des M.A.S., Directeur des jeux de table . Gestion : Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier . Technique : Directeur technique	3 261	3 277

Annexe 2

Avenant n° 37

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - Hôtellerie

Niveaux	Indices	Filières et emplois repères correspondants	À compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (montants en euros)	À compter du 1 ^{er} juillet 2025 (montants en euros)
Niveau 1	100	Plongeur - Officier - Magasinier - Commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - Serveur/employé de bar, Femme de ménage - Femme/Valet de chambre - Employé de hall	1 818	1 827
	105	Caissier restaurant - Commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - Caviste - Économe débutant - Réceptionniste	1 829	1 838
Niveau 2	110	1/2 Chef de rang - 1/2 Chef de partie cuisine confirmé - Écailler- Économe	1 839	1 848
	115	Chef de partie (débutant)	1 849	1 858
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 864	1 873
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé - Contrôleur restauration - Pâtissier - Sommelier - Gouvernante - Concierge	1 879	1 888
	140	Maître d'hôtel - Sous-chef de cuisine - Responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (Eff. < 10)	1 991	2 001
Niveau 4	155	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. < 10) - Chef de cuisine (Eff. < 10) - Chef pâtissier (Eff. > 10) - Chef de réception	2 208	2 219
Niveau 5	175	1 ^{er} Maître d'hôtel (Eff. > 10) - Chef de cuisine (Eff. > 10) - Responsable banquets	2 516	2 529
Niveau 6	205	Responsable restauration - Directeur de l'hébergement	2 930	2 945
Niveau 7	230	Directeur de la restauration - Directeur d'exploitation	3 261	3 277

IV - Commission paritaire nationale de l'emploi

Accord du 22 novembre 2001

[Étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002, applicable à compter du 20 septembre 2001]
Il est créé entre les signataires une Commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et plus particulièrement des articles 81-1, 81-2 qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Chapitre Ier

Les missions de la CPNE

Chapitre 1.1 - En matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle a un rôle de prévention et d'alerte en cas de difficultés économiques d'un casino pouvant amener à un licenciement de plus de 10 salariés.

A ce titre, elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, à la demande du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et de la direction, participe à l'élaboration du plan social de l'établissement concerné.

Lorsqu'elle participe à l'élaboration du plan social, elle établit un rapport qui est annexé au rapport annuel de branche défini par l'article L. 132-12 du Code du travail.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche permettant l'information réciproque des organisations membres.

Chapitre 1.2 - En matière de formation professionnelle

Les parties reconnaissent l'importance des questions de la formation professionnelle pour le secteur des Casinos.

Le rôle de la CPNE de la branche des casinos s'entend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification.

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, la CPNE examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles ;
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise.
- au suivi de l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ainsi que du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- des informations sur les activités de formation professionnelle initiale et continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Chapitre 1.3 - En matière de formation en alternance.

Elle définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui

lui paraissent devoir être développés dans le cadre du contrat de qualification ainsi que les conditions de l'évaluation de la qualification.

Elle crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle.

Elle définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle définit et propose au conseil d'administration de l'OPCA les cas dans lesquels la formation prévue du contrat d'adaptation à un emploi peut excéder 200 heures.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

Dans le cadre du congé individuel de formation, la CPNE peut faire connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte notamment pour les formations visant un perfectionnement professionnel ou l'accès à un niveau supérieur de qualification.

Chapitre 1.4 - En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'État, la région et la branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives.

Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État.

Elle est informée, en outre, des conclusions de ces études.

Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'État et la profession, la CPNE est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

Chapitre II Les relations de la CPNE et de l'OPCA

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au groupe paritaire de suivi, au conseil d'administration de l'OPCA, en vue de l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation.

Le groupe paritaire de suivi informera la CPNE des dispositions qui auront été prises par le conseil d'administration.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement, la CPNE fera connaître à l'OPCA les besoins de la profession en matière de formation en alternance au vu du bilan ci-dessus.

Chapitre III Composition

La CPNE comprend vingt membres, dix représentants des syndicats patronaux signataires se décomposant en cinq titulaires et cinq suppléants et dix représentants des syndicats signataires de salariés représentatifs au niveau national se décomposant en cinq titulaires et cinq suppléants.

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national désignent leurs titulaires et leur suppléants. Ces derniers peuvent siéger en même temps que le titulaire avec voix consultative.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Le président et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. La première présidence sera assurée par un représentant des syndicats patronaux.

Chapitre IV Fonctionnement

Le secrétariat technique est assuré par le président, le vice-président, et deux membres de la CPNE appartenant à chacun des collèges. Il se tiendra au siège du syndicat patronal le plus diligent.

Les membres appartenant au collège employés sont indemnisés conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement, dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE. La décision est prise par vote individuel à la majorité simple des membres présents. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétaire de la commission.

Les partenaires sociaux, réunis dans le cadre de la CPNE, peuvent demander à l'OPCA de réaliser et de financer les études liées à la politique de formation et à l'emploi.

Les membres peuvent effectuer un stage de formation sur les attributions et le fonctionnement de la CPNE et de l'OPCA, dès leur nomination à la CPNE.

Chapitre V

Convocation et règles de saisine

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre.

Les parties conviennent que la première réunion se tiendra dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

En cas de saisine par au moins deux des organisations membres de la CPNE, le secrétariat technique décide de convoquer la commission et fixe les dates. A défaut d'accord, la commission se tient, dans les quinze jours de ladite saisine.

Les convocations sont adressées, sous le timbre de la Commission paritaire nationale de l'emploi, par le secrétariat technique et signées par le président et/ou le vice-président.

Chapitre VI

Indemnisation

a) Pour les salariés habitant l'Ile de France :

— Frais de déplacement = un forfait de transport d'une valeur de 4 minima garantis ;

— Frais de restauration : un forfait de deux repas pour une journée de séance paritaire, d'une valeur de 6 minima garantis par repas.

b) Pour les salariés n'habitant pas l'Ile de France :

— Frais de déplacement : voyage aller-retour sur la base d'un billet S.N.C.F. 2ème classe limité à la France Métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé) ;

— Frais d'hébergement : un forfait nuitée (chambre plus petit déjeuner) pour une journée de séance paritaire, d'une valeur de 30 minima garantis ;

— Frais de restauration : un forfait de deux repas + petit déjeuner pour une journée de séance paritaire, d'une valeur de 6 minima garantis par repas.

Cas particulier : lieu de travail éloigné de 500 km et plus du lieu de réunion : avion limité à la France métropolitaine si le mandataire concerné peut bénéficier de réduction ou train de nuit en 1^{ère} classe couchette. Ces remboursements seront effectués sur présentation des justificatifs.

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard dix jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

— le temps de participation à la commission elle-même ;

— le délai de route pour les salariés n'habitant pas l'Ile de France et prenant un transport autre que l'avion.

Lorsque le temps passé à la réunion coïncidera avec des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, les salariés des établissements délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail.

Chapitre VII

Durée, dépôt de l'accord et demande d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au 20 septembre 2001. Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de six mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

À défaut d'une dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent accord sera reconduit tacitement d'année en année.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Annexes

Indemnisation des représentants à la négociation de la convention collective

Accord du 23 janvier 2004

[Étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004]

Article 1

Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos autorisés en France Métropolitaine et départements d'Outre-mer.

Article 2

Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de quatre représentants nommément désignés par leur Confédération Syndicale Professionnelle, de deux jours d'absence rémunérés dans les conditions ci-dessous :

- maintien de leur salaire dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé dans l'entreprise ces deux jours d'absence ;
- pour les salariés occupant des emplois listés aux annexes 1 et Ibis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces deux jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3

Conditions d'indemnisation

Il est prévu des indemnités de remboursements, sur présentation de justificatifs et dans la limite de quatre représentants présents nommément désignés par leur Confédération Syndicale Professionnelle, selon les conditions suivantes :

a/. pour les salariés habitant l'Île de France :

— frais de restauration = 1 forfait d'un repas d'une valeur de 6 minima garantis par repas ⁽¹⁾

(1) Valeur du minimum garanti au 01 juillet 2003 : 3 euros

— frais de déplacement = 1 forfait de transport d'une valeur de 2 minima garantis ⁽¹⁾

(1) Valeur du minimum garanti au 01 juillet 2003 : 3 euros

b/. pour les salariés n'habitant pas l'Île de France :

— frais d'hébergement = 1 forfait nuitée (chambre + petit-déjeuner), d'une valeur de 30 minima garantis ⁽¹⁾

(1) Valeur du minimum garanti au 01 juillet 2003 : 3 euros

— frais de restauration = 1 forfait de 3 repas d'une valeur de 6 minima garantis par repas ⁽¹⁾

(1) Valeur du minimum garanti au 01 juillet 2003 : 3 euros

— frais de déplacement = voyage aller-retour sur la base d'un billet SNCF 2^{ème} classe, limité à la France Métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé)

Cas particulier : Lieu de travail éloigné de 500 km et plus du lieu de la réunion :

Train 2^{ème} classe ou avion en classe économique en France métropolitaine.

Article 4
Date d'effet de l'accord et durée

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5
Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant n° 10 du 30 juin 2008

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter de sa signature]

Article 1
Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos de France Métropolitaine et des départements d'Outre-mer.

Article 2
Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur Confédération Syndicale Professionnelle, de jours d'absence (1 journée de réunion préparatoire et 1 à 2 journée (s) de réunion de commission mixte) rémunérés dans les conditions ci-dessous :

- maintien de leur salaire dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé dans l'entreprise ces jours d'absence ;
- pour les salariés occupant des emplois listés aux annexes 1 et 1 bis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3
Conditions d'indemnisation

Il est prévu des indemnités de remboursement, dans la limite de 4 représentants présents nommément désignés par leur Confédération Syndicale Professionnelle, de frais réels sur présentation de justificatifs et limités aux plafonds suivants :

a

Pour les salariés habitant l'Île de France par journée de réunion

- Frais de restauration = 1 forfait d'1 repas d'une valeur de 8 minima garantis par repas⁽¹⁾

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} mai 2008 : 3,28 euros

- Frais de déplacement = 1 forfait de transport d'une valeur de 3 minima garantis⁽¹⁾

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} mai 2008 : 3,28 euros

b

Pour les salariés n'habitant pas l'Île de France

- Frais d'hébergement, par journée de réunion :

1 forfait par nuitée (chambre + petit-déjeuner) d'une valeur de 35 minima garantis⁽¹⁾

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} mai 2008 : 3,28 euros

- Frais de restauration :

1 forfait d'une valeur de 8 minima garantis⁽¹⁾ par repas de la façon suivante :

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} mai 2008 : 3,28 euros

- 3 repas sur la base d'1 journée de commission mixte

- 5 repas sur la base de 2 journées de commission mixte.

- Frais de déplacement :

1 voyage aller-retour sur la base d'un billet SNCF 2^{ème} classe, limité à la France Métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé)

Cas particulier : Lieu de travail éloigné de 500 km et plus du lieu de la réunion :

Train 2^{ème} classe ou avion en classe économique en France métropolitaine.

Article 4
Date d'effet de l'accord et durée

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5
Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Article L. 212-9 du Code du travail

[Cette annexe a été exclue de l'extension de la convention collective par arrêté du 2 avril 2003, JO 29 avril 2003.]

Se reporter à l'article L. 212-9 du Code du travail

Avenant n° 23 du 23 juin 2016

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SCMF ;
ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
INOVA CFE CGC.

Article 1
Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos de France Métropolitaine et des départements d'Outre-mer.

Article 2
Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur Fédération Syndicale Professionnelle, d'1 journée de réunion préparatoire et d'1 à 2 journée(s) de réunion de commission mixte rémunérées dans les conditions ci-dessous :

- maintien de leur salaire dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé dans l'entreprise ces jours d'absence ;
- pour les salariés occupant des emplois listés aux annexes 1 et 1bis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3
Conditions d'indemnisation

Il est prévu des indemnités de remboursement (sous réserve que les demandes soient adressées dans le mois suivant la réunion), dans la limite de 4 représentants présents nommément désignés par leur Fédération Syndicale Professionnelle, de frais réels sur présentation de justificatifs et limités aux plafonds suivants :

a
Pour les salariés habitant l'Ile de France par journée de réunion

- Frais de restauration = 1 forfait d'1 repas d'une valeur de 8 minima garantis par repas⁽¹⁾

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} janvier 2016 : 3,52 euros

- Frais de déplacement = 1 forfait de transport d'une valeur de 3 minima garantis⁽¹⁾

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} janvier 2016 : 3,52 euros

b
Pour les salariés n'habitant pas l'Ile de France

— Frais d'hébergement, par journée de réunion =

1 forfait par nuitée (chambre + petit-déjeuner) d'une valeur de 35 minima garantis⁽¹⁾

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} janvier 2016 : 3,52 euros

— Frais de restauration :

1 forfait d'une valeur de 8 minima garantis⁽¹⁾ par repas de la façon suivante :

(1). Valeur du minimum garanti au 1^{er} janvier 2016 : 3,52 euros

.. 3 repas sur la base d'1 journée de commission mixte

.. 5 repas sur la base de 2 journées de commission mixte.

— Frais de déplacement =

1 voyage aller-retour sur la base d'un billet modifiable SNCF 2^{ème} classe, limité à la France Métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé)

Cas particulier : Lieu de travail éloigné de 500 km et plus du lieu de la réunion :

Train 2^{ème} classe ou avion (billet modifiable) sur le vol le plus économique.

Article 4
Date d'effet de l'accord et durée

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5
Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Textes complémentaires

Régimes de prévoyance et de frais de santé
Avenant n° 14 du 10 décembre 2009

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2010 pour l'ensemble des entreprises adhérentes et le 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les autres entreprises]

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2011, non étendu, applicable le 1^{er} jours du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT COMM ;

FSASPS CFT.

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 17 oct. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 21 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 8 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC.

1. Objet de l'avenant

L'objet du présent avenant est de remplacer les dispositions de l'accord du 2 mars 2006, étendu par arrêté du 22 novembre 2006, instituant un régime de base obligatoire de prévoyance pour les salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des Casinos du 29 mars 2002.

Les organisations patronales et syndicales de salariés réaffirmant leur souhait de renforcer la protection sociale des salariés ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques de la branche afin de permettre à toutes les entreprises et à tous leurs salariés d'accéder à des régimes de prévoyance et de frais de santé.

En complément du régime de base obligatoire de prévoyance, le présent avenant instaure ainsi :

- une garantie frais de santé obligatoire à compter du 1^{er} avril 2010 au profit des salariés des entreprises de la branche, des Casinos. Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» ou «aidés» et les décrets pris pour son application (notamment le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005) ;
- la mise en place d'un fonds d'action sociale alimenté par 1 % des cotisations des régimes de prévoyance et de frais de santé ;
- une mutualisation des régimes de prévoyance et de frais de santé auprès d'un organisme désigné : l'Institution de Prévoyance du Groupe Mornay (I.P.G.M.).

2 (d'origine). Champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir un régime de base obligatoire de prévoyance et un régime de base obligatoire de frais de santé au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer au bénéfice des salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des Casinos du 29 mars 2002 (IDCC N° 2257).

2 (nouveau). Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2011, non étendu, applicable le 1^{er} jours du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT COMM ;

FSASPS CFT.

Le présent avenant a pour objet de définir un régime de base obligatoire de prévoyance et un régime de base obligatoire de frais de santé au plan national en France métropolitaine et dans les départements et Régions d'Outre-mer au bénéfice des salariés des entreprises visées par la Convention Collective Nationale des Casinos du 29 mars

2002 (IDCC N° 2257).

Toutefois, pour ce qui concerne les seuls frais de santé, l'adhésion au régime de branche est facultative pour l'ensemble des entreprises situées dans les départements et Régions d'Outre-Mer.

3. Bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de santé

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 17 oct. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 21 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

A) Définition

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié⁽¹⁾) titulaires d'un contrat de travail non suspendu

(1) Les mandataires sociaux n'ayant pas le statut de salarié peuvent être bénéficiaires sous réserve de mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés et de respecter la réglementation applicable aux exonérations sociales.

(2), à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Casinos (IDCC N

(2) La garantie est suspendue de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires.

Régimes de prévoyance et frais de santé_CCN des Casinos_Avenant n° 2

° 2257) bénéficient :

— du régime de prévoyance :

— dès le premier jour travaillé pour la garantie décès,

— à partir de deux mois d'ancienneté pour les garanties incapacité de travail et invalidité,

— du régime de frais de santé :

— à partir de trois mois civils d'ancienneté.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le salarié bénéficiaire du présent avenant est nommé ci-après le participant.

B) Prise d'effet des prestations du régime frais de santé

Les salariés bénéficient, une fois l'ancienneté acquise, des prestations du présent régime frais de santé, sauf pour les postes Prothèses dentaires et Optique qui sont soumis à une carence de 1 mois (Délai de carence supprimé par Avenant n° 3, 17 oct. 2017).

C) Couple dans la même entreprise et affiliation au régime frais de santé

Conformément aux dispositions de la section 3° b) de l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, les salariés en couple dans la même entreprise peuvent décider de s'affilier séparément (2 cotisations Isolé) ou ensemble (1 cotisation Isole et 1 cotisation Famille).

Dans les deux cas, le caractère obligatoire du régime n'est pas remis en cause et les contributions versées par

l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des époux, concubins ou pacsés, bénéficient de l'exclusion d'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

4. Salaire de référence

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

A) Pour le calcul des prestations de prévoyance

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations de prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications, etc...) à l'exception des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...), perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, servant d'assiette pour le calcul des cotisations de la Sécurité sociale, limité aux tranches ci-après.

- Garantie Décès :

- Tranche A : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- Tranche B : Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

- Garanties Incapacité de travail et Invalidité :

- Tranche A : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire de référence est reconstitué à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois ;
- lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

B) Pour l'assiette des cotisations

Les prestations du régime de prévoyance sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération annuelle brute, y compris les éléments variables (primes, gratifications, etc...) à l'exception des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...), de chaque participant, telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale (limitation aux tranches A et B).

La cotisation est calculée en fonction de la date d'entrée de chaque participant dans l'entreprise.

Les prestations du régime frais de santé sont pour leur part assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation exprimée en pourcentage du plafond annuel de la Sécurité sociale.

5. Garanties de base obligatoires du régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2104, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Casinos de France ;
Syndicat des Casinos modernes de France ;
Syndicat ACIF.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FEC CGT FO ;
CGT ;
CFTC ;
CFE CGC.

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit la couverture des risques :

- décès - invalidité absolue et définitive (IAD),
 - décès accidentel - invalidité absolue et définitive, résultant d'un accident (IADA),
 - double effet,
 - incapacité de travail,
 - invalidité,
- dans les conditions ci-après développées.

A) Garantie Décès

Nature

En cas de décès du participant et sauf les événements exclus tels que prévus à la section 10 du présent avenant, un capital décès est versé aux bénéficiaires désignés ci-après.

Situation de famille

• **Notion de conjoint**

Est considéré comme conjoint dans le présent avenant :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ;
- le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel depuis plus d'un an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge mentionnée ultérieurement.

• **Notion d'enfants à charge**

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès ou de la reconnaissance en invalidité absolue et définitive, indépendamment de la position fiscale, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, enfants à naître conçus du vivant de l'assuré et nés après le décès de ce dernier :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition, soit :
 - . de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - . d'être en apprentissage ;
 - . de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - . d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - . d'être employés par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) en tant que travailleurs handicapés.
- sans limitation de durée en cas d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale ou équivalente, avant la date du 26^{ème} anniversaire, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Montant du capital décès - I.A.D. (Invalidité Absolue et Définitive) de base

En cas de décès du participant, il sera versé un capital égal à :

- 100 % du salaire de référence si le participant est sans enfant à charge ;
- 125 % du salaire de référence si le participant a un enfant à charge ;
- majoration de 25 % du salaire de référence par enfant supplémentaire à charge.

I.A.D. : En cas d'invalidité de 3^{ème} catégorie ou participant reconnue par la Sécurité sociale telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, le capital décès prévu par le présent article lui est versé, à sa demande, de façon anticipée. Le versement met fin à l'ensemble des garanties décès, à l'exception du double effet.

Montant du capital décès - I.A.D.A (Invalidité Absolue et Définitive Accidentelle) résultant d'un accident

En cas de décès accidentel du participant, il sera versé un capital supplémentaire égal à :

- 100 % du salaire de référence si le participant est sans enfant à charge ;
- 125 % du salaire de référence si le participant a un enfant à charge ;
- majoration de 25 % du salaire de référence par enfant supplémentaire à charge.

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant provenant exclusivement de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, à l'exclusion d'un état pathologique ou d'une maladie aiguë, chronique ou d'un choc émotionnel. Le capital est dû si le décès intervient dans les six mois suivant l'accident et provient exclusivement de celui-ci.

IADA : en cas d'invalidité de 3^{ème} catégorie du participant d'origine accidentelle reconnue par la Sécurité sociale telle que définie par l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, le capital décès prévu par le présent article lui est versé, à sa demande, de façon anticipée. Le versement du capital met fin à l'ensemble des garanties décès, à l'exception du double effet.

Bénéficiaires du capital décès

Sauf désignation particulière, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint, tel que visé au paragraphe «situation de famille» ;
- à défaut, aux enfants du participant par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution successorale par parts égales entre eux.

Le participant peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance désigné à l'article 12-B1 du présent avenant et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Dans l'hypothèse où le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) décède(nt) avant le participant, le capital sera, sauf stipulation contraire, attribué dans l'ordre défini ci-dessus en l'absence de nouvelle désignation.

Concernant les majorations pour enfants à charge, si le bénéficiaire du capital n'assume pas effectivement la charge des enfants pris en considération pour le calcul des majorations, elles sont versées directement aux enfants à charge par parts égales entre eux ou à leur tuteur.

Garantie double effet

La garantie a pour objet le versement d'un capital en cas de décès, simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint visé au paragraphe «situation de famille» avec enfant(s) à charge et né(s) de l'union, à condition qu'il(s) soi(en)t resté(s) à charge du dernier décédé.

Le montant du capital est fixé à 100 % du capital décès de base (hors majoration décès accidentel). Il est versé exclusivement aux enfants du participant encore à charge lors du décès du conjoint, tels que visés au paragraphe «situation de famille». Il est réglé par parts égales entre eux.

La garantie cesse en cas de mariage, de PACS, ou de concubinage du conjoint, et pour chaque enfant à la date à laquelle il n'est plus à charge.

B) Garantie incapacité de travail

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF ;

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

Le régime de prévoyance assure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du participant par suite de maladie ou d'accident et bénéficiant des prestations en espèces prévues soit à l'article L. 321-1 du Code de la Sécurité sociale (maladie et accident de droit commun), soit à l'article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail). Le congé légal de maternité ou d'adoption ainsi que le congé légal de paternité ne donnent pas lieu au versement d'indemnités journalières par le présent régime.

Montant et franchise

• Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à un an, les prestations sont versées après un délai de franchise d'arrêt continu et total de travail de 90 jours.

Le montant de l'indemnité journalière est de 80 % de la Tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale).

• Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à un an, les prestations sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 25-5 de la convention collective nationale du 29 mars 2002.

Le montant de l'indemnité journalière est de 80 % de la Tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des prestations «espèces» par la Sécurité sociale ;
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la Sécurité sociale ;
- à la date d'effet de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- en cas de décès, au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical concluant à un arrêt de travail non justifié.

C) Garantie invalidité

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Le régime de prévoyance prévoit le versement d'une rente annuelle versée trimestriellement, à terme échu, au participant qui a été classé dans la 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4, du Code de la Sécurité sociale, ou dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du Livre IV du Code de la Sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la Sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant.

. Invalidité 1^{ère} catégorie

L'invalidité classée par la Sécurité sociale en 1^{ère} catégorie donne droit au versement d'une rente égale à 48 % de la Tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

. Invalidité 2^{ème} catégorie et 3^{ème} catégorie

L'invalidité classée par la Sécurité sociale en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie donne droit au versement d'une rente égale à

80 % de la Tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale). En tout état de cause, le total des rémunérations (hors majoration pour tierce personne) ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la Sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la Sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la Sécurité sociale ;
- en cas de décès, au jour du décès.

6. Garanties de base obligatoires du régime de frais de santé

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF ;

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 17 oct. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 21 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signatures :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 8 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC.

Respect des critères de responsabilité

Les présentes garanties sont en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale relatif aux contrats dits «responsables» ou «aidés» et les décrets pris pour son application (notamment le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005). En conséquence :

- la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et les franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale, ne sont pas remboursées ;
- hors parcours de soins coordonnés, aucune majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité sociale n'est prise en charge. Il en sera de même lorsque le patient n'autorisera pas un professionnel de santé à accéder à son dossier médical personnel ;

• hors parcours de soins coordonnés, les dépassements d'honoraires de spécialistes sur les actes cliniques et techniques ne sont pris en charge qu'au-delà du montant du dépassement autorisé défini par la convention médicale de janvier 2005 pour les actes cliniques de spécialistes de secteur 1.

Les obligations de prise en charge prévues en cas de respect du parcours de soins coordonnés sont respectées. De même, la participation de l'assuré (ticket modérateur) pour au moins deux des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique, figurant sur la liste définie par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, est intégralement prise en charge.

Étendue des garanties

Tous les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires, etc... entrant dans la nomenclature et ayant donné lieu à remboursement de la Sécurité sociale entrent en considération pour la détermination des prestations versées par l'organisme assureur désigné dans les conditions et limites prévues au tableau ci-après.

Dans certains cas, les frais non remboursés par la Sécurité sociale peuvent donner lieu à remboursement dans les conditions prévues au tableau ci-après.

En aucun cas, l'organisme assureur ne prendra en charge les dépassements d'honoraires ne faisant pas l'objet d'une déclaration à la Sécurité sociale.

Personnes garanties

Le participant est le seul bénéficiaire obligatoire de la garantie frais de santé «Isolé».

Cependant, il a également droit, dans le cadre de cotisations supplémentaires facultatives décrites à la section «11. Financement», au remboursement des frais engagés par :

- Le conjoint, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (PACS) ou le concubin. Le concubin doit vivre sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de PACS ;
- Les enfants célibataires ou ceux du conjoint, de la personne liée au participant par un PACS ou du concubin :
 - considérés par la Sécurité sociale comme à la charge du participant, de son conjoint, de son partenaire de PACS ou de son concubin, en application de l'article L. 313-3 du Code de la Sécurité sociale ;
 - âgés de moins de 24 ans et finissant leur cycle secondaire ;
 - âgés de moins de 28 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études, y compris dans l'Union Européenne, et sont affiliés à un régime obligatoire de protection sociale au titre du régime des étudiants ou des assurés volontaires ;
 - âgés de moins de 26 ans, sous contrat d'apprentissage et sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un régime de prévoyance au titre de leur activité salariée ;
 - âgés de moins de 26 ans, titulaires d'un contrat d'adaptation, d'orientation, de qualification jeune, emploi-solidarité, contrat d'insertion dans la vie civile (CIVIS), ou d'un contrat similaire, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un régime de prévoyance au titre de cette activité ;
 - âgés de moins de 26 ans à condition qu'ils soient à la recherche d'un premier emploi, inscrits au Pôle emploi, et qu'ils soient fiscalement et socialement à charge ;
 - handicapés, quel que soit leur âge, s'ils sont titulaires avant leur 21^{ème} anniversaire de la carte d'invalidité civile.
- Les ascendants du participant, de son conjoint, de son partenaire de PACS ou de son concubin à charge au sens de la Sécurité sociale.

Cas des départs en retraite

Les participants ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans un établissement appliquant la convention collective nationale des Casinos (IDCC n° 2257) et toujours en activité dans un casino de la branche au moment de leur départ en retraite, peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé définies ci-après, sous réserve du paiement intégral de la cotisation (part employeur et part salarié) visée à la section «11. Financement».

Ce maintien des garanties frais de santé intervient en complément des dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Loi Evin».

Montant des prestations

Mod. par Avenant n° 3 du 17 octobre 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 21 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;
ACIF.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
FEC FO ;
INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 8 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CDF ;
SCMF ;
ACIF.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
FEC FO ;
INOVA CFE-CGC.

Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou de ses ayants droit bénéficiaires du régime après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

Les prestations indiquées dans le tableau ci-après sont exprimées en complément des prestations en nature des Assurances Maladie et Maternité de la Sécurité sociale.

(Avenant n° 4, 8 janv. 2020, étendu)

Actes	Garanties CCN des casinos En complément des remboursements de la SS
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour	110 % de la BR
Honoraires chirurgicaux praticiens adhérents DPTAM	130 % de la BR
Honoraires chirurgicaux praticiens non adhérents DPTAM	110 % de la BR
Chambre particulière (y compris maternité)	25 € par jour
forfait journalier hospitalier	100 % FR
Lit accompagnement enfant de – de 12 ans	15 € par jour
Transport	TM
Actes médicaux	Ticket Modérateur
consultations et visites de généralistes	30 % de la BR
consultations et visites de spécialistes	30 % de la BR
actes de chirurgie et techniques médicaux praticiens adhérents DPTAM	60 % de la BR
actes de chirurgie et techniques médicaux praticiens non adhérents DPTAM	40 % de la BR
actes d'imagerie médicale et d'échographie	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux, analyses	40 % de la BR
Pharmacie	TM
Analyses	40 % de la BR
Matériel médical : Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	65 % de la BR

Actes	Garanties CCN des casinos En complément des remboursements de la SS
Aide auditive ou équipement (par oreille)	
Jusqu'au 31 décembre 2020 : Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	140 €
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	
Équipement 100 % Santé (classe I)	Sans reste à payer
Équipement autre que 100 % Santé (classe II) : Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité	560 €
Équipement autre que 100 % Santé (classe II) : Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	160 €
Dentaire	
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé ayant un HLF en vigueur	Sans reste à charge
Soins dentaires hors 100 % Santé	30 % de la BR
prothèses dentaires au tarif maîtrisé dans la limite des HLF	250 % de la BR
Prothèses dentaires au tarif libre	250 % de la BR
Inlays et onlays au tarif maîtrisé dans la limite des HLF	250 % de la BR
Inlay et onlays au tarif libre	250 % de la BR
Soins orthodontiques remboursés ou, pour les enfants de moins de 18 ans non remboursés par la Sécurité sociale	160 % de la BR
Implant (maximum 2/an et par bénéficiaire)	250 % de la BR sur une base de 193,50 € Un équipement (monture + 2 verres) tous les 2 ans sauf pour les mineurs de moins de 16 ans ou en cas de changement de dioptrie Sans reste à charge
Optique : remboursements y compris la SS	
Monture + 2 verres de tous types classe A	
Verres de lunettes hors 100 % Santé classe B au tarif libre (forfait par verre) :	
Unifocaux	
de 0 à 4	160 €
de 4,25 à 6	170 €
de 6,25 à 8	222 €
À partir de 8,25	277 €
Multifocaux	
De 0 à 4	250 €
de 4,25 à 6	288 €
de 6,25 à 8	300 €
À partir de 8,25	311 €
Monture	80 €
Lentilles correctrices, jetables ou non jetables (remboursées ou non par la Sécurité sociale)	100 € par an et par bénéficiaire minimum TM pour les lentilles prises en charge SS 350 € par œil et par bénéficiaire 20 % PMSS limité à 21 jours sur présentation de factures acquittées
Chirurgie réfractive (opération de la myopie)	

Actes	Garanties CCN des casinos En complément des remboursements de la SS
Cures thermales prises en charge par la SS Frais de traitement et d'honoraires Frais de voyage et d'hébergement	20 % PMSS limité à 21 jours sur présentation des factures acquittées Forfait 15 % PMSS (doublement si multiple)
Maternité - Forfait naissance ou adoption d'un enfant de moins de 12 ans	
Actes de prévention (définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006)	TM

L'employeur pourra librement négocier au sein de son entreprise les conditions d'une couverture complémentaire santé supérieure aux garanties conventionnelles, laquelle devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

7. Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'avenant N° 3 à l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée ou de rupture ou de fin de contrat à durée déterminée (sauf hypothèse de la faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture. En conséquence, un participant ayant travaillé moins d'un mois dans l'entreprise ne bénéficie pas de ce maintien des garanties.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Ouverture des droits au maintien des garanties prévoyance et de frais de santé

Pour bénéficier de ce dispositif qui entre en application à la date de cessation du contrat de travail, l'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstituées précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités de fin de contrat...).

En tout état de cause, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne pourront conduire l'intéressé à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation concernant la cotisation couvrant l'ex-salarié au titre des régimes de prévoyance et de frais de santé («cotisation Isolé»). Il est inclus dans les cotisations obligatoires appelées au titre des participants en activité et fixées à la section «11. Financement».

Le maintien des garanties supérieures au régime conventionnel (régimes surcomplémentaires) est organisé au sein de chaque entreprise par l'employeur.

8. Évolution des dispositions légales et réglementaires

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions légales et réglementaires en vigueur, les changements apportés à ces conditions postérieurement à cet avenant ne sauraient avoir pour

effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme assureur désigné qui sera, en pareil cas, fondé à proposer à la Commission Paritaire de Surveillance les aménagements nécessaires aux garanties et/ou aux cotisations du régime de prévoyance et/ou du régime frais de santé.

9. Modalité de revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations est appliquée, d'une part, sur les prestations Incapacité de travail - Invalidité après la première année d'indemnisation du sinistre et, d'autre part, sur le traitement de base servant au calcul de l'ensemble des garanties Décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Le montant de revalorisation est indexé sur l'évolution de la valeur du point de retraite tel que défini par l'ARRCO.

10. Événements exclus

A) Garanties Décès de base et Double effet

Le risque décès est couvert quel que soit la cause, maladie ou accident, et le lieu où il se produit, sous réserve des dispositions suivantes :

- **Suicide :**

Le suicide volontaire et conscient est exclu de la garantie s'il survient au cours de la première année d'affiliation à un régime d'assurance collective garantissant le risque «Décès».

- **Risque atomique :**

Les garanties ne sont pas accordées pour les sinistres provenant directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique.

Les présentes dispositions s'appliquent également à la garantie Double effet.

B) Garanties Invalidité absolue et définitive - Invalidité absolue et définitive résultant d'un accident - Décès accidentel - Incapacité de travail - Invalidité

Les risques ci-dessus sont garantis, à l'exclusion de ceux résultant :

- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du participant ;
- des risques aériens :
 - vols effectués à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé,
 - pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil «Ultra Léger Motorisé» (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de guerre civile ou étrangère, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le Code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique.

Par ailleurs, il est précisé que les incapacités de travail ou invalidités survenues pendant le congé légal ou conventionnel de maternité, de paternité ou d'adoption ne donnent lieu à aucun versement de prestations pendant la durée du congé. La durée du congé n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

C) Garanties Frais de santé

Les dépenses suivantes ne sont pas couvertes par les garanties Frais de santé (sous réserve de la prise en charge minimale du ticket modérateur prévue par l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale) :

- les frais entrant dans le cadre de l'action sanitaire et sociale ;
- l'allocation maternité aux enfants du participant, à ceux de son conjoint, de la personne liée au participant par un PACS ou de son concubin, même s'ils sont à charge ;
- en cas d'hospitalisation, les frais relatifs aux établissements de long séjour ;
- les séjours en sanatorium, préventorium ou aérium, effectués dans un établissement non agréé par la Sécurité sociale ;

- les lentilles de couleur non correctrices, ainsi que tous les produits d'entretien ;
- les cures et opérations de rajeunissement et de remise en forme ainsi que leurs suites ;
- les interventions de chirurgie esthétique de toute nature ainsi que leurs suites, sauf celles reconnues et prises en charge par la Sécurité sociale au titre de la chirurgie réparatrice.

Les actes «hors nomenclature» dans le cadre de la NGAP (Nomenclature Générale des Actes Professionnels), ou «non remboursables» dans le cadre de la CCAM (Classification Commune des Actes Médicaux) ne sont pas pris en charge, sauf exceptions prévues au présent régime.

11. Financement

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Le financement des régimes est assuré conjointement par le participant et l'employeur.

A) Cotisations prévoyance

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévu au présent avenant est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la Tranche A, à la charge de l'employeur.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

La Commission Paritaire de Surveillance pourra aider l'entreprise dans cette démarche.

Cotisations prévoyance en pourcentage de l'assiette des cotisations (TA + TB)

Garanties	Taux de cotisation 2013
Décès	0,30 %
Incapacité de travail	0,76 %
Invalidité	0,36 %
Total cotisations 2013	1,42 % TA + TB

Garanties	Taux de cotisation 2014
Décès	0,31 %
Incapacité de travail	0,77 %
Invalidité	0,37 %
Total cotisations 2014	1,45 % TA + TB

Garanties	Taux de cotisation 2015
Décès	0,35 %
Incapacité de travail	0,88 %

Garanties	Taux de cotisation 2015
Invalidité	0,42 %
Total cotisations 2015	1,65 % TA + TB

À compter du 1^{er} janvier 2014, dans le cadre du financement de la réforme des retraites, et si le régime ne peut pas en financer l'impact, les cotisations seront majorées de 0,05 % TA + TB.

Un compte spécifique de suivi sera établi à cet effet.

B) Cotisations frais de santé

Le taux de cotisation relatif à la couverture frais de santé obligatoire Isolé prévue au présent avenant est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

Cotisations frais de santé 2013

en pourcentage du Plafond de la Sécurité sociale :

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire Isolé (salarié seul)	1,45 %	0,725 %	0,725 %
Frais de santé facultatif Famille ³	1,91 %	Néant	1,91 %
³ La cotisation facultative Famille évoluera chaque année en fonction de l'indice CMT (taux d'accroissement de la consommation médicale totale des ménages) et des résultats du régime. Régimes de prévoyance et frais de santé_CCN des Casinos_Avenant n° 2			

Régime Alsace - Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire Isolé (salarié seul)	1,10 %	0,55 %	0,55 %
Frais de santé facultatif Famille ³	1,33 %	Néant	1,33 %
³ La cotisation facultative Famille évoluera chaque année en fonction de l'indice CMT (taux d'accroissement de la consommation médicale totale des ménages) et des résultats du régime. Régimes de prévoyance et frais de santé_CCN des Casinos_Avenant n° 2			

Cotisations frais de santé 2014

en pourcentage du Plafond de la Sécurité sociale :

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire Isolé (salarié seul)	1,62 %	0,81 %	0,81 %

Régime Alsace - Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire Isolé (salarié seul)	1,23 %	0,615 %	0,615 %

Cotisations frais de santé 2015
en pourcentage du Plafond de la Sécurité sociale :

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire Isolé (salarié seul)	1,70 %	0,85 %	0,85 %

Régime Alsace - Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire Isolé (salarié seul)	1,31 %	0,655 %	0,655 %

12. Mutualisation des régimes - Désignation et rôle de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

A) Principe de la mutualisation des risques

Les organisations patronales et syndicales de salariés réaffirment leur volonté de renforcer l'attractivité de la branche et de favoriser l'accès des salariés à des garanties de protection sociale complémentaire, sans considération d'âge, ni d'état de santé.

Afin d'aboutir à cet objectif, elles ont estimé indispensable d'organiser la mutualisation des risques conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Cette mutualisation permettra à toutes les entreprises, et donc à leurs salariés, d'accéder dans les meilleures conditions à des garanties Décès, Incapacité de travail, Invalidité et Frais de santé.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, l'obligation d'adhérer aux régimes de prévoyance et de frais de santé s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des Casinos, ainsi que celles qui y ont adhéré :

- soit nouvellement créés quelle que soit leur forme juridique ;
- soit préexistantes qu'elles soient ou non pourvues d'une couverture de prévoyance et/ou de frais de santé.

B) Désignation de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire (§ exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc.)

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

A- Désignation des organismes assureurs

Afin d'assurer la mutualisation, le portage et le pilotage des régimes de prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale des Casinos, les parties au présent avenant ont désigné en qualité d'organismes assureurs de l'ensemble des garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé :

- Malakoff Médéric prévoyance, Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale, ayant son siège social 21 rue Laffitte 75009 Paris,

- Uniprévoyance, Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale, ayant son siège social 10 rue Massue 94307 Vincennes.

Les institutions de prévoyance mentionnées à l'alinéa précédent sont solidairement responsables à hauteur de leur quote-part respective des opérations relatives au présent régime. Malakoff Médéric Prévoyance est l'apériteur de la coassurance.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés ci-dessus.

Pour ce faire, la Commission Paritaire de Surveillance des régimes de prévoyance et de frais de santé se réunira 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

B- Nomination de l'organisme gestionnaire

La gestion des régimes de prévoyance et de frais de santé est déléguée à un organisme gestionnaire tel que désigné ci-après.

Afin que la profession puisse assurer la pérennité et le pilotage des régimes de prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale des Casinos, elle nomme la Société GPS, immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 031 094, dont le siège social est situé au 51 avenue Hoche 75008 Paris, comme organisme gestionnaire de l'ensemble des garanties de prévoyance et de frais de santé.

Cette nomination fera l'objet d'un réexamen dans les mêmes conditions que celles exposées au paragraphe A.

GPS a pour mission :

- le règlement des prestations prévoyance (incapacité, invalidité et décès) et frais de santé ;*
 - la collecte des cotisations des régimes de prévoyance et frais de santé ;*
 - le renseignement auprès des entreprises et des salariés.*
- l'analyse trimestrielle des différentes consommations par établissement*

C) Clause de migration

Les régimes de prévoyance et de frais de santé définis par le présent avenant sont obligatoires pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Casinos.

Les entreprises qui, à la date d'effet du présent avenant, ne disposent pas de régimes de prévoyance et de frais de santé proposant des garanties au moins équivalentes, poste par poste, à celles des régimes de la branche, devront rejoindre les organismes désignés à l'article B ci-dessus au plus tard à la date d'effet du présent avenant.

Les entreprises qui, à la date d'effet du présent avenant, disposent de régimes de prévoyance et de frais de santé proposant des garanties au moins équivalentes, poste par poste, à celles des régimes de la branche, pourront rejoindre les organismes désignés à l'article B ci-dessus à la date d'effet du présent avenant. L'ensemble des entreprises de la branche devra avoir rejoint les organismes désignés à l'article B ci-dessus au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Dans l'attente de leur adhésion au présent régime et au plus tard à compter de la date d'effet du présent avenant, ces entreprises doivent mettre en place un Fonds d'actions sociales de nature similaire à celui de la branche tel que défini à l'article 14 ci-après. Ce fonds est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les cotisations des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Les entreprises doivent être en mesure d'assurer le suivi de ce fonds, notamment des sommes qui y sont allouées et de leur utilisation.

Lors de l'adhésion de l'entreprise au présent régime, le solde créditeur de ce fonds devra être transféré au Fonds d'actions sociales de la branche.

D) Sinistres en cours à la date d'effet de l'avenant

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations «espèces» de la Sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance, l'organisme d'assurance désigné prendra en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent avenant.

Dans le cas contraire, selon les dispositions de la Loi 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Loi Evin» complétée par la Loi du 17 juillet 2001, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation du précédent contrat d'assurance. Le changement d'assureur est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien décès lorsque le salarié perçoit des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par le précédent organisme d'assurance. Cependant, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale et de la Loi 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné prendra en charge la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Ces prestations prennent effet au jour de l'adhésion de l'entreprise au régime, sous réserve de présenter à l'organisme assureur désigné à l'article B1 ci-dessus la liste détaillée des assurés concernés.

Toutefois, il est précisé que l'organisme assureur désigné prend en charge l'intégralité des prestations en cours de service, à condition :

- que l'entreprise adhérente au présent régime lui communique un état détaillé des bénéficiaires ;
 - que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30 III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et que le dit montant soit accepté par l'organisme assureur désigné à l'article B1 ci-dessus.
- À défaut, l'organisme assureur désigné mettra en œuvre les engagements prévus après que l'entreprise ait réglé une sur-cotisation calculée par ses soins, ayant pour objet de garantir la pérennité de la mutualisation des risques.

E) Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné décidé par les partenaires sociaux, l'ancien organisme assureur s'engage à transférer auprès de l'organisme assureur qui lui succédera les provisions des régimes de prévoyance et de frais de santé constituées pour faire face aux garanties résultant des sinistres survenus au cours de l'exécution des régimes.

Le nouvel assureur assurera alors d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie Décès en cours.

F) Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie, ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

G) Mode de gestion et d'établissement des comptes de résultats

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2012, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc., applicable le 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

Syndicat des Casinos modernes de France ;

Syndicat ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC CGT FO ;

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Les comptes de résultats des régimes seront établis par les organismes assureurs désignés (*Terme exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 4 déc.*), en application des dispositions prévues par la loi N° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application N° 90.769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis à la Commission Paritaire de Surveillance, visée à la section 13, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

La Commission Paritaire de Surveillance analysera de manière détaillée les différentes consommations par établissement en vue de permettre un meilleur suivi technique et une meilleure appréhension de l'équilibre du régime de la branche.

Les résultats correspondant au maintien des garanties tel que visé à la section «7. Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage» seront isolés. Le compte de résultats correspondant à ce maintien des garanties sera présenté à la fin d'une période de trois ans afin de définir son impact sur

les régimes de prévoyance et de frais de santé de la Branche.

13. Commission Paritaire de Surveillance

A) Composition

Il est créé une Commission Paritaire de Surveillance des régimes de prévoyance et de frais de santé composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

La Commission Paritaire de Surveillance définira ses modalités de fonctionnement par un règlement intérieur qui fixe notamment sa composition et ses attributions.

B) Réunions

La Commission Paritaire de Surveillance se réunit autant que de besoin, et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'avenant.

Une de ces réunions sera dédiée à l'approbation des comptes de résultats et aura lieu au plus tard le 31 août de l'exercice suivant la clôture fixée au 31 décembre.

C) Missions

La Commission Paritaire de Surveillance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement des régimes de prévoyance et de frais de santé institués par le présent avenant :

- application et interprétation du texte de l'avenant ;
- examen des litiges survenant dans l'application des régimes de prévoyance et de frais de santé, et conciliation ;
- examen des comptes détaillés des régimes fournis par l'organisme assureur désigné ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements et d'améliorations des dispositions des régimes ;
- promotion des régimes ;
- définition des modalités de déploiement du régime conventionnel et, le cas échéant, d'un régime complémentaire ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants ;
- définition des orientations de l'action sociale ;
- gestion du fonds d'actions sociales des régimes.

14. Fonds d'actions sociales

A) Objet

Les signataires du présent avenant décident la création d'un fonds d'actions sociales permettant de remédier à des situations difficiles (secours, prêts, assistance, prévention...)

B) Fonctionnement

Le fonds d'actions sociales de la branche des Casinos est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les cotisations des régimes de prévoyance et de frais de santé versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Il est administré par la Commission Paritaire de Surveillance, visée à la section 13.

15. Entrée en vigueur - Durée - Révision - Dénonciation - Formalités de dépôt

A) Date d'effet - durée

Le présent avenant prend effet le 1^{er} avril 2010 pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires et le 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les autres entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Casinos.

B) Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du Code du travail.

C) Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail, à déposer le présent avenant auprès la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations

sociales, de la famille et de la solidarité en application des articles L. 2261-15, L. 2661-24 et L. 2261-25 du Code du travail.

Élections prud'homales Accord du 21 juin 2002

[Étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002]

Préambule

Les partenaires sociaux du secteur des casinos autorisés reconnaissent l'importance que revêtent les élections aux Conseils des Prud'hommes tant du côté salariés que du côté employeurs. Dans cet esprit ils conviennent d'un commun accord d'acter un dispositif facilitant cette démarche.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique dans le champ d'application défini dans la convention collective nationale des casinos autorisés.

Article 2 Inscriptions sur les listes électorales

Pour pouvoir voter aux élections, l'électeur doit obligatoirement être inscrit sur les listes électorales. À la date de la conclusion de cet accord, les entreprises ont fait le nécessaire. Cependant, dans le cas où cela n'aurait pas été fait, l'entreprise doit régulariser la situation et faire parvenir la déclaration dans les plus brefs délais et au plus tard au 30 septembre. Cette liste devra être affichée pendant au moins 8 jours avant l'envoi, afin de permettre aux salariés de vérifier l'exactitude des déclarations.

Article 3 Absences autorisées

Conformément à la réglementation en vigueur, le temps nécessaire pour aller voter est pris sur le temps de travail et ne peut donner lieu à aucune diminution de rémunération. Les entreprises veilleront à ce que les salariés travaillant ce jour-là soient autorisés à quitter leur poste de travail et feront en sorte que le planning soit organisé pour faciliter leur participation au scrutin.

Les délégués syndicaux dûment mandatés par leur organisation syndicale peuvent participer au bureau de vote et aux dépouillements, le temps passé à l'exercice de leur fonction sera rémunéré par l'entreprise.

Dans le cas où le bureau de vote serait éloigné du lieu de travail, un moyen de transport pourra être mis en place pour permettre aux salariés de voter.

Article 4 Vote par correspondance

Conformément aux dispositions réglementaires, le vote par correspondance est autorisé pour les salariés qui remplissent les conditions requises à l'art. L. 513-77 du Code du travail. La spécificité particulière des emplois dans le secteur des casinos fait que la majorité des salariés entrent dans ces catégories. Dans ce contexte, les employeurs procéderont à l'information nécessaire auprès de tous les salariés dans le courant du mois d'octobre.

Article 5 Heures de délégation supplémentaires

À compter du mois suivant la signature de l'accord, et jusqu'au 31 décembre, les délégués syndicaux dûment désignés par les organisations représentatives bénéficieront d'un crédit forfaitaire exceptionnel d'heures de délégation de 30 heures pour la période allant jusqu'au scrutin, pour leur permettre de préparer et d'assister aux réunions éventuelles organisées par leurs organisations syndicales, sur justifications desdites organisations. Ces heures seront prises sur le temps de travail. À défaut, elles feront l'objet exclusivement d'une récupération en temps.

Article 6 Négociations dans les entreprises

Pour permettre une meilleure adéquation de l'accord avec l'entreprise et pour tenir compte des différentes organisations, des négociations s'ouvriront sans tarder entre les représentants des salariés et les directions.

Article 7 Application et extension

Les partenaires sociaux s'engagent à veiller à la bonne application de cet accord et en demande l'extension au

ministère du travail. La demande sera faite par la partie patronale la plus diligente.

Durée du travail

Décret n° 2003-840 du 1^{er} septembre 2003 relatif à la durée du travail dans les casinos

(Journal officiel du 4 septembre 2003)

Article 1^{er}

Les dispositions du présent décret s'appliquent à l'ensemble du personnel de la restauration et de l'hôtellerie des casinos autorisés répertoriés à la classe 92.7A des nomenclatures et des produits, approuvés par le décret du 2 octobre 1992 susvisé.

Elles ne s'appliquent pas aux salariés de l'hôtellerie et de la restauration de ces établissements relevant d'un accord d'entreprise ayant réduit leur durée du travail à 35 heures, ni à ceux dont la durée du travail a été réduite à 35 heures en vertu d'un engagement unilatéral de l'employeur, ou du contrat de travail.

Article 2

La durée du travail, équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, des personnels visés à l'article 1^{er} est fixée à :

— 38 heures à compter de l'entrée en vigueur du présent décret ;

— 37 heures du 1^{er} janvier 2004 jusqu'au 31 décembre 2004.

Elle est ramenée à la durée légale de 35 heures au 1^{er} janvier 2005.

Article 3

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Travail de nuit

Avenant n° 35 du 18 décembre 2023

[Étendu par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Avenant n° 38, 2 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 3122-15 et suivants du Code du travail relatives au travail de nuit.

Les diverses activités proposées par les casinos supposent, en effet, des périodes de travail de nuit afin d'assurer l'activité des prestations conformément aux arrêtés d'autorisation de jeux.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche ne requiert pas de dispositions spécifiques.

Article 2

Définition du travailleur de nuit

En application de l'article L. 3122-5 du Code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (par accord d'entreprise, il sera possible de déroger à cette plage horaire) ;
- soit 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Article 3

Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour posté, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le cadre du statut du travailleur de nuit, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent qui s'avèrerait disponible.

La direction porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer.

L'accord de la direction et du salarié sera constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.

En cas de pluralité de candidatures pour un seul poste disponible, la direction départagera les candidats au regard de critères objectifs expliqués aux salariés non retenus.

Article 4

Durée de travail

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures sauf dérogation par accord collectif d'entreprise.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18 du Code du travail.

Article 5

Pauses

Dès lors que le temps de travail atteint 6 heures effectives, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes qui sera assimilé à du temps de travail effectif lorsque le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, conformément à l'article 33-2 de la convention collective.

La direction veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité.

Les temps de relève réguliers de l'article 33-2 de la convention collective restent obligatoires :

Dans les salles de jeux traditionnels, compte tenu des rythmes de travail, des temps de pause de courte durée appelés communément « temps de relève » ; sont accordés par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les heures et au minimum toutes les 2 heures selon l'activité.

Pour le personnel oeuvrant dans les salles de machines à sous, des temps de pause de courte durée sont accordés par la direction, sous forme de roulement au maximum toutes les 2 heures et au minimum toutes les 3 heures selon l'activité.

Ces temps de relèves ou de pauses de courte durée sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent permettre aux salariés de maintenir la concentration nécessaire à l'exercice de leur activité.

Article 6 **Contreparties au travail de nuit**

6.1 **Concernant les salariés (hors cadres aux forfaits)**

a) - Repos compensateur :

Le travailleur de nuit bénéficiera d'une contrepartie en repos compensateur selon les conditions suivantes :

. s'il accomplit entre 270 à 600 heures de nuit dans l'année civile : 1 jour ;

. s'il accomplit plus de 601 heures de nuit dans l'année civile : 2 jours.

b) - Majoration des heures de nuit :

Les parties conviennent pour la mise en place de cet accord une majoration évolutive :

— à partir du 1^{er} janvier 2024, les heures de nuit entre 21 h et 6 h du matin seront majorées de 0,50 € ; dès la 1^{ère} heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit ;

Par accord d'entreprise, il sera possible de porter la plage horaire entre 22 h et 7 h du matin.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 1, 29 janv. 2025, non étendu) - à compter de l'extension du présent accord, les heures de nuit entre 21 h et 6 h du matin seront majorées de 0,55 € dès la 1^{ère} heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit ;

- à partir du 1^{er} juillet 2025, les heures de nuit entre 21 h et 6 h du matin seront majorées de 0,60 € dès la 1^{ère} heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit.

6.2 **Concernant les cadres aux forfaits**

Le cadre aux forfaits bénéficiera d'une majoration forfaitaire mensuelle dès lors qu'il effectuera un jour de travail incluant du travail de nuit dans le mois de la manière suivante :

— à partir de l'année 2024 : 25 € ; bruts.

Le cadre au forfait répondant à la définition du travailleur de nuit, telle que rappelé à l'article 2 du présent accord, bénéficiera d'une contrepartie en repos compensateur d'une journée par an.

Les dispositions, ci-dessus (para 6.1 et 6.2), ne se cumulent pas avec des dispositions déjà existantes en entreprise portant sur le même objet. Dès lors que les usages, décisions unilatérales, ou accords d'entreprise sont plus favorables globalement en repos et contrepartie financière, ces derniers restent applicables.

Article 7 (d'origine) **Protection des femmes enceintes**

Toute salariée enceinte dont l'état a été médicalement constaté, bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, *jusqu'à la prise effective de son congé de maternité (termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.)*.

Le passage en poste de jour *pendant la période prévue ci-dessus (termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.)*, n'entraîne aucune baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit (ainsi que le médecin du travail) des motifs empêchant son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu *jusqu'à la date de début du congé de maternité (termes exclus de l'extension par arr. 10 juill. 2024, JO 17 juill.)* et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

Cette garantie de rémunération est composée :

— d'allocations journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;

— et d'un complément à la charge de l'employeur reconstituant le salaire calculé selon les règles applicables en cas de maladie conformément aux dispositions de la convention collective.

Chaque salariée déclarant sa grossesse à son employeur devra être informée de cet article.

Article 7 (nouveau) **Protection des femmes enceintes**

Mod. par Avenant n° 38, 2 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5 du Code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Toutefois, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi à un poste de jour à la salariée en état de grossesse ou ayant accouché travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu en vertu des dispositions de l'article L. 1225-10 du Code du travail jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions de l'article L. 1225-9 du Code du travail.

Pendant la suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une garantie composée de :

- l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du Code de la sécurité sociale ;*
- et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée afin que la salariée puisse percevoir un salaire total brut équivalent à 100 % de son salaire brut habituel ; ce complément sera versé dans les mêmes conditions que l'arrêt maladie, sans condition d'ancienneté.*

Le calcul du salaire brut se fera sur la même base que celle appliquée en cas d'arrêt maladie.

Article 8

Sécurité

Il est indispensable que tout soit mis en œuvre pour assurer la sécurité des travailleurs affectés à un poste de nuit. Le CSE mènera une mission destinée à répertorier les risques spécifiques au travail de nuit dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

Les principaux risques seront déterminés suivant la typologie de l'entreprise et de ces horaires d'exploitations, tels que par exemples :

- dangers liés au trajet à des heures de faible affluence;
- trouble du sommeil.

Pour chaque type de risque, des propositions visant à remédier ou améliorer les situations seront apportées.

Article 9

Date d'effet - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 10

Suivi

Les parties conviennent que cet accord fera l'objet d'une négociation chaque année.

Article 11

Modalités de révision et de dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques

professionnels

Accord du 3 avril 2003

[Étendu par arrêté du 8 décembre 2004, applicable à compter du 26 décembre 2004, JO 26 décembre 2004]

Article 1

Mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux, en référence à l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000, décident de la création d'une Commission Paritaire Nationale de la Santé au Travail et Prévention des Risques Professionnels.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale des casinos autorisés en date du 29 mars 2002.

Article 3

Attributions de la commission nationale

La Commission prévue à l'article 1 ci-dessus a pour mission notamment la mise en œuvre et le suivi du présent accord. Dans ce cadre, la commission nationale doit débattre en vue d'aboutir sur les points suivants :

3-1

Métiers et postes présentant certains risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle. Cette liste des métiers ou des postes constitue un socle minimum obligatoire pour la définition des surveillances médicales spéciales.

3-2

Salariés exposés à ces risques susceptibles d'être bénéficiaires d'une surveillance médicale spéciale.

3-3

Dispositions particulières pour les personnels saisonniers ou intérimaires.

3-4

Périodicité d'un rapport sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Ce rapport dresse le bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée.

3-5

Orientations et priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels dans le cadre de programmes triennaux de prévention. Ces actions seront définies en fonction du rapport prévu à l'alinéa ci-dessus.

3-6

Négociations des conventions d'objectif de la Sécurité Sociale qui sont soumises au service de la CNAM ou de la CRAM

3-7

Évaluations des actions de prévention menées dans la branche, tous les trois ans.

3-8

Adaptations nécessaires provoquées par l'apparition de risques nouveaux en dehors de cette périodicité.

Article 4

Composition, fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail

La commission paritaire nationale santé au travail est présidée alternativement par le collège patronal signataire et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. La durée du mandat est de deux ans.

Elle est composée au maximum de cinq membres désignés par le collège «employeurs» et de cinq membres désignés par le collège «salariés».

Les propositions sont adoptées à la majorité des signataires de chaque collège.

Chaque organisation pourra être accompagnée par un ou des experts de son choix.

Durant la première année de la mise en place de l'accord de branche Santé au Travail et Prévention des Risques Professionnels, les membres de la commission paritaire nationale se réunissent au minimum une fois tous les trimestres et à l'appréciation de la commission afin d'examiner les conditions de l'application de l'accord, éventuellement procéder aux adaptations nécessaires, notamment concernant l'identification des risques professionnels dans certains métiers ou postes de travail.

En outre, la commission nationale peut se réunir autant que de besoin en cas d'apparition de risques nouveaux. Ces réunions exceptionnelles sont convoquées par le secrétariat de la présidence en exercice, à la demande d'au moins deux organisations membres de la Commission.

La Commission se réunit une fois par an afin d'établir le rapport prévue à l'article 3.

Tous les trois ans, elle adopte un programme de prévention des risques professionnels.

La réunion annuelle ainsi que la réunion triennale sont précédées d'une journée préparatoire à laquelle participent, à la demande des parties, les membres des CTN concernés avec l'apport des outils nationaux de prévention ANACT, INRS et Ministère du travail.

Le temps passé par les membres de la commission nationale aux différentes réunions est considéré comme temps de travail et non imputable au titre du projet formation économique sociale et syndicale (CFESS).

Le maintien du salaire des représentants du collège «salariés» non permanents, les frais d'hébergement et de repas ainsi que les frais de déplacements sont pris en charge par le collège «employeurs» suivant le barème en vigueur pour les négociations de la commission mixte.

Pour leur premier mandat, les membres désignés dans la commission paritaire nationale, bénéficieront d'une formation de deux jours, prise en charge dans les mêmes conditions que les membres d'un CHSCT, conformément à la convention collective nationale des casinos.

Article 5 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 6 Dépôt et extension

Les parties signataires de l'accord conviennent d'en demander l'extension auprès du Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 31 octobre 2005

[Étendu par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin]

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu les accords des 10 janvier 1997 et 23 juillet 1998 et son avenant du 15 septembre 1998 portant adhésion à l'OPCA/FAFIH,

Vu l'Accord collectif national du 22 novembre 2001 créant la CNPE-Casinos,

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche des casinos signataires du présent accord, s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail,
- contribue à répondre aux besoins des entreprises en un personnel qualifié,
- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe.

Les parties signataires du présent accord se déclarent résolues :

-
- à encourager l'acquisition de qualifications,
 - à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle,
 - à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la France métropolitaine, ainsi que celles des départements d'outre-mer compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002.

Article 2

Dispositions financières

2-1

Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue, une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH, OPCA désigné par la branche à la date de signature du présent accord, selon l'une des deux options prévues dans les accords des 23 juillet et 15 septembre 1997, étendu le 31 mars 1998.
- une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, à verser avant le 1^{er} mars au FAFIH, OPCA désigné par la branche.
- une contribution de 0,20 % des rémunérations de l'année de référence, au titre du Congé Individuel de Formation versée avant le 1^{er} mars au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont les entreprises relèvent.

2-2

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année 2004 (portée à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005), ainsi répartie :

- une contribution de 0,25 % des rémunérations de l'année 2004 au titre du Plan de Formation ; ce pourcentage sera porté à 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005.
- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation.

Ces deux contributions sont versées avant le 1^{er} mars au FAFIH, l'OPCA désigné par la branche.

2-3

Entreprises employant des salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au congé individuel de formation une contribution minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes versées au titre des contrats à durée déterminée.

Ce versement est effectué au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent.

2-4

Mutualisation des fonds collectés par le FAFIH, OPCA de la branche des casinos

Les sommes collectées par le FAFIH sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

- **Au titre de la professionnalisation :**

- une contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus
- une contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés

- **Au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus :**

- une contribution de 0,9 %, en tout ou partie selon l'option choisie.

- **Au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :**

— une contribution de 0,25 % pour l'exercice 2004 portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre de ces trois sections sont déterminées par le Conseil d'Administration du FAFIH suivant les dispositions retenues comme prioritaires au sens de la branche par les signataires du présent accord.

Il sera demandé au FAFIH un rapport annuel de gestion soumis à l'examen de la Commission Paritaire Mixte.

Article 3

Le plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle et souhaitant prendre en compte les orientations de la branche professionnelle et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation doit distinguer trois catégories d'actions de formation (les actions d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi, les actions de développement des compétences) entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

Le plan s'inscrit dans le respect des principes dégagés par la loi en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes et veillera à l'équilibre entre les différentes catégories socio-professionnelles, apprécié sur un ou plusieurs exercices.

3-1

Les actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

3-2

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre permettant aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, le départ en formation peut conduire par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La possibilité de déroger au régime des heures supplémentaires est toutefois limitée à 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

3-3

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler pendant le temps de travail et en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié :

— dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle

— dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du Code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

En application de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés la

définition des conditions de mise en œuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Article 4

Le droit individuel à la formation

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle. Le D.I.F. est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

4-1

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

a

Principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile.

Ce droit est utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un support au choix de l'employeur.

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités définies au niveau de l'accord de branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

b

Mesure transitoire pour 2004-2005 et anticipation

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient à compter du 31 décembre 2004 de 14 heures et 20 heures au titre de l'année 2005. Les parties signataires conviennent qu'un salarié peut présenter une demande dans le cadre du DIF, excédant 20 heures dans la limite de 60 heures, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé par le salarié, elle peut imputer l'excédent de 20 heures sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

4-2

Durée

— Tout salarié en CDI justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans une limite de 120 heures.

— Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

— Les salariés en CDI à temps partiel, dont l'horaire contractuel est d'au moins 28 heures par semaine de travail bénéficieront des mêmes conditions que les salariés à temps complet.

— Pour les salariés en CDD remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du Travail, cette durée est calculée au prorata temporis, plafonnée à 120 heures.

4-3

Suspension

La suspension du contrat de Travail, hormis les cas de congé maternité ou d'accident du travail implique le calcul du DIF de la manière suivante :

— Si la suspension du contrat est supérieure à 30 jours d'absence consécutive ou non sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un DIF proratisé en fonction de son temps de travail.

— En cas de congés maternité ou d'accident de travail dans la limite d'un an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail, ces périodes d'absence seront prises en compte pour le calcul du DIF.

En cas d'incapacité d'une salariée enceinte prononcée avant que ladite salariée puisse bénéficier de son congé maternité, le droit au DIF ne sera pas réduit.

4-4 Procédure

a Les conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF, doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en mains propres, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action. Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie ;
- la durée de l'action ;
- les dates de début et de fin d'action ;
- et éventuellement la dénomination de l'organisation prestataire.

Des dispositions différentes peuvent être mises en place par accords d'entreprise ou par une procédure interne de l'entreprise après information et consultation des représentants du personnel lorsque les demandes formulées au titre du DIF s'articulent avec les actions de formation prévues au titre du plan de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

b Cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit,
- la nature de l'action ne concerne pas des actions relevant des priorités fixées par l'accord de branche.
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4-4 a.,
- le coût de l'action dépasse le montant défini par le conseil d'administration du FAFIH/OPCA

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et le FAFIH/OPCA.

Dans les conditions fixées par son conseil d'administration, le FAFIH/OPCA peut verser à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans les limites des droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

c Report de la demande de DIF

Si le FAFIH/OPCA refuse la prise en charge de la demande de DIF, cette dernière pourra être reportée sur l'exercice civil suivant. Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4-4 a. L'employeur apportera sa réponse dans les mêmes délais que ceux prévus au même article.

4-5 Priorités

Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par la branche professionnelle, telles que visées en annexe.

Les parties signataires du présent accord sont particulièrement attentives à toute approche pédagogique s'appuyant sur des outils faisant appel aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (e-learning), formation ouverte à distance (FOAD) ou autres dans la mesure où elles sont encadrées.

Les qualifications acquises dans le cadre d'une VAE, particulièrement les CQP sont éligibles dans le cadre du DIF prioritaire.

4-6 Réalisation du DIF

Sans préjudice des alinéas suivants, le droit au DIF se déroule, en principe, en dehors du temps de travail.

Toutefois, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche, à la demande du salarié, une entreprise peut décider de mettre en œuvre un DIF pour tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

Pour les heures du DIF réalisées pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire pendant la formation.

Lorsqu'un salarié travaillant de nuit souhaite exercer son droit au D.I.F., il peut à sa demande, substituer le travail prévu pour la nuit par sa formation de jour, auquel cas le temps consacré à sa formation sera considéré comme pris sur le temps de travail effectif. Dans ce cas, l'employeur organisera le planning, afin qu'un jour de repos soit positionné la veille de sa formation. Une fois formé, le salarié ne reprendra ses fonctions qu'après un repos journalier de 11 heures minimum.

Pour les heures de formation effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence. (Décret n° 2004-871 du 25 août 2004).

4-7

Financement du DIF

A

Financement des DIF prioritaires

1/ Coûts pédagogiques des DIF prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution professionnalisation au titre du 0,50 % et du 0,15 %.

2/ Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH/OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution de 0,50 % et du 0,15 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation seront décidées par le Conseil d'Administration du FAFIH/OPCA.

3/ Allocation de formation des DIF prioritaires (Paragraphe exclu de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin)

L'allocation de formation, pour les DIF prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le Conseil d'Administration du FAFIH/OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH/OPCA.

Lorsque le FAFIH/OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

B

Financement des DIF non prioritaires

1/ Coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan formation des entreprises de 10 salariés et plus, et de 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH/OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH/OPCA.

2/ Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF non prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

3/ Allocation de Formation des DIF non prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF non prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et de 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005 au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH/OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutua-

lisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH/OPCA.

Lorsque le FAFIH/OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

4-8

Titre spécial de paiement

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées dans les conditions fixées ultérieurement dans le décret.

4-9

La transférabilité du DIF

La transférabilité du droit individuel à la formation est organisée entre les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Casinos autorisés.

En cas de démission ou de licenciement - sauf pour faute grave ou lourde - nonobstant le crédit acquis dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieur au cumul des droits acquis au titre du DIF dans l'entreprise précédente. Le salarié perd ses droits au DIF, notamment s'il travaille dans une entreprise située en dehors du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Casinos autorisés ou n'occupe aucun emploi dans ce secteur, et cela durant une période continue supérieure ou égale à dix mois.

Les entreprises de la branche du secteur des casinos autorisés par le transfert du DIF doivent organiser une compensation des sommes dues au titre du DIF selon les règles suivantes : les heures transférées seront remboursées à l'employeur accordant un DIF. L'OPCA demandera à l'employeur antérieur de *choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou* (Termes exclus de l'extension par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin) opérer un versement complémentaire.

Ce crédit est utilisable selon les conditions décrites ci-après :

— l'employeur fournit une attestation indiquant :

- . le crédit d'heures acquis au titre au Droit Individuel à la Formation
- . le montant du salaire net moyen perçu au cours des douze derniers mois,
- . l'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présenté par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc.

— Dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les modalités de cet accord.

— Le transfert des droits acquis se fait à raison de vingt heures par an ou prorata temporis suivant la présence du salarié au cours de l'année.

Au terme des trois premières années de mise en œuvre, un bilan de cette disposition sera dressé par la CPNE.

Article 5

La professionnalisation par la formation en alternance

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est notamment, l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en centre de formation aux fins :

- d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à l'ANPE, ainsi que leur qualification professionnelle.
- de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en Contrat à Durée Indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

5.1

Le Contrat de Professionnalisation

a

Objet du contrat

Le Contrat de Professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

— d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du Travail :

- un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

-
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
 - une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-Casinos
- afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces trois paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

b

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du Travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

La durée du contrat de professionnalisation sera définie pour chaque type de formation et pour un poste de travail donné dans le cadre de la CPNE.

c

Durée du contrat de professionnalisation

1/ le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

2/ Le contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le référentiel de la qualification établi par la CPNE induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

d

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée de contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure :

1. Salarié âgé de – 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;
2. Salarié âgé de 21 ans et + : 70 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;
3. Pour les titulaires d'un BAC-PRO, d'un Brevet Professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de IV :

Salariés âgés de – 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;

Salariés âgés de 21 ans et + : 80 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle.

e

Nature des qualifications prioritaires

Les partenaires sociaux signataires confirment l'importance qu'ils attachent à la priorité donnée notamment aux diplômes de la filière CQP/Casinos, aux CAP, aux Brevets Professionnels, aux mentions complémentaires et tout type de diplôme reconnu par l'Éducation Nationale et en rapport avec les métiers de la branche (licence professionnelle). Sont considérées comme métiers prioritaires, les machines à sous, les jeux de table, la vidéo-surveillance et la sécurité.

Les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un examen chaque année civile par les partenaires sociaux au sein de la CPNE/Casinos.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (visé à l'avenant n° 1 du présent accord), le conseil d'administration du FAFIH déterminera, en fonction des orientations qui lui auront été transmises par la branche professionnelle, les qualifications qui donneront lieu en priorité à une prise en charge financière.

Les modalités de la mise en œuvre de ces priorités, qui font l'objet d'un examen annuel par le conseil d'administration, et après avis de la commission ad hoc, sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH/OPCA dispose.

f

Durée des actions de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

1/ les actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat :

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

2/ les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat :

La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque le bénéficiaire est :

— un jeune de 16 à 25 ans révolus :

3 n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

3 visant une formation diplômante

3 si la nature de la qualification visée le requiert.

— un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion professionnelle.

5.2

La période de professionnalisation

a

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

b

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En application de la loi du 4 mai 2004, la période de professionnalisation est ouverte :

— aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluriconcompétence est nécessaire telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes, ou tout autre formation dans le cadre des priorités définies par la CPNE-Casinos.

— aux salariés de l'entreprise qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

— aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise

— aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental,

— aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées.

c.

Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

— d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du Travail.

. un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

. une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;

. une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-Casinos

— de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE-Casinos.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à la CPNE-Casinos d'établir une liste de ces objectifs.

d.

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du Travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du Travail,
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du Travail,
- soit par accord d'entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, dans le cadre des actions de formation liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi et au développement des compétences.

e

Durée de la période de professionnalisation

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 35 heures.

f

Rémunération

Durant la période de professionnalisation, la rémunération est maintenue.

5-3

Financement de la formation des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

a. Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH.

b. Forfait horaire

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 981-5 du Code du travail, soit 9,15 euros à la date de signature du présent accord.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH procédera à l'actualisation et ou à la modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

5-4

Le Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles préconisent le développement de la formation des tuteurs et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Souhaitant valoriser la fonction de tuteur, elles proposent une reconnaissance de cette dernière dont les modalités seront définies par accords d'entreprise, signés par les délégués syndicaux ou à défaut les délégués du personnel.

a.

Désignation du tuteur

— Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation, en privilégiant les seniors.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de trois personnes : stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

— L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de deux personnes : stagiaire et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

b.
Missions du tuteur

- accompagner le salarié ou de stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- aider, informer et guider le salarié ou le stagiaire de l'entreprise.
- contribuer à l'acquisition de connaissance, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de mises en situation professionnelle.
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

c.
Financement du tutorat

Le FAFIH/OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur
- à l'exercice de la fonction tutorale

dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du Travail et dans les conditions de prise en charge qu'il définit.

Article 6
Autres moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord s'accordent à compléter ultérieurement par accord les points ci-dessous relatifs aux objectifs et moyens de la formation professionnelle continue.

6-1
L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien professionnel seront définies par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il facilitera notamment l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle et débatera le cas échéant des conditions d'utilisation du DIF.

6-2
Le passeport formation

Afin de permettre au salarié d'avoir la traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation.

6-3
La validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière du bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Afin de favoriser la mise en place de parcours professionnels ou optimiser les dispositifs de formation qu'ils mettent en place, les casinos peuvent également proposer, avec l'accord du salarié concerné, la réalisation d'un bilan de compétences ou une action de VAE, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Annexe - Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

Les parties signataires du présent accord ont défini comme prioritaires au titre du DIF, les actions de formation suivantes :

- Les actions de formation permettant d'améliorer les compétences dans le domaine des techniques professionnelles propres au métier de la branche (jeux, restauration, accueil...) ;
- Les actions de formation permettant d'améliorer les connaissances des salariés en matière de Réglementation des Jeux ;
- les formations en langue et les formations bureautiques et informatiques, dans la mesure où elles sont en rapport avec l'activité professionnelle ;
- Les actions de formation permettant de développer les compétences managériales et de gestion ;
- Les actions de formation permettant d'améliorer les compétences en terme de prévention des risques d'abus de jeu.

Accord du 10 janvier 2011

(Voir accord du 10 janv. 2011 dans la convention collective «Hôtels, cafés restaurants»)

Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes **Accord du 15 décembre 2004**

(Voir cet accord dans la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications **Avenant n° 1 du 31 octobre 2005**

[Étendu par arr. 12 juill. 2006, JO 28 juill.]

Pour accompagner les entreprises relevant du champ d'application du présent accord dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les organisations signataires du présent accord décident de rejoindre l'observatoire des branches regroupées dans l'OPCA/FAFIH.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apportera par ses travaux d'analyse, son concours à l'identification des changements qui affecteront ou qui seront susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications de la branche casinos.

Article 1 **Missions de l'observatoire**

L'observatoire permet :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés concernés par le présent accord,
- d'assurer un suivi de leur évolution,
- et de travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long terme.

Article 2 **Financement de l'observatoire**

La part des dépenses de fonctionnement de l'observatoire relevant de la branche des casinos est financée par le FAFH/OPCA au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

Le conseil d'administration du FAFIH/OPCA détermine chaque année le montant des dépenses de fonctionnement de l'observatoire en fonction des travaux et études demandés par la CPNE-Casinos. Il devra en remettre un exemplaire à la CPM de la convention collective nationale des casinos.

Article 3 **Date d'effet de l'accord et durée**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir d'un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension et peut-être révisé et dénoncé dans les conditions du droit commun prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du Travail.

Article 4
Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
Avenant n° 13 du 31 octobre 2009

[Étendu par arr. 20 nov. 2010, JO 19 févr. 2011, applicable le 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au JO pour une durée triennale]

Article 1
Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences de la branche Casinos.

Article 2
Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Casinos.

Article 3
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Préambule

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en œuvre avec leurs salariés.

La branche Casinos a connu depuis quelques années des mutations profondes.

La compréhension de ces transformations est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.

Les évolutions professionnelles engagent l'ensemble des entreprises de la branche dans la mise en œuvre négociée d'une gestion renouvelée de leurs ressources humaines. Celle-ci doit s'appuyer sur des mesures d'anticipation et de préparation aux changements pour développer les qualifications et compétences des salariés..

Les entreprises de la branche s'appuieront sur les rapports réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (FAFIH) dont l'objet est notamment d'étudier l'impact sur les métiers des points suivants :

- l'évolution sociologique de la clientèle
- le développement des nouvelles technologies,
- les nouvelles réglementations des jeux
- l'évolution des missions de l'encadrement intermédiaire,

Ils rappellent les objectifs de la GPEC :

- S'appuyer sur l'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH) pour assurer une veille permanente en matière d'emploi/formation.
- Définir les leviers de construction de parcours de professionnalisation pour tous les salariés de la branche et favoriser la promotion professionnelle.
- Accompagner les plus petites entreprises dans une logique GPEC.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 3-1
Enjeux de la GPEC

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et, des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC consiste à anticiper les besoins de l'entreprise en Ressources Humaines (RH), tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Elle relève de la négociation triennale.

La GPEC prévoit les conditions dans lesquelles les salariés de la branche peuvent accéder à des changements de postes, à de nouveaux métiers, à la promotion professionnelle par l'évolution de leurs qualifications et compétences.

Pour parvenir à ces objectifs, la GPEC s'appuie sur la formation professionnelle continue, les organisations de travail dans les entreprises, la mobilité professionnelle et/ou géographique, le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord de branche sur la GPEC incite les entreprises à lier par la négociation entre partenaires sociaux et l'information des salariés l'ensemble des points suivants :

- l'évolution de l'emploi et des compétences,
- le dialogue avec les instances représentatives du personnel sur les évolutions de l'entreprise et notamment les conséquences des évolutions économiques et technologiques sur les salariés,
- la formation professionnelle continue,
- l'organisation et l'amélioration des conditions de travail,
- l'évolution professionnelle au travers de la mobilité et de la promotion professionnelle.

Article 3-2

Observation et prospective emploi/formation

Les parties signataires du présent accord ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi/formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les bassins d'emploi.

Article 3-2-1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

La CPNE exerce dans le cadre de ses attributions dans le domaine de l'emploi et de la formation, le suivi régulier des données issues des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH). Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Article 3-2-2

L'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH)

Les missions de l'Observatoire, définies par l'accord sur la formation professionnelle du 9 juin 2004 sont confirmées par le présent accord dans leur dimension prospective, pour donner à la branche des informations utiles sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.

Article 3-2-3

La place de l'entreprise dans la GPEC

L'entreprise représente le lieu opérationnel de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GPEC.

Dans leur action concernant la GPEC, les partenaires sociaux dans l'entreprise bénéficieront des données recueillies et analysées par la CPNE et l'Observatoire.

Article 3-2-4

L'implication au niveau territorial

Les signataires du présent accord renforcent la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter dans les entreprises, notamment les PME.

La CPNE précisera dans quelle mesure il sera tenu compte de la dimension territoriale pour les travaux confiés à l'observatoire ou pour le rapport de branche.

Article 3-3

Les données et les moyens de la GPEC

Article 3-3-1

Les données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différents métiers de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement, la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise.

Pour réaliser le diagnostic dans l'entreprise, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur les informations en provenance de l'Observatoire pour établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrée/sortie de l'entreprise, niveaux de qualifications, turn-over, etc.).

a) Données collectives

Le développement des compétences «cœur de métier» :

Les partenaires sociaux définissent l'expertise des salariés, dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à la branche autour des compétences «cœur de métier» suivantes :

- accueil client, conseil
- gestion/commerce/ réception
- logistique/organisation/maintenance
- jeux
- restauration

Le développement des compétences nouvelles :

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la clientèle. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Intégration des nouveaux entrants et emploi des seniors :

Les signataires pour contribuer à l'emploi des jeunes et leur permettre de se familiariser avec le monde du travail décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Concernant le tutorat, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences formalisées à différente étape de la vie. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors, les partenaires sociaux s'engage à soutenir le savoir-faire de cette population et ce, sous la forme du tutorat.

Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de l'avenant n° 9 de la CCN des casinos du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors, et plus particulièrement dans son article 3.2.

Pénibilité de l'emploi :

Les signataires du présent accord, soucieux de l'amélioration des conditions de travail dans la branche, souhaitent la prise en compte de la pénibilité liée à l'exercice de certains métiers qui seront définis par la branche durant la première année d'application de cet accord. La pénibilité résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui demandent au salarié un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.

Les salariés travaillant dans un métier identifié comme pénible pourront bénéficier des dispositions particulières liées à la période de professionnalisation, à savoir lorsqu'ils auront exercé leur activité professionnelle durant 20 années ou bien qu'ils auront au moins 45 ans et une ancienneté d'un an.

Cette période de professionnalisation pourra permettre à ces salariés de bénéficier d'une formation «métier» ou d'une réorientation définie après un bilan de compétences.

b) Données individuelles

Pour aider les salariés dans la construction de leur parcours professionnel et contribuer à la sécurisation de ces parcours, une phase de diagnostic individuel est organisée à partir du bilan d'étape professionnel, accessible à tout salarié et à partir de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière pour tout salarié à compter de son 45^{ème} anniversaire.

Les dispositions qui suivent doivent être complétées par celles prévues à l'article 3.3 a) de l'avenant n° 9 de la CCN des casinos du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors.

Le bilan d'étape professionnel doit permettre à l'entreprise et au salarié de disposer d'un état des compétences de ce dernier. Il constitue un moyen privilégié de transposition au niveau individuel des orientations définies au niveau collectif.

Son fonctionnement devra répondre aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel dans le cadre de l'accord sur la GPEC.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière à l'aide d'outil d'évaluation permettra que chaque salarié, à compter de son 45^{ème} anniversaire, puis au moins tous les cinq ans puisse bénéficier à sa demande d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un programme de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

Les employeurs informeront une fois par an les instances représentatives du personnel (CE, DUP, DP) des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra faire la demande d'un nouvel entretien auprès de la personne l'ayant réalisé. Le n + 2 peut alors être sollicité par le salarié pour réaliser ce second entretien.

c) Prise en compte des responsabilités syndicales

L'article L. 2242-20 du Code du travail dispose que, dans les entreprises employant 300 salariés et plus, une négociation doit être engagée sur la thématique du déroulement de carrière des salariés ayant une responsabilité syndicale.

Dans un souci de prendre en compte ce parcours porteur de compétences larges et diverses, les parties conviennent que ce seuil sera porté à 50 salariés.

Les salariés exerçant une responsabilité syndicale bénéficieront, à leur demande, d'un entretien professionnel spécifique tous les 3 ans, ou bien lorsque leur mandat arrivera à son terme.

Les parties s'accordent pour que les compétences acquises dans le cadre des mandats syndicaux soient pleinement prises en compte en termes d'évolution professionnelle des salariés concernés.

Article 3-3-2

Les moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise doit s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs suivants déjà mis en œuvre au niveau de l'entreprise ou de la branche :

accords et mesures concernant la formation professionnelle (entretien professionnel, plan de formation, D.I.F., période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, VAE, apprentissage...),

accords et mesures pris en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle (réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, mixité des emplois...),

suivi et adaptation, si nécessaire, des classifications,

organisation du travail notamment au travers du rôle des IRP,

mobilité professionnelle et géographique (définition des parcours professionnels,

information sur l'évolution des emplois, moyens d'accompagnement de la mobilité...),

sensibilisation du personnel d'encadrement.

sensibilisation des salariés et implication de leurs représentants.

Article 3-4

L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises

a) La forme du dialogue social

Les signataires du présent accord rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC.

Le dialogue social dans l'entreprise sur la GPEC s'organise sous la forme d'une négociation triennale. Cette négociation, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, se met en place progressivement pour les entreprises qui emploient entre 50 et 300 salariés durant un délai de trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

Après information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, la négociation en entreprise porte

sur la mise en place des outils de diagnostic concernant l'évolution des emplois et des compétences, sur la détermination des actions à envisager, notamment à l'attention de publics prioritaires identifiés dans la branche (salariés occupant des métiers sensibles, exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, les jeunes et les seniors), en se basant sur les outils et les dispositifs déjà existants et sur la mobilisation de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Les TPE-PME et les entreprises employant entre 50 et 300 salariés prendront appui sur les accords de branche relatifs à la formation professionnelle, à l'égalité professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel participent dans le cadre de leur attribution respective au suivi des mesures retenues par l'accord d'entreprise sur la GPEC.

b) Les relations de l'entreprise avec les partenaires extérieurs

Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs nationaux et régionaux de l'emploi, les signataires engageront une réflexion avec Pôle emploi en vue de la conclusion d'un partenariat. Ils demandent à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de proposer le cadre de ce partenariat à la Commission paritaire de branche pour validation, dans les 12 mois suivant la signature du présent accord. La mise en place de ce partenariat ne fait pas obstacle aux initiatives engagées par les entreprises.

Les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus.

c) Le reclassement pour inaptitude en cas de maladie

Au-delà des obligations imposées par la réglementation applicable, les entreprises de la branche, qu'elles appartiennent ou non à un groupe, s'engagent à rechercher un reclassement au sein des entreprises de la branche appartenant à leur bassin d'emploi dans les cas d'inaptitude pour maladie.

Cette obligation prend la forme suivante :

— l'entreprise concernée par un cas d'inaptitude pour maladie doit adresser par RAR ou courriel nominatif (soit au DG, soit à la personne en charge des RH) aux entreprises de la branche du bassin d'emploi l'avis de la médecine du travail et une présentation du parcours professionnel du salarié reconnu inapte ;

— les entreprises concernées du bassin d'emploi doivent répondre par un courrier en RAR ou courriel nominatif dans lequel elles détaillent les postes, disponibles au jour de la demande, qui pourraient être proposés au salarié reconnu inapte.

La CPNE fera une proposition à la CPM de bassins d'emplois adapté à la profession dans les douze mois suivant la signature de cet accord.

Le présent article ne deviendra obligatoire qu'après validation des bassins d'emploi par la CPM.

Article 3-5

Les moyens du dialogue social

Les parties signataires considèrent que la prise en charge d'un dialogue social de qualité passe par des moyens spécifiques inhérents à toute négociation d'une GPEC dans les entreprises.

Préalablement à toute négociation au sein de l'entreprise, directions et délégués syndicaux fixeront le déroulement de la négociation en termes de temps, le rôle et la composition des participants à la négociation, le cas échéant la préparation et la formation des négociateurs au thème de la GPEC, l'information aux salariés et le suivi de l'accord.

Article 3-6

La mise en œuvre et suivi de l'accord

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont assurés par la CPNE qui inscrira ce sujet à l'ordre du jour de ses réunions au moins deux fois par an :

— La CPNE détermine une enveloppe budgétaire permettant le bilan et l'analyse des travaux d'une année et l'élaboration du cahier des charges des attentes de la profession pour l'année suivante. Le cahier des charges peut prévoir, selon les travaux, le recours à des consultants extérieurs.

— Pour le suivi des travaux, la CPNE rend un avis sur l'état d'avancée des travaux, leurs résultats et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination avec le FAFIH, l'Observatoire est invité aux réunions de la CPNE qui traitent de ces questions. De plus, les partenaires sociaux porteront à la connaissance du Conseil d'Administration du FAFIH le cahier des charges annuel des travaux confiés à l'Observatoire.

Article 3-7

La promotion de la logique de GPEC auprès des entreprises

Les signataires du présent accord décident de proposer dans les six mois suivant sa signature un accompagnement

méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC avec diffusion aux partenaires sociaux dans les entreprises et aux instances représentatives des salariés de la branche.

La conception de ce guide sera confiée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir notamment les rubriques suivantes :

- présentation de l'accord de branche,
 - la négociation de la GPEC dans l'entreprise
- guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC
- rôle et consultation des instances représentatives du personnel.
- les outils de la branche :
- Cartographie des métiers et fiches métiers
- Outil «Passerelles»
- Accompagnement du FAFIH
- Partenariats avec les pouvoirs publics

Article 4

Application et durée

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour une durée triennale.

Article 5

Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, et D. 2231-2, du Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

(Se reporter à la convention collective «Hôtel, cafés, restaurants»)

Objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Accord du 16 décembre 2015

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

Organisme collecteur - FAFIH

(Voir «Hôtel, café, restaurants», Accord du 26 mai 2016)

Désignation de l'OPCO

Accord du 23 novembre 2018

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SCMF ;
ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
CGT CSD ;
FEC-FO ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA

en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties souhaitent souligner le particularisme des emplois et des compétences déployées au sein de la branche casinos. Les métiers les plus répandus dans les casinos sont en effet liés aux loisirs et aux divertissements, incluant les métiers inhérents aux jeux, à la restauration et aux spectacles-animations. Ces activités étant obligatoires au titre de la réglementation applicable aux casinos.

La désignation de l'Afdas en tant qu'opérateur de compétences a, notamment mais non-exclusivement, pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence de la Culture, des Médias, des loisirs et du divertissement (Afdas à ce jour) en tant qu'opérateur de compétences dans la branche des casinos.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale dont l'IDCC est le 2257.

Article 3

Effet de l'accord

Le présent accord annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Article 4

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Article 7

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adh-

rents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8 Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 9 Revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Article 10 Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Article 11 Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 12 Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Emploi des personnes handicapées Avenant n° 8 du 14 mars 2008

[Étendu par arr. 7 oct. 2008, JO 14 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des casinos font les constats suivants :

- les salariés souffrant d'un handicap éprouvent encore trop d'appréhension pour se signaler ;
- des mesures doivent être prises pour combattre les idées reçues sur les personnes handicapées ;
- peu d'actions préventives pour le maintien des salariés handicapés dans l'emploi ont été mises en œuvre par les entreprises de la branche ;
- à leur connaissance, peu d'accords d'entreprise ou de groupe sur l'emploi des handicapés ont été conclus par les entreprises de la branche ;
- le taux d'emploi des personnes handicapées dans la branche est faible ;
- l'accueil des personnes handicapées en apprentissage ou en stage reste très limité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées», laquelle a favorisé l'extension du champ de la négociation collective, en prévoyant que l'insertion professionnelle des personnes handicapées rentre, de façon obligatoire dans le champ de la négociation.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit s'articuler autour de deux axes directeurs :

- privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation ;
- à titre subsidiaire, développer des actions alternatives à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Conscients de la nécessité de proposer aux entreprises de la branche des dispositifs pour améliorer significativement

et durablement l'emploi des personnes handicapées, soucieux d'apporter aux salariés handicapés de la branche les moyens de se maintenir dans leur emploi et de mettre en œuvre davantage d'actions de prévention des risques, syndicats d'employeurs et de salariés ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, les organisations syndicales non signataires pourront y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord.

Article 2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il devra faire l'objet d'un nouvel examen en Commission Paritaire à l'issue d'une première période de trois ans.

Un bilan d'étape sera présenté à la Commission Paritaire à l'issue de chaque année d'application de l'accord.

Article 3 **Objet de l'accord**

Le présent accord intervient en application de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il a pour but de fixer les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et d'encourager la signature, entre la direction et les organisations syndicales de salariés, d'accords de groupe au sens de l'art. L. 439-1 du Code de travail, d'entreprise ou d'établissement en privilégiant ces deux derniers niveaux de négociation.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues dans le présent accord.

Toute négociation devra débuter par un état des lieux permettant :

- de faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;
- de cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- de proposer des solutions concrètes en termes de démarches, méthodes et moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés.

Ces éléments d'information nécessaires au parfait éclairage du débat devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une liste indicative des informations figure en annexe I du présent accord.

Article 4 **Actions de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à construire un partenariat avec l'AGEFIPH afin de consacrer des aides financières à des actions telles que :

- aides à l'apprentissage ;
- aides au contrat de professionnalisation ;
- prime à l'insertion ;
- bilan de compétences et d'orientation professionnelle.

Ces actions seront menées dans le cadre d'une convention de branche entre l'AGEFIPH et la branche casinos.

Cette mission est confiée à la Commission Paritaire Nationale Santé au Travail (CPNST). Il est entendu que les avancées constatées en CPNST feront l'objet, à l'issue de chaque réunion, d'un relevé de décisions. Les conditions dans lesquelles les décisions seront prises dans le cadre de la CPNST devront être arrêtées lors de la première réunion sur le sujet.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les objectifs de toute politique en faveur des travailleurs handicapés doit comporter les trois axes suivants :

- plan d'embauche directe en milieu ordinaire et coopération avec le secteur protégé
- plan d'insertion, de formation et d'évolution professionnelle
- plan de maintien dans l'emploi et d'anticipation pour la prise en charge du handicap dans l'entreprise

Article 5

Actions de prévention

Les parties rappellent en premier lieu l'importance de la prévention des risques professionnels (accidents du travail - maladies professionnelles) dans la prévention du handicap.

Elles rappellent que les représentants du personnel, et les CHSCT en particulier, ainsi que les médecins du travail sont des partenaires privilégiés pour construire une politique de prévention des risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Article 6

Respect de la vie privée

L'état de santé du salarié relève de la vie privée. Tant le contenu que la mise en œuvre des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent accord ne peuvent avoir pour effet, direct ou indirect de porter atteinte à la vie privée des salariés.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à ce principe et rappellent que les entreprises doivent respecter les règles de confidentialité à chaque fois que des données personnelles sont recueillies et utilisées.

Article 7

Contenu des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui seront signés dans les entreprises de la branche comporteront des dispositions mettant en œuvre les actions qui suivent. D'autres actions peuvent être mises en place dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés et ont pour but d'atteindre les objectifs fixés par les articles 4 et 5 du présent accord.

7.1

Actions de prévention

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés et employeurs aux risques professionnels et prévenir ainsi le handicap, les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermineront, en fonction des risques propres à chaque environnement de travail et chaque poste de travail, des actions concrètes de prévention à mener.

Il est entendu que les CHSCT, comités d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel seront associés en amont aux réflexions sur ces questions.

7.2

Actions destinées à favoriser l'embauche et l'intégration de salariés handicapés

7.2.1

augmenter le nombre d'embauches de salariés handicapés dans l'entreprise

Après avoir posé un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi des handicapés, l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement comportera un plan triennal fixant un nombre minimum d'embauches de salariés handicapés. L'objectif de tout accord étant de privilégier ces embauches directes pour atteindre le taux fixé par la loi.

Tout accord devra rappeler l'objectif de taux d'emploi de salariés handicapés fixé par la loi.

Les accords de groupe ou d'entreprise pourront fixer un nombre d'embauches pour l'ensemble des entreprises qui composent le groupe ou l'ensemble des établissements qui composent l'entreprise.

7.2.2

inciter les salariés à entreprendre des démarches pour la reconnaissance de leur situation

Une communication sera mise en œuvre auprès de l'ensemble des salariés du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement pour inciter les salariés concernés à signaler leur situation de salarié handicapé. Cette communication présentera notamment les mesures prises en faveur des salariés handicapés.

Une liste de ces mesures figure à titre indicatif en annexe 2 du présent accord.

Tout accord identifiera un interlocuteur privilégié qui aura la responsabilité d'accompagner le salarié qui le souhaite dans ses démarches auprès des organismes participant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, Maisons Départementales des Personnes Handicapées) ainsi que les organismes de placement ou d'aide aux travailleurs handicapés (AGEFIPH, réseau Cap Emploi...).

L'accord pourra prévoir le versement d'une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais liés aux démarches administratives pour tout salarié qui en cours de contrat fait reconnaître sa situation de travailleur handicapé.

7.2.3

promouvoir les liens avec les institutions compétentes

Tout accord doit contenir des mesures destinées à favoriser les partenariats avec les acteurs institutionnels de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, qu'il s'agisse :

- de la médecine du travail dont le rôle doit être particulièrement valorisé, eu égard à la surveillance médicale spéciale dont doivent obligatoirement bénéficier les travailleurs handicapés en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- d'actions pouvant être menées conjointement avec la DDTEFP, les régions ou les départements ;
- de partenariats pouvant être menés avec des organismes de formation (AFPA, CFA...) ;
- des liens à promouvoir avec les organismes de placement et de suivi des personnes handicapées tels que l'ANPE, le réseau Cap emploi, les missions locales pour l'emploi...
- des aides et projets pouvant être menés en lien avec les organismes visant à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, tels l'AGEFIPH.

7.2.4

Consacrer un budget à l'aménagement des situations de travail

Un budget annuel sera consacré à l'aménagement des situations de travail, lieux de travail, des postes de travail ou des horaires de travail afin de les adapter à des salariés handicapés.

Cette démarche sera menée en concertation avec la médecine du travail et les représentants du personnel.

Toutes les mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi telles que : étude ergonomique, aménagement de la situation de travail, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation de matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe pourront être financées par ce budget.

7.2.5

Mettre en place des outils d'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise

Tout accord doit prévoir des mesures destinées à faciliter l'intégration du salarié handicapé dans l'entreprise : accessibilité des locaux ou du poste de travail, adaptation des documents d'accueil, désignation d'un tuteur.

7.3

Actions de maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou qui deviennent handicapés

7.3.1

Renforcer la formation des salariés handicapés

Il est rappelé que les salariés handicapés ont le même droit d'accès au plan de formation de l'entreprise que les autres salariés.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement comporteront des mesures visant à adapter les formations prévues au plan de formation aux contraintes des salariés handicapés qui souhaitent y participer : matériel, accessibilité, aménagement des horaires...

En cas de mutations technologiques ou d'aménagement des postes de travail, une attention particulière sera apportée à la situation des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engageront à accepter toutes les demandes de DIF présentées par les salariés ayant le statut de travailleur handicapé dans la limite des heures acquises par le salarié.

En outre, afin de développer les ressources des travailleurs handicapés et assurer une intégration professionnelle durable, ils bénéficient d'un accès privilégié aux bilans de compétence dont le coût sera supporté par l'employeur en cas de refus de prise en charge par le FONGECIF ou l'AGEFIPH.

7.3.2

Promotion professionnelle et déroulement de carrière des salariés handicapés

Tout accord devra comporter des mesures visant à éliminer toute discrimination des salariés handicapés dans le déroulement de leur carrière. Ces mesures pourront notamment prendre la forme d'entretiens professionnels adaptés, dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Un point sur ces questions sera présenté aux Institutions Représentatives du Personnel de l'entreprise ou du groupe à l'issue de chaque année d'application de l'accord. Les IRP compétentes en la matière devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

7.3.3

Suivi médical des salariés handicapés

Les salariés dont le handicap nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise après présentation d'un certificat médical et dans des modalités définies dans les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Il est tenu compte de ces heures dédiées aux soins dans l'établissement des plannings.

Les accords de groupe d'entreprise ou d'établissement devront prévoir le paiement de ces heures sans toutefois les considérer comme du temps de travail effectif et préciseront les modalités de ce paiement (mode de calcul, périodicité, justificatifs...).

7.3.4

Protéger les salariés handicapés en cas de licenciements économiques dans l'entreprise

En cas de licenciements économiques, les entreprises s'engageront à ce que les salariés handicapés ne fassent l'objet d'aucune discrimination.

Compte tenu des difficultés de reclassement plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements pour protéger le salarié.

7.3.5

Inaptitude totale ou partielle du salarié handicapé

Les travailleurs handicapés déclarés inapte à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficient d'une prolongation d'un mois de la période de recherche de reclassement. *Une éventuelle rupture du contrat de travail causée par cette inaptitude en cas d'impossibilité de reclassement ne peut par conséquent intervenir avant le terme d'un délai de soixante jours suivant la déclaration d'inaptitude*(Phrase exclue de l'extension par arr. 7 oct. 2008, JO 14 oct.). La reprise du versement du salaire prévue à l'article L. 122-24-4 du Code du travail reste fixée à un mois après la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement pourra préciser les conditions dans lesquelles il est possible de proposer au salarié un emploi de qualification supérieure sous réserve d'une formation complémentaire ou d'une validation des acquis de l'expérience.

7.3.6

Renforcer l'accompagnement en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié ayant le statut de travailleur handicapé pour toute cause sauf faute lourde, l'entreprise versera une somme correspondant à l'indemnité de licenciement à un organisme spécialisé choisi par l'employeur (type cabinet d'outplacement) chargé d'accompagner le salarié licencié dans sa recherche d'emploi. La somme versée sera plafonnée aux tarifs pratiqués par le cabinet.

7.3.7

Consacrer un budget à l'aménagement des situations de travail

Un budget annuel sera consacré à l'aménagement des situations de travail, lieux de travail, des postes de travail ou des horaires de travail afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Cette démarche sera menée en concertation avec la médecine du travail et les représentants du personnel.

Toutes les mesures destinées à faciliter le maintien dans l'emploi telles que : étude ergonomique, aménagement de la situation de travail, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation de matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe pourront être financées par ce budget.

7.4

Aide aux salariés ayant une personne handicapée à charge

7.4.1

Aider financièrement les salariés ayant une personne handicapée à charge

Il sera prévu le versement d'un forfait annuel d'un montant qui ne pourra pas être inférieur à 2 000 euros destiné aux salariés ayant à charge une personne reconnue handicapée afin qu'ils puissent acquérir du matériel permettant le maintien à domicile ou améliorant les conditions de vie de la personne handicapée.

Ce forfait sera versé en une ou plusieurs fois sur présentation de factures.

L'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement pourra lister les matériels pris en compte ainsi que les modalités de prise en charge.

Cette aide financière pourra également avoir pour objet de permettre la scolarisation des enfants.

7.4.2

Permettre aux enfants handicapés des salariés de la branche de prendre contact avec le monde du travail

Les salariés parents d'un enfant handicapé de plus de 14 ans pourront demander à leur entreprise d'accueillir leur enfant pour un stage de découverte de l'entreprise d'une durée minimale de 3 jours.

Ce stage ne sera pas obligatoirement rémunéré.

Un bilan annuel de ces stages (nombre, objectifs...) sera présenté aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise d'accueil.

Article 8

Modalités de suivi de l'accord

Les signataires s'engagent à faire la promotion du présent accord et à encourager la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur le sujet.

La Commission Paritaire Nationale de Santé au Travail et Prévention des Risques Professionnels est chargée de concevoir un guide pédagogique à destination notamment des plus petites entreprises de la branche et rappelant les éléments essentiels du présent accord ainsi que les avantages liés à la signature d'un accord d'entreprise agréée.

La Commission Paritaire Nationale de Santé au Travail et Prévention des Risques Professionnels étudiera chaque année le bilan d'étape prévu à l'article 2 du présent accord qu'elle transmettra ensuite à la CPM avec ses préconisations ou remarques.

À l'issue d'une première période de trois années d'application et avant l'ouverture des discussions en CPM, la CPNST se réunira pour faire le bilan de l'application de l'accord et proposera s'il y a lieu à la CPM des axes d'amélioration et/ou de négociation.

Article 9

Mise en œuvre de l'accord

9.1

Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

9.2

Date d'application

Le présent accord s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Annexe 1

Liste des éléments d'information à fournir aux Institutions Représentatives du Personnel avant toute négociation d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi des personnes handicapés

Connaissance du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement servant de cadre à la négociation	<ul style="list-style-type: none">- secteur d'activité, métiers- situation socio-économique actuelle, perspectives, événements récents de la vie du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement
Données du bilan social	<ul style="list-style-type: none">- effectif global- effectif par établissement- pyramide des âges et des qualifications- identification des postes, rotation du personnel- situation de l'emploi actuelle (embauche, suppression d'emploi, départs en retraite etc...)- contrats utilisés pour l'embauche (CDI, CDD, etc...)- événements structurels récents vécus par l'entreprise

Bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés sur la ou les dernières années	<ul style="list-style-type: none"> - montant de la contribution versée à l'AGEFIPH - nombre actuel de personnes bénéficiant de la qualité de travailleurs handicapés et situation par rapport à l'obligation d'emploi - nature des contrats d'embauche et nombre d'embauches, postes tenus par des travailleurs handicapés (contenu du travail, nature du handicap, etc.) - nature et coût de la coopération éventuellement mise en œuvre avec le secteur protégé (ex : % du taux d'emploi représenté par la sous-traitance) - moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi (adaptation à l'emploi, aménagement de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées) <ul style="list-style-type: none"> - historique des travailleurs handicapés dans l'entreprise - analyse des expériences dans l'emploi des travailleurs handicapés (échecs, difficultés...) - mobilisation des institutions représentatives du personnel sur le sujet
Perspectives d'emploi pour la durée de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> - embauches prévues par le groupe, l'entreprise ou l'établissement sur la durée de l'accord (nature des postes, qualifications requises) - objectifs d'emploi de travailleurs handicapés (nombre ou pourcentage du flux d'embauche) - plans d'action retenus (embauche directe, insertion et formation, maintien dans l'emploi, adaptation aux mutations technologiques) - caractéristiques des travailleurs handicapés du ou des bassin(s) d'emploi

Annexe 2

Liste des mesures destinées aux salariés avant le statut de travailleur handicapé

Quelles aides ?	Pour quoi faire ?	Qui finance ?
Aide à l'accessibilité des situations de travail	Compenser la situation de handicap en aménageant le poste ou l'outil de travail, ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe	Détermination de la part financée par le budget de l'entreprise et de la part éventuellement financée par l'AGEFIPH
Aide au tutorat	Assurer l'intégration d'un salarié handicapé ou le suivi d'un stagiaire grâce à un tuteur interne ou externe	
Aides techniques et humaines	Compenser le handicap au travail (acquisition de matériels, formation à l'utilisation de ces matériels, recours à des interprètes, etc.	
Aides au contrat de professionnalisation	Inciter à recruter des travailleurs handicapés formés	
Aide à l'emploi	Compenser les charges induites par l'emploi de salariés atteints d'un handicap lourd	
Aides à l'apprentissage	Inciter l'accueil des handicapés de moins de trente ans par la voie de l'apprentissage	Conditions d'octroi des primes AGEFIPH
Prime à l'insertion	Inciter le recrutement dans un emploi durable	

Emploi des seniors

Avenant n° 9 du 30 juin 2008

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 36, 18 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005.

Si la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national elle doit également correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, les parties conviennent que l'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Tout effort à destination des séniors doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ne doit pas conduire à déplacer les problèmes d'une classe d'âge vers une autre ou à pénaliser l'accès à l'emploi pour les jeunes.

Syndicats de salariés et d'employeurs réaffirment par conséquent leur volonté de créer les conditions pour que la poursuite de la relation de travail présente un intérêt partagé.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

2. Bénéficiaires

Sauf dispositions particulières relatives notamment à l'entretien individuel de deuxième partie de carrière ou au bilan de compétences, le présent accord s'applique à tous les salariés, quel que soit leur statut, dès lors qu'ils ont plus de 55 ans.

3. Objectifs

3.1) Lutter contre les discriminations

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en compte le critère d'âge du candidat pour les recrutements comme pour les mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle.

Une communication interne sera mise en place pour valoriser la perception de la carrière des séniors auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise mais en particulier des salariés intervenant dans le processus de recrutement.

Dans le cadre des dispositifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, les employeurs identifieront des emplois susceptibles de concerner plus particulièrement les séniors.

Le résultat de cette recherche fera l'objet d'une consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

Le contrat de professionnalisation doit être un dispositif prioritaire pour la réinsertion des séniors sans qualification privés d'emploi.

3.2) Mettre en valeur l'expérience des seniors

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties conviennent de l'intérêt de mettre en œuvre des actions de tutorat.

Par tutorat, il convient d'entendre le fait d'associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché pendant un période déterminée afin de faciliter son intégration. Plus précisément, le rôle du tuteur est notamment de détecter les compétences du salarié qui lui est confié, d'être à son écoute, de l'accompagner dans chaque entreprise, la mission des tuteurs sera précisée et communiquée aux salariés volontaires.

Ces actions doivent répondre à plusieurs finalités et notamment :

- valorisation de l'expérience professionnelle des collaborateurs séniors ;
- organisation du partage des savoirs et bonnes pratiques des métiers des casinos.

Le tutorat doit reposer sur le volontariat, le choix des tuteurs appartenant toutefois à l'employeur sur la base de la légitimité professionnelle et l'expérience du salarié.

La liste des tuteurs sera soumise pour avis aux Institutions Représentatives du Personnel de l'entreprise une fois par an.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein des entreprises, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- la mission du tuteur doit être valorisée dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra donc être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur. L'employeur doit permettre au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires pour la réalisation de sa mission de tuteur ;
- la mission de tutorat est prise en compte au titre des objectifs assignés au tuteur ;

-
- l'employeur s'assure que le tuteur a reçu la formation ad hoc ;
 - l'exercice du tutorat sera valorisé par le versement d'une prime dont le montant ne pourra être inférieur à 750 € bruts pour une année de tutorat.

3.3) Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors

a- Entretien individuel de deuxième partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers, les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

L'entretien doit être proposé systématiquement à tous les salariés de 45 ans. Il peut, à l'initiative du salarié être renouvelé tous les cinq ans jusqu'à l'âge de 55 ans.

Cet entretien prend la forme d'un entretien formalisé avec la Direction des Ressources Humaines ou à défaut la Direction. Le responsable hiérarchique direct du salarié peut assister à l'entretien si le salarié le souhaite.

Au cours de cet entretien devront être évoqués les souhaits des salariés concernant d'éventuels aménagements des conditions d'emploi de poste ou d'horaires.

L'entretien peut être formalisé par un bilan d'étape écrit sur lequel sont portées les mesures à mettre en œuvre dans les cinq années qui suivent : aménagement des conditions de travail, actions de formation, programmation d'un bilan de compétence...

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

b- Bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience

Les parties conviennent de l'intérêt d'encourager les actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilans de compétences pour les salariés de plus de 45 ans.

Dans le respect de la réglementation, les employeurs informeront et accompagneront les salariés de plus de 45 ans qui souhaitent initier une telle démarche.

c- Formation

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer l'employabilité des seniors et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Toutefois, les parties signataires conviennent que les entreprises sont avec les salariés co-responsables du maintien et du développement des compétences, à travers le plan de formation d'une part et le DIF d'autre part.

C'est pourquoi, les employeurs veilleront à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

Dans les entreprises où les représentants du personnel sont consultés sur la formation, le bilan du plan de formation de l'année écoulée devra contenir cet indicateur.

En outre, par dérogation à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, tout salarié de plus de 50 ans pourra abonder de plein droit, au moyen de ses droits à DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien prévu au a) afin d'augmenter le nombre d'heures consacrées au stage.

Les salariés de plus de 45 ans qui le demandent accèderont en priorité aux dispositifs de période de professionnalisation.

d- Suivi médical

Les employeurs devront, avant la fin de la première année d'application du présent accord, définir avec leur(s) médecin(s) du travail les modalités d'un suivi médical particulier pour les salariés seniors.

Ce suivi médical particulier devra faire l'objet d'un chapitre spécifique du rapport d'activité annuel établi par le médecin du travail dans le cadre des articles D. 4624-42 et suivants du Code du travail.

Il sera recherché un aménagement des postes de travail permettant d'éviter aux salariés seniors les stations debout prolongées.

3.4) Accompagner et aménager les fins de carrière

Mod. par Avenant n° 36, 18 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France.

Syndicat(s) de salariés :

3.4.1- Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 57 ans

3.4.1.a- Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

1. être âgé de plus de 57 ans ;
2. et avoir une ancienneté dans l'entreprise, ou dans le groupe ou dans la branche, de plus de 15 ans ;
3. et être dans une des situations suivantes : avoir un critère de pénibilité, ou occuper un poste opérationnel au service de la clientèle, ou avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

3.4.1.b- Aménagements de l'organisation du temps de travail

Pour les salariés qui en font la demande, il est prévu au choix de l'employeur l'aménagement du temps de travail selon les modalités suivantes :

- la mise en place d'une organisation de travail en 4/2 (4 jours de travail, 2 jours de repos).
- À défaut d'une organisation possible en 4/2, 10 jours de repos supplémentaires seront accordés annuellement avec maintien de salaire. Ces jours de repos supplémentaires devront être pris obligatoirement sur l'exercice en cours. Cette organisation se fait sans augmentation de la durée quotidienne du travail.

Dans les cas où le salarié bénéficierait déjà d'une organisation du travail en 4/2 avant ses 57 ans, à défaut de pouvoir prétendre à un nouvel allègement de fin de carrière (ni 4/2 ni 10 jours de repos supplémentaires), 5 jours de repos par an lui seront accordés dès lors qu'il remplit les conditions de l'article 3.4.1.a.

La demande du salarié devra s'effectuer au moins 6 mois avant la mise en application du dispositif. Le salarié devra formuler sa demande par écrit auprès de sa direction.

Pour les salariés ayant déjà atteint l'âge de 57 ans à la date d'application du présent accord, mais ne disposant d'aucun dispositif spécifique d'allègement de fin de carrière, ce délai sera ramené à 3 mois.

Les jours de repos supplémentaires sont indiqués pour une année complète de travail et sont donc susceptibles de prorata temporis le cas échéant.

En outre, pour les salariés ayant le statut de cadre autonome ou cadre au forfait, les jours de repos supplémentaires ne viendront pas déduire le nombre de jours RTT accordés sur l'année.

Les jours de repos supplémentaires seront accordés sur proposition de date du salarié avec l'accord de l'employeur.

3.4.1.c- Information des salariés

Les employeurs informeront au plus tard 6 mois avant les salariés atteignant l'âge de 57 ans des dispositions du présent accord.

3.4.2- Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 59 ans

3.4.2.a- Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

1. être âgé de plus de 59 ans ;
2. et avoir une ancienneté dans l'entreprise, ou dans le groupe ou dans la branche, de plus de 15 ans ;
3. et être dans une des situations suivantes : avoir un critère de pénibilité, ou occuper un poste opérationnel au service de la clientèle, ou avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

3.4.2.b- Aménagement de l'organisation du temps de travail

Pour les salariés qui en font la demande, il est prévu l'aménagement du temps de travail selon les modalités suivantes :

- une organisation de travail en 3/2 (3 jours de travail, 2 jours de repos) sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise,
- ou à défaut d'accord d'entreprise, la mise en place d'une organisation en 4/2,
- ou à défaut d'une organisation possible en 4/2, 10 jours de repos supplémentaires seront accordés annuellement avec maintien de salaire. Ces jours de repos supplémentaires devront être pris obligatoirement sur l'exercice en cours. Cette organisation se fait sans augmentation de la durée quotidienne du travail.

Dans les cas où le salarié bénéficierait déjà d'une organisation du travail en 4/2 avant ses 59 ans, à défaut de pouvoir prétendre à un nouvel aménagement de fin de carrière (ni 4/2 ni 10 jours de repos supplémentaires), 5 jours

de repos par an lui seront accordés dès lors qu'il remplit les conditions de l'article 3.4.1.a.

Le salarié pourra en sus choisir entre des missions de tutorat (pour une durée maximale de 5 jours par an) ou un congé supplémentaire de 5 jours par an.

La demande du salarié devra s'effectuer au moins 6 mois avant la mise en application du dispositif. Le salarié devra formuler sa demande par écrit auprès de sa direction.

Pour les salariés ayant déjà atteint l'âge de 59 ans à la date d'application du présent accord, mais ne disposant d'aucun dispositif spécifique d'allègement de fin de carrière, ce délai sera ramené à 3 mois.

Les jours de repos supplémentaires sont indiqués pour une année complète de travail et sont donc susceptibles de prorata temporis le cas échéant.

En outre, pour les salariés ayant le statut de cadre autonome ou cadre au forfait, les jours de repos supplémentaires ne viendront pas déduire le nombre de jours RTT accordés sur l'année.

Les jours de repos supplémentaires seront accordés sur proposition de date du salarié avec l'accord de l'employeur.

Les dispositions des articles 3.4.1 et 3.4.2 ne sont pas cumulatives avec des dispositifs existants dans l'entreprise portant sur le même sujet. En cas d'accord d'entreprise portant sur le même sujet, l'application se fera selon la règle des dispositions les plus favorables pour les salariés.

3.4.2.c- Information des salariés

Les employeurs informeront au plus tard 6 mois avant les salariés atteignant l'âge de 59 ans des dispositions du présent accord.

→ Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'ensemble des stipulations de l'article 3.4 ci-dessus sont reprises avec les aménagements suivants :

— le délai de demande pour les salariés de 57 ans et 59 ans : la demande du salarié devra s'effectuer au moins 12 mois avant la mise en application du dispositif. (9 mois pour ceux ayant atteint l'âge à la date d'application du texte).

— les possibilités d'aménagement pour les salariés de 57 ans et 59 ans sont complétées par l'option ci-après : ou mettre en place un retour progressif aux heures de travail de jour avec un maximum de 400 heures de travail de nuit (pour les salariés des jeux de table, cette disposition ne vaut que si un (ou des) poste(s) équivalent(s) de jour est (sont) disponible(s) et accepté(s) par le postulant). Les modalités de mise en œuvre du retour au travail de jour pour les salariés seniors devront faire l'objet d'une consultation du comité social et économique (en plus des alternatives d'organisation en 4/2 ou 3/2 selon les cas ou de l'attribution de jours supplémentaires).

4. Modalités de suivi de l'accord

Un bilan d'application de l'accord après une année d'application sera présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. Ce bilan présentera l'évolution du taux d'emploi des seniors dans la branche casinos ainsi que le nombre de bénéficiaires des dispositifs prévus à l'article 3 du présent accord. Il comportera également une analyse qualitative des autres mesures présentée dans l'accord et notamment les entretiens de deuxième partie de carrière.

La CPNE fixera le délai dans lequel les bilans lui seront présentés par la suite.

À l'issue de la consultation, la CPNE formalisera un avis avec d'éventuelles recommandations qui sera transmis à la CPM.

5. Mise en œuvre de l'accord

5.1) Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

5.2) Date d'application et durée

Le présent accord s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Égalité Professionnelle **Avenant n° 16 du 30 novembre 2010**

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publi-

Préambule

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 7 de la Convention Collective Nationale des Casinos directement issu de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (article L. 2241-3 du Code du travail).

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant la fin d'une période triennale d'application du présent accord.

Les parties signataires constatent qu'au jour de signature de l'accord, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres. À titre d'exemple, le nombre de femmes occupant les fonctions de membre du comité de direction est faible.

Les parties constatent également que les femmes sont peu présentes dans certains secteurs de nos établissements (jeux de table...). Dans les casinos, comme dans l'ensemble des entreprises, il peut exister, en dehors des personnels payés aux pourboires, des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le rapport de branche met également en évidence que les femmes de la branche demeurent plus fréquemment concernés par les temps partiel que les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus. C'est pourquoi il convient d'être particulièrement vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel et notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur les questions de rémunération et de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

L'ensemble des casinos de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Casinos du 29 mars 2002 étendue par l'arrêté du 2 avril 2003.

Article 2 Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle

Article 2.1 Le recrutement

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non en raison de leur genre. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au genre ou à la situation de famille, favorisant ainsi les candidats de l'un ou l'autre sexe.

À cet égard, les entreprises de la branche s'engagent, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, à appliquer les principes suivants :

— Lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin les employeurs mentionneront les deux genres (exemples : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...).

— Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, les employeurs soit ajouteront la formule H/F (exemple : agent de la Sécurité H/F) ; soit utiliseront des termes neutres tels que «chargé(e) de...» «responsable de...».

Les employeurs de la branche s'engagent à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Ils s'interdisent en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 2.2

La promotion et l'évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils de postes similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité. Les entreprises de la branche s'engagent à supprimer les critères retenus dans les définitions des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes de l'accès à ces emplois. Elles veilleront en outre à ce que les aménagements d'horaires qu'ils concernent les hommes ou les femmes ne soient pas un frein à l'évolution de carrière professionnelle des salariés concernés.

Article 2.3

La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et ainsi pour assurer l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs. Les employeurs de la branche s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée. Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs de la branche prendront en compte dans la mesure du possible les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements liées à la charge d'enfants, assurant ainsi un égal accès à la formation des femmes et des hommes. Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation, etc.), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son genre. La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi étudiera chaque année au moment de l'examen du rapport de branche la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Article 3

Mesures visant à garantir l'égalité salariale

En application de l'article L. 2241-9 du Code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2013.

Article 3.1

Le principe «à travail égal salaire égal»

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Pour l'application du présent accord est considéré comme un «travail égal» un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de compétences sur une mission identique.

Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Les compétences peuvent découler de l'expertise acquise et des responsabilités liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte de manière objective.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure en annexe de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux compétences professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expertise acquise et des responsabilités exercées. Une différence de rémunération entre des salariés occupant un «travail égal» doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Article 3.2

Traitement des écarts de rémunération injustifiés

Lorsqu'un écart de rémunération entre salariés occupant un «travail égal» est constaté, les employeurs de la branche doivent étudier les raisons de cet écart et apporter une solution appropriée. Les différentes mesures prises par les employeurs à cette occasion sont présentées annuellement aux représentants du personnel compétents tel que défini à l'article 5 du présent accord.

L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental. À

l'issue des congés de maternité, d'adoption ou parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. À la date de signature du présent avenant, les dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail sont étendues aux congés parentaux.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans le casino après son congé de maternité, d'adoption ou parental et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans le casino que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié liés directement à son poste de travail. Sont exclues de la base de calcul des augmentations, les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (travail de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dont le ou la salarié(e) n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail. Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer. On entend par salarié(e) de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable au casino. S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus. S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant du même niveau dans la classification. S'il n'y a pas au moins deux salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité, d'adoption ou parental (employés, agents de maîtrise, cadres). À défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

Article 4

Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Article 4.1

Les mesures liées aux absences liées à la vie familiale

Les parties signataires soulignent le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux. Ils conviennent des mesures qui suivent pour pallier cette difficulté.

Article 4.1.1

Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et son entreprise, il leur sera systématiquement proposé l'envoi des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. À cet effet, les salariés concernés communiqueront au plus tard la veille de leur départ leur adresse postale et une adresse e-mail à la Direction des Ressources Humaines ou à défaut à la Direction Générale. Au cours du congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel le ou la salarié(e) bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté. Dans ce cas, le ou la salarié(e) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4.1.2

Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé *de maternité* (Termes exclus de l'extension par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.) ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les employeurs de la branche organiseront deux entretiens individuels.

Le premier entretien aura systématiquement lieu avant le départ du ou de la salarié(e) en congé. Il a pour objet de faire un point global sur l'activité du ou de la salarié(e) au sein de l'entreprise. Si le ou la salarié(e) le souhaite, il pourra être évoqué la date et les conditions prévisibles de son retour afin de pouvoir déterminer objectivement un projet personnel adapté à ses souhaits d'évolution.

Au cours de cet entretien pourront également être évoqués les besoins en formation du ou de la salarié(e) portant notamment sur les changements de techniques ou de méthode de travail, l'évolution des outils ou de l'organisation, etc. Sur demande du ou de la salarié(e) toutes ou partie de ces formations pourront être effectuées pendant la durée de l'absence.

Le second entretien aura lieu, si le ou la salarié(e) l'accepte, avant sa reprise d'activité. Il aura pour objet de faire un point à date sur les modalités convenues lors du premier entretien et sur les conditions de sa reprise d'activité.

D'autres entretiens pourront être fixés selon une périodicité définie entre le ou la salarié(e) et son employeur pendant la durée de l'absence.

Les signataires incitent les employeurs de la branche à favoriser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux (hommes et aux femmes) salariés après un congé parental. À cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires : soit d'acquérir un diplôme reconnu par la branche professionnelle, soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires de la branche professionnelle.

Article 4.1.3

Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés. Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel du casino. Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Article 4.2

Le passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser :

— Le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;

— Le développement du temps partiel choisi. Le ou la salarié(e) à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même casino, ou à défaut, dans le même groupe a priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Il en est de même pour le ou la salarié(e) à temps complet qui souhaite pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel. Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du ou de la salarié(e) précise la durée du travail souhaitée. À compter de la réception ou de la connaissance de la demande du ou de la salarié(e), l'employeur informe le ou la salarié(e) par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, dans un délai de deux semaines, de la liste des emplois à pourvoir dans l'entreprise ou le groupe correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent. L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé. Le ou la salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur. À compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précises les nouvelles conditions d'emploi. Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du Code du travail, de son temps de travail. À l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

— L'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;

— En cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;

— L'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;

— Les conséquences objectives préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

Article 4.3

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons objectives liées à la bonne marche de l'entreprise. Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les employeurs à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée. Toute modification de planning sera portée à la connaissance du ou de la salarié(é) au plus tard 7 jours calendaires avant le changement envisagé.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à deux heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour. Les salariées en congé maternité bénéficieront d'un maintien de cotisations retraite sur la base de son salaire reconstitué à 100 % et non sur la base de la rémunération qui lui est réellement maintenue.

Article 5

Négociation et information dans l'entreprise

Article 5.1

L'obligation annuelle de négociateur

Dans les casinos où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les mêmes employeurs doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le casino, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Ces documents seront remis aux négociateurs en respectant le délai légal.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans le casino, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article 5.2

L'information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Les casinos sont tenus de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les casinos de cent cinquante salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles du casino, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière du casino.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des casinos de plus de 150 salariés.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature. Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 7 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Avenant n° 38 du 2 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Casinos de France ;

ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer, dans ce préambule, leur attachement au respect du principe de non-discrimination, conformément aux dispositions de la convention collective nationale des casinos (article 7) & du Code du travail (articles L. 1132-1 et L. 1142-1 à L. 1142-6), et notamment entre les hommes et femmes.

Le présent avenant concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-304 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, et complétée par les ordonnances du travail du 22 septembre 2017.

Il fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui a fait l'objet d'un avenant n° 16 à la convention collective nationale en date du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

L'objectif du présent accord est donc d'agir sur les différents aspects de :

- 1. Recrutement et embauche, mixité des emplois*
- 2. Formation professionnelle*
- 3. Déroulement de carrière et promotion professionnelle*
- 4. Conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel*
- 5. Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes*

afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

S'agissant des mesures d'analyse des écarts de rémunération, elles sont traitées dans les entreprises, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et le partage de la valeur ou au sein des réunions des CSE au cours de laquelle le rapport de situation comparée et le plan d'action égalité professionnelle sert de référence.

Il est souligné que le respect de l'égalité de traitement est assuré par la mise en œuvre, de manière indifférenciée, du genre de la grille des salaires applicable dans l'entreprise.

Article 1 Recrutement & embauche, mixité des emplois

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

a) Objectif de progression choisi

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les entreprises s'engagent à ne retenir, pour le recrutement, que des critères fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats, le genre masculin ou féminin des candidats n'étant pas pris en compte.

b) Actions programmées

- **Recrutement :**

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au genre ou à la situation de famille, favorisant ainsi les candidats de l'un ou l'autre genre.

À cet égard, dans les entreprises, la rédaction des offres d'emploi contient les principes suivants :

- *lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin, il est mentionné les deux genres (exemple : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...);*

- *lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, il est ajouté la formule H/F (exemple. : agent de sécurité H/F).*

Lors du traitement des candidatures spontanées reçues par courrier dans les entreprises, la photographie éventuellement adressée par le (la) candidat(e) ainsi que les éléments relatifs à sa situation de famille, n'est pas pris en compte pour la sélection des C.V, les candidatures sont traitées de manière identique.

Les entreprises s'engagent, à nouveau, à ce que le genre du candidat ne soit en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées ; elle ne tient aucunement compte du genre de la personne recrutée.

En conformité avec le Code du travail, le candidat à un emploi dans l'entreprise est informé des méthodes et des techniques d'aide au recrutement.

Le CSE est aussi informé préalablement de leur utilisation ainsi que sur toutes modifications de celles-ci et des mesures prises dans le cadre de ces procédures de recrutement afin de favoriser l'égalité des chances des candidats.

- **Embauche :**

Les entreprises s'engagent à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Elles s'interdisent en conséquence de rechercher, ou de faire rechercher, toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

- **Mixité des emplois et lutte contre les stéréotypes :**

Les parties signataires souhaitent combattre tout stéréotype et la «cloison de verre» qui désigne les barrières infranchissables entre les métiers, entre les différents secteurs de l'entreprise.

Quand un déséquilibre apparaît dans un métier plutôt masculin, les entreprises s'engagent à privilégier les candidatures féminines, à compétence égale aux candidats masculins, puis à veiller à l'intégration de la salariée lors de son embauche.

Des actions de sensibilisation visant à lutter contre les stéréotypes peuvent être nécessaires afin d'éviter la stigmatisation des femmes de manière générale (départ ou retour de maternité par exemples, déroulement de carrière...), et de contribuer à la conciliation des temps indifféremment pour les femmes ou pour les hommes.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

1. Pour le recrutement : l'objectif est de maintenir à 100 % la neutralité des offres d'emplois, conformément au Code du travail;

2. Pour l'embauche et la mixité : l'objectif est de rééquilibrer les embauches entre les femmes et les hommes, dans les catégories socio-professionnelles et dans les filières d'activités. Les entreprises offrent l'accès à des femmes et à des hommes pour des emplois où elles / ils sont peu représentés et auxquels elles/ ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les emplois à forte prédominance masculine ou féminine. Suivi du pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'emploi.

Article 2

Formation professionnelle

a) Objectif de progression choisi

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, dans le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste de travail, dans l'évolution des qualifications professionnelles et ainsi pour assurer l'accès à des niveaux de responsabilité et de rémunération supérieurs.

Les partenaires sociaux affirment que l'accès à la formation est le même pour tous.

b) Actions programmées

m Les entreprises s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), du Compte Personnel de Formation (CPF)..., que les salarié(e)s soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emplois concernée. Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif

(thèmes, niveaux & durée des stages de formation dispensés).

Afin de vérifier le respect de ces dispositions, il est recherché, avec l'aide des membres des CSE la mise en place d'indicateurs pertinents à intégrer dans le rapport de situation comparée.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les différentes contraintes assurant ainsi un égal accès à la formation des femmes et des hommes, en fonction des impératifs des entreprises et des centres de formation.

Lors du départ en stage, les entreprises veillent dans la mesure du possible, à ce que le repos quotidien soit respecté ainsi que le repos hebdomadaire lors de la fin du stage, conformément au Code du travail.

m Afin de faciliter le retour de congé maternité, un entretien est programmé avec les services du personnel, précédemment à la reprise.

Lors de l'entretien de reprise, le chef de service informe la direction de la nécessité, le cas échéant, d'engager une action de formation pour assurer à la salariée une reprise d'activité professionnelle optimale (remise à niveau, perfectionnement technique...).

m Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (plan de développement de compétences, bilan de compétences, VAE ou CPF de transition, ...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son genre. Les motifs de refus sont communiqués au Comité Social Economique.

m Par ailleurs, pour le calcul des heures des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du (de la) salarié(e) au titre des congés de maternité, paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte, conformément au Code du travail.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé

1. Les entreprises doivent faire un bilan afin de faire apparaître la même proportion de femmes et d'hommes formés ;

2. 100 % des entretiens suite à un congé maternité ou parental doivent être réalisés pour examiner les conditions de reprise notamment sur les besoins en actions de formation ;

3. Les demandes de bilan de compétence, VAE, CPF de transition sont acceptées dans les mêmes proportions d'égalité ;

4. État annuel des demandes de formations au CPF - F/H.

Article 3

Déroulement de carrière et promotions individuelles / Égalité des chances dans l'évolution professionnelle et les promotions

a) Objectif de progression choisi

Le déroulement de carrière et les promotions individuelles reposent sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard de la nature de chaque poste ou fonctions occupées.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle et les promotions.

b) Actions programmées

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel, selon les postes à pourvoir. Les candidatures devront permettre d'accroître la mixité dans tous les métiers, y compris pour les postes à responsabilités. Dans l'hypothèse de remplacement ou de création de postes, les candidatures féminines et masculines sont étudiées dans les mêmes conditions.

m Permettre aux femmes d'accéder aux postes à pourvoir :

- Information des postes à pourvoir.

- Toute candidature, femme ou homme, est transmise par la voie d'une lettre de motivation et un CV auprès du service du personnel.

m Déroulement de carrière :

- Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Les candidatures doivent permettre d'accroître la mixité dans tous les métiers, y compris pour les postes à responsabilités ;

- Les critères retenus sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'exercice dans la fonction et de la qualité professionnelle. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Dans le cadre de l'accès à des emplois de niveau supérieur, l'objectif est de tendre à un équilibre entre les femmes et les hommes ;

- Les entreprises s'engagent à garantir que les périodes de congé maternité, paternité ou parental n'impactent pas les évaluations professionnelles et l'évolution de carrière. À ce titre, ces périodes de congés ne pourront pas

être retenues comme motif de ralentissement dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s.

Les compétences peuvent découler de l'expertise acquise et des responsabilités liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte de manière objective.

Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur les entretiens annuels au cours desquels les compétences de chaque employé(e) doivent être évaluées selon les compétences requises sur le poste telles que retranscrites sur la fiche de poste. Elles s'engagent en outre à supprimer les critères retenus dans les définitions des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes de l'accès à ces emplois, sous réserve des recommandations faites par la médecine du travail.

Les entreprises veillent en outre à ce que les aménagements d'horaires, qu'ils concernent les hommes ou les femmes, ne soient pas un frein à l'évolution de carrière professionnelle des salariés concernés.

m Lors des promotions individuelles, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

1. Nombre de candidatures femmes/hommes sur les postes à pourvoir;

2. État des entretiens annuels femmes/hommes ;

3. État annuel des taux d'évolutions et promotions accordées aux femmes et aux hommes ;

4. Mesures statistiques (exemples : changement de classification, taux de promotion, niveau de rémunération) d'évolution professionnelle des salariés ayant pris un congé parental comparé à celui de l'ensemble des salariés ;

5. Nombre d'entretiens réalisés au retour des congés parentaux pour discuter des perspectives d'évolution de carrière.

Ces indicateurs sont transmis annuellement aux instances représentatives du personnel.

Article 4

Conditions de travail et d'emploi dont les salarié(e)s à temps partiel

Les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ne concernent pas seulement les conditions d'emploi mais aussi les situations et conditions de travail.

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes, compte tenu notamment des facteurs précédemment étudiés.

Au plan national, la sinistralité au travail selon le genre fait état d'une augmentation du pourcentage chez les femmes par rapport aux hommes (accidents de travail/trajet/maladies professionnelles). Elles sont surexposées aux risques psychosociaux notamment par un plus faible niveau d'autonomie.

Un diagnostic est réalisé dans les entreprises et il sera notifié sur le rapport de situation comparée et le plan d'action égalité professionnelle.

Le temps partiel au sein de la branche (Cf - Rapport de branche 2024 : 5 % temps partiel / 95 % temps plein) est majoritairement choisi par les femmes et les hommes : étudiants, mi-temps thérapeutique et congé parental.

En outre, si les entreprises peuvent recourir au temps partiel pour les besoins de l'exploitation, les personnes volontaires ou les étudiant(e)s sont privilégiés.

a) Objectif de progression choisi

Afin de veiller aux conditions de travail, au recours limitatif des temps partiels que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, les parties signataires ont convenu que des données soient recensées annuellement dans le rapport de situation comparée afin d'engager des actions d'amélioration des conditions de travail et de limitation des temps partiels en coordination avec les CSE.

b) Actions programmées

m Analyser des causes d'accidents des femmes et des hommes et prévenir les risques propres à chaque catégorie.

m Former et associer les femmes à la prévention.

m Analyser le rapport annuel de situation comparée sur le travail à temps partiel.

m Poursuivre le volontariat dans les recrutements à temps partiel.

m Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise auront priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

c) Indicateurs chiffrés pour suivre l'objectif fixé et l'action mise en place

-
1. Accident de travail : taux de fréquence et de gravité sur le plan d'action
 2. Nombre de femmes formées aux mesures de prévention et nombre de stagiaires à l'auto-formation INRS «acquérir des bases en prévention des risques professionnels»
 3. État des effectifs à temps partiel et typologie (nombre de candidat(e)s volontaires à un emploi à temps partiel)
 4. Le rapport de situation comparée et les indicateurs du plan Égalité professionnelle ci-dessus font l'objet d'analyse lors des NAO le cas échéant, et ou d'une consultation annuelle du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale des entreprises.

Article 5

Protection de la femme en état de grossesse

Cet article remplace l'article 7 de l'avenant n° 35 du 18 décembre 2023.

(Voir Avenant n° 35 du 18 décembre 2023, art. 7).

Article 6

Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent, conformément aux dispositions du Code du travail et notamment aux articles L. 1153-1 & suivants, qu'aucun(e) salarié(e) ne doit subir des faits :

- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle que celui-ci soit recherché ou profit de l'auteur des faits, ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne doit non plus subir des faits de harcèlement moral. (article L. 1152-1 et suivants du Code du Travail).

Dans ce cadre, les entreprises doivent mettre en place une communication propre afin de prévenir et sensibiliser ce type de situation.

À cette fin, une formation sera proposée, au moins une fois par an, à l'attention de tous les salariés des entreprises, notamment l'encadrement. Cette formation aura pour objet de sensibiliser l'ensemble des salariés des entreprises à la prévention en matière de harcèlement moral et sexuel, afin de déterminer l'existence ou non d'un harcèlement, de prévenir les comportements nuisibles, et d'adopter les bons réflexes.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 8

Entrée en vigueur-Durée-Suivi-Révision-Dénonciation-Formalités de dépôt

Article 8.1

Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.2

Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de, révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue, suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les deux ans. Pour ce suivi, la CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin et les traitera en CPNST.

Article 8.3

Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la Direction régionale de l'Économie, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du Travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail.

Attribution des médailles du travail

Avenant n° 17 du 21 juillet 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc.]

Mod. par Avenant n° 26, 31 janv. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018, sans effet rétroactif concernant uniquement le montant de réévaluation du 1^{er} janvier 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 33, 24 nov. 2022, étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF, ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'attribution des médailles du travail et des montants de la prime versés à ce titre, aux salariés de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Casinos. Ces primes sont versées sous condition d'ancienneté dans la branche et à l'occasion de l'attribution des diplômes et des médailles du travail qui y sont associés, dans le respect des dispositions du décret du 17 octobre 2000 et de la circulaire ACOSS du 22 novembre 2000.

Les signataires rappellent qu'ils ont souhaité poursuivre le travail initié par Monsieur Charles ALBERT, délégué national CFTC, décédé prématurément en décembre 2010.

1 - Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dispositions qui suivent les salariés sous contrat auprès d'un employeur de la branche Casinos, au moment de l'appréciation des conditions nécessaires à l'obtention de la médaille d'honneur du travail, et qui remplissent lesdites conditions.

2 - Médailles d'honneur du travail

La médaille d'honneur du travail telle qu'instituée par décret du 15 mai 1948, révisé en dernier lieu par décret du 17 octobre 2000, comporte quatre échelons selon les années de service :

— Médaille d'argent : 20 ans,

— Médaille de vermeil : 30 ans,

— Médaille d'or : 35 ans,

— Médaille grand or : 40 ans.

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de leurs diplômes incombe aux salariés. Le salarié adressera à la DIRECCTE de son département le Cerfa n° 1 896*01 «demande de médaille d'honneur du travail» qu'il peut obtenir auprès de la mairie de son domicile ou sur le site Internet du ministère du Travail.

Après réception de leur diplôme, les salariés doivent en transmettre une copie à la direction de leur entreprise. Les

médailles métalliques sont frappées et gravées aux frais de leur employeur sur commande adressée à l'Administration des Monnaies et Médailles (11, quai de Conti - 75006 Paris, ou via internet sur monnaiedeparis.fr) après publication des promotions au recueil des actes administratifs des départements.

3. Primes de médailles du travail

Mod. par Avenant n° 26, 31 janv. 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018, sans effet rétroactif concernant uniquement le montant de réévaluation du 1^{er} janvier 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 33, 24 nov. 2022, étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF, ACIF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO ;

INOVA CFE-CGC.

Dans le mois qui suit la réception de la copie du diplôme et sous réserve du respect des conditions d'ancienneté dans la branche précisées ci-après, l'entreprise verse au salarié concerné une prime.

La copie du diplôme doit être transmise au plus tard 1 an après son obtention.

La prime est versée selon les modalités suivantes :

Médaille d'honneur d'état		Ancienneté dans la branche à la date de l'obtention du diplôme d'État	Montant brut de la prime
Années de service (années de travail)	Médaille		
20 ans	Argent	20 ans	795.36 €
30 ans	Vermeil	30 ans	1 060.49 €
35 ans	Or	35 ans	1 590.94 €
40 ans	Grand Or	40 ans	1 mois de salaire de base brut, limité à un plafond de la sécurité sociale. Ce montant ne peut être inférieur au montant de la prime 35 ans «Or». Soit pour l'année 2018 le PMSS : 3311.00 €

Les montants sont arrondis au centième (de 5 à 9 nombre supérieur)

Il est précisé que les conditions d'ancienneté s'apprécient par addition des périodes travaillées dans la branche, qu'elles soient continues ou discontinues.

(Avenant n° 33, 24 nov. 2022, étendu) Il est précisé que les conditions d'ancienneté s'apprécient par addition des périodes travaillées dans la branche, qu'elles soient continues ou discontinues et en incluant toutes les périodes d'activité partielle.

4 - Date d'effet - durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication

de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

5 - Modalités de révision

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modifications ou de révisions dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du Code du travail.

6 - Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Mesures de reclassement *Accord du 16 septembre 2015*

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

INOVA CFE CGC ;

CGT FCS.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en œuvre un dispositif social innovant, destiné à favoriser la sécurisation de l'emploi des salariés de la branche pouvant se trouver, pour des raisons liées à des phénomènes ponctuels d'intensification de la concurrence, en situation de licenciement économique.

Il a dès lors été convenu un dispositif particulier et adapté au contexte des casinos, qui tient compte notamment du fait que les casinos sont soumis à appel d'offres notamment au moment de leur création. Cela conduit parfois à créer, dans une même zone de chalandise, appelée usuellement dans la profession «bassin ludique», une situation d'intensité concurrentielle de nature à menacer des emplois dans des casinos préexistants.

La responsabilité sociale de la branche des casinos commandait ainsi de définir les voies et moyens propices au maintien dans l'emploi, en permettant aux nouveaux casinos de bénéficier de l'apport de salariés expérimentés.

1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC N° 2257).

2. Dispositif destiné à améliorer le reclassement et à anticiper les difficultés

Lorsque un ou des salariés sont licenciés - où vont l'être - pour un motif économique lié directement ou indirectement à l'implantation d'un nouveau casino dans la même zone de chalandise, il est fait obligation à ce nouveau casino, pendant un délai de un an suivant son exploitation dans sa structure définitive, de recruter en priorité le ou les salariés licenciés.

Le ou les salariés éventuellement concernés sont informés de leur droit à priorité d'embauchage dans le ou les casinos éligibles le plus tôt possible.

La zone de chalandise est un rayon de 100 kilomètres autour du casino préexistant.

Le salarié concerné en fait la demande adressée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du nouveau casino, lequel adressera les offres d'emplois pendant toute la durée précitée.

Les offres d'emplois devront notamment mentionner le poste, l'expérience requise, la rémunération.

À compétences égales avec d'autres candidatures, le choix du nouveau casino devra se porter sur le ou les salariés précités ayant fait - ou faisant - l'objet d'un licenciement économique.

Par ailleurs, afin d'anticiper les difficultés et en relais de l'étude d'impact économique mentionnée à l'article 6 de l'arrêté du 14 mai 2007 portant réglementation des casinos, le nouveau casino - lors de sa création - devra adresser à l'ensemble des casinos de la même zone de chalandise la liste des postes proposés et les salaires. Ce en vue

de l'embauche prioritaire de salariés en poste dans les casinos en exploitation, et qui souhaiteraient postuler.

Ce dispositif vient en complément des obligations légales et / ou conventionnelles.

S'agissant de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45 du code du travail, dans le cadre d'un licenciement économique, elle est portée de 12 à 18 mois.

Reprise de marché : il est rappelé qu'en cas de reprise d'une concession existante par un nouvel opérateur, les contrats de travail sont intégralement repris de droit.

3. Entrée en vigueur - Durée

Révision - Dénonciation - Formalités de dépôt

A) Date d'effet - durée

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son extension et s'applique aux situations en cours.

B) Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du Code du travail.

C) Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la Direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du Travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail.

Commission de validation des accords

Avenant n° 22 du 28 avril 2016

[Non étendu, applicable immédiatement aux parties signataires]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF ;

ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'étendre le rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation définie à l'article 9 de la convention collective à la validation des accords conclus avec des élus non mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndicaux en application de l'article L. 2232-22 du Code du travail tel que modifié par la loi du 17 août 2015.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel peut avoir lieu.

Seuls les accords conclus avec les représentants élus du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation représentative au niveau de la branche ou au niveau national sont soumis à la validation de la commission.

Ces accords ne peuvent concerner que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (accords de méthode).

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler dans le respect des principes suivants :

1^o Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2^o Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3^o Concertation avec les salariés ;

4^o Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

La validité des accords conclus avec des élus non mandatés est subordonnée à deux conditions :

- d'une part, ils doivent être signés par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- d'autre part, ils doivent être approuvés par la commission paritaire de branche chargée de contrôler que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 1er

Compétences de la commission

Les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail stipulent que la commission paritaire nationale se prononce sur :

- la validité d'un accord conclu dans les conditions visées au préambule du présent avenant ;

- la conformité dudit accord aux «dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables».

La CPNV a l'obligation de se réunir dans les 4 mois qui suivent sa saisine. À défaut de réunion l'accord n'est pas validé.

La CPNV dispose d'un délai d'instruction des dossiers de 4 mois. À défaut de décision l'accord n'est pas validé.

Article 2

Composition de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV est composée de la manière suivante :

Collège salarié : un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Seul le titulaire, ou le suppléant en cas d'absence de celui-ci, participe au vote des décisions de la commission.

Collège patronal, un même nombre total de représentants et éventuellement suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants. Dans les prises de décision, le collège patronal bénéficie du même nombre de voix que le collège salarié présent ou représenté et quel que soit le nombre de ses représentants employeurs présents.

Le représentant faisant partie d'une entreprise dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

Article 3

Rôle de la CPNV

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La CPNV «contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables» (art.L. 2232-22 du code du travail).

L'accord soumis à la décision de la commission paritaire nationale de validation ne doit pas déroger dans un sens défavorable aux principes de droit du travail et de la convention collective.

Article 4

Réunion de la CPNV

La CPNV se réunit au plus tard dans les 4 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des documents. Durant ces 3 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, demander des informations complémentaires s'il y a lieu.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet par le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la CPNV sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant de l'une des organisations patronales.

En cas d'absence, une organisation syndicale de salariés pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, dans la limite de 2 pouvoirs par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté en séance et archivé dans les documents relatifs à la réunion concernée.

En cas de baisse (< à 5) ou de hausse (> à 5) du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, le nombre de pouvoirs par organisation sera revu par avenant.

Article 5

Procédure de validation des accords

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la CPNV d'une demande de validation de l'accord d'entreprise en adressant un dossier au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception et/ou par courriel.

La demande doit être accompagnée des documents suivants sous peine d'irrecevabilité. Le cas échéant, celle-ci sera notifiée par courrier avec avis de réception ou par courriel :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une copie du procès-verbal, s'il existe, de la séance de l'instance ayant décidé la signature de l'accord ;
- une fiche de présentation de l'entreprise précisant le nombre de salariés concernés par l'accord soumis à validation ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des formulaires Cerfa des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Décision de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des votants présents ou dûment mandatés à l'intérieur de chaque collège.

Les décisions rendues par la CPNV de branche de la CCN des casinos ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux.

Article 6

Notification de la décision de la CPNV

À la suite du vote de validation ou de non-validation, le secrétariat de la commission procède à la rédaction de l'avis motivé, qui sera immédiatement transmis aux membres de la commission présents.

La décision de la commission est notifiée par courrier recommandé dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision aux parties signataires de l'accord, et une copie est transmise par courrier électronique aux organisations syndicales.

Article 7

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat de la CPNV de la CCN des casinos est assuré par le syndicat patronal le plus diligent qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

À cet effet, le secrétariat :

- est destinataire des demandes de validation des accords d'entreprise ;
- adresse aux entreprises les avis d'irrecevabilité, s'il y a lieu ;
- rédige les avis prononcés par la commission ;
- rédige les comptes rendus des réunions, s'il y a lieu, afin d'en extraire les remarques et/ou les recommandations émises par les membres de la commission lors de l'examen des dossiers pour les joindre à l'avis ;
- adresse les décisions de la commission aux entreprises et aux signataires des accords par courrier avec avis de réception ;
- adresse les convocations aux membres de la commission avec les dossiers sous format numérique ;
- adresse aux membres présents les avis rédigés. Sans remarque des membres dans les 8 jours suivant l'envoi, l'avis est adressé à l'entreprise ;

-
- rend compte aux membres de la commission, avant chaque réunion du nombre de dossiers (complets ou incomplets) qu'il a reçus entre chaque réunion ;
 - archive les dossiers et documents originaux établis par la commission.

Article 8

Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants)

Le temps passé en réunion de la commission, les frais d'hébergement, de restauration, et de déplacement des représentants salariés sont régis par les mêmes dispositions applicables aux commissions de la branche et feront également l'objet d'une mention dans le règlement intérieur de la CPNV.

Article 9

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en 10 exemplaires et remis à chacune des parties contractantes, il sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Le présent accord est applicable immédiatement aux parties signataires.

Aménagement de fin de carrières

Avenant n° 24 du 9 novembre 2016

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 24 juill., applicable le 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE CGC.

1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Casinos du 29 mars 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC N° 2257).

2. La mise en œuvre du mécanisme de retraite progressive

A) Conditions légales

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les partenaires de la branche constatent de la nécessité d'alléger les fins de cursus par la promotion du dispositif législatif issu de la loi du 20 janvier 2014 et du décret du 16 décembre 2014. Il est prévu de mettre en place, par le présent accord, un dispositif conventionnel de retraite progressive. La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la Sécurité Sociale tout en exerçant une activité à temps partiel. Ce dispositif ne se substitue pas au dispositif légal concernant le départ à la retraite anticipée prévu pour les carrières longues.

Les dispositions relatives au «temps partiel choisi» ou «temps partiel aidé» ne seront pas cumulables. L'ouverture du droit et le paiement de la retraite progressive, implique l'exercice d'une seule activité à temps partiel.

Afin de pouvoir bénéficier du mécanisme de retraite progressive au sein de son entreprise, le salarié doit pouvoir justifier :

— d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse ;

— d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (retraite de base) diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

La retraite progressive permettra de travailler à temps partiel et de percevoir une fraction de leur retraite égale à

la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise, sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %. Pendant toute la période de travail à temps partiel, le bénéficiaire de la retraite progressive continue de cotiser et d'accumuler ainsi des droits pour sa retraite définitive. Au moment de son départ en retraite définitive, sa pension sera donc recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant sa période de retraite progressive.

B) Durée et départ en retraite à taux plein

La retraite progressive dure aussi longtemps que l'activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Le présent dispositif peut être remplacé par une retraite complète, à la demande du salarié, lorsque celui-ci cesse totalement son activité et qu'il en remplit les conditions légales (minimum 62 ans) pour partir à la retraite à taux plein (sans décote).

C) Initiative de la demande et négociations

La branche convient de mettre en place un dispositif de retraite progressive qui se veut aussi ambitieux qu'efficace. Le salarié désirant bénéficier de la retraite progressive informera par écrit son employeur de sa volonté d'en bénéficier. Ce courrier devra indiquer la durée du temps partiel désiré.

À réception du courrier, l'employeur convoquera le salarié, sous un délai d'un mois, afin d'entendre les souhaits du salarié sur l'organisation de travail désirée.

La répartition du temps de travail sera librement déterminée et négociée par accord entre les parties sur les bases de la volonté exprimée par le salarié. Les modifications ainsi arrêtées feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le passage à temps partiel pourra se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Par exemple pour un emploi à mi-temps, le salarié pourra travailler 17 heures 30 par semaine à temps plein : 15 jours sur le mois, 1 mois sur deux ou un semestre sur deux, et ce, dans le respect de la nouvelle réduction du temps de travail.

Il sera mis en place autant de réunions que nécessaire, à la discrétion des parties prenantes, le but étant de favoriser la mise en place d'un accord dégageant un consensus et préservant les intérêts réciproques.

À défaut d'accord des parties, l'employeur proposera 3 organisations de travail différentes respectant la quotité choisie par le salarié. Le salarié pourra alors, accepter ou refuser ces propositions, sans que ce refus ne puisse constituer un motif de licenciement. Il pourra également saisir les IRP en cas d'échec total de la négociation.

D) Point annuel en CPM et commission de suivi

Il est institué une commission de suivi de l'accord, qui se réunira une fois par an. Un membre par organisation syndicale signataire sera amené à siéger au sein de cette instance.

Les délégations patronales fourniront aux participants, avant chaque réunion, un état des demandes, qui reprendra les informations suivantes :

- nombres de demandes,
- nombre de refus,
- nombre d'acceptation selon leur nature : accord consensuel, sur proposition de l'employeur.

Une synthèse de cette réunion sera transmise pour débat lors de la CPM suivante.

Les participants seront pris en charge dans les mêmes conditions que pour les CPM.

Il est convenu qu'un point annuel sera fait en CPM, afin d'apporter les corrections qui s'avèreraient nécessaires, par négociation collective et avenant au présent accord. La CPM pourra également demander une étude, afin de s'assurer que les salariés des entreprises de la branche sont éligibles à ce nouveau droit, et n'en sont pas exclus de fait.

E) Cotisations retraite

Chaque salarié peut décider de continuer à cotiser pour la retraite sur la base du salaire à temps plein reconstitué. Le salarié acquittera intégralement la partie salariale et l'employeur la partie patronale, sur le différentiel de rémunération.

F) Délai de prévenance de l'employeur

La mise en œuvre de la retraite progressive nécessite un temps d'adaptation de l'employeur lui permettant de s'organiser.

À cet effet, l'accord prévoira un modèle d'organisation constant fondé sur l'anticipation des demandes par un véritable travail en amont, ainsi qu'une procédure transitoire destinée à tous les salariés éligibles à la date de signature de l'accord.

— Pour les salariés éligibles à un départ en retraite anticipée à la date de signature de l'accord : il est convenu qu'un préavis de deux mois sera appliqué entre la demande du salarié et la mise en œuvre du dispositif. Néanmoins, l'entreprise pourra décider de ne pas appliquer ce préavis dans le cas où la demande du salarié ne lui poserait aucun problème d'organisation du travail.

— Pour les salariés prochainement éligibles : les entreprises devront opérer un recensement des salariés potentiellement éligibles à un départ en retraite anticipé. Ainsi, tout salarié sera contacté par sa direction dans les 4 mois suivant son 59^{ème} anniversaire. Une étude des critères ouvrant droit à la retraite progressive sera alors conjointement réalisée. Dès que cette démarche aura été effectuée, le salarié devra introduire sa demande officielle 6 mois avant la date à laquelle il sera éligible.

Exemples :

— Pour un salarié répondant aux critères légaux à l'âge de 60 ans, ce dernier devra introduire sa demande 6 mois avant sa date anniversaire.

— Pour un salarié répondant aux critères légaux à 60 ans et 5 mois, il devra alors introduire sa demande au plus tard à 59 ans et 11 mois.

Ces mesures d'anticipation permettront un déclenchement de la retraite progressive dès que le salarié y aura droit, sous réserve d'absence de modification importante de l'activité de l'entreprise. Le préavis de 2 mois entre la demande et le déclenchement reste d'application constante.

G) Accompagnement administratif

Au regard des diverses démarches administratives à mettre en œuvre, afin que n'existe aucun délai entre le passage à temps partiel et le paiement des fractions de retraite, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement RH dans le cadre de la constitution de son dossier administratif auprès des pouvoirs publics.

3. Dispositions relatives à l'exécution de la retraite progressive

A) Révision de la répartition des horaires

Compte tenu de la mise en œuvre tripartite des dispositions relatives à la retraite progressive, les parties conviennent qu'aucune modification de l'accord sur la répartition des horaires convenue à l'initiation du mécanisme ne pourra être effectuée. Néanmoins, et compte tenu de situations particulières, des réunions entre le salarié, un représentant de la direction, et un représentant des caisses de retraite pourra être organisée à l'échelon local.

B) Retour à temps plein

Le mécanisme est directement destiné à aménager les fins de carrière en assurant une cessation progressive du travail. En conséquence, le retour à temps plein du salarié ne sera pas envisageable car il dénaturerait le mécanisme de son but initial.

C) Cas du salarié à temps partiel

Le salarié travaillant à temps partiel avant la retraite progressive peut accéder à la retraite progressive sans modifier son temps de travail (circ. DSS/3A 2006-419 du 26 septembre 2006), et sous réserve que ce dernier entre dans les pourcentages fixés. Si tel n'était pas le cas, une modification du temps partiel serait alors négociée entre les parties afin que le salarié soit éligible à un départ progressif.

D) Calcul de l'indemnité de départ en retraite

Afin que le salarié ne soit pas pénalisé par la mise en œuvre du droit à retraite progressive, son indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué et selon les barèmes conventionnels fixés à l'article 25-2 de la Convention Collective Nationale des Casinos.

4. Entrée en vigueur - durée - révision - dénonciation - formalités de dépôt

A) Date d'effet - durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son extension et s'applique aux situations en cours.

B) Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

C) Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la Direction régionale de l'Économie, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du Travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Avenant n° 28 du 23 novembre 2018

[Étendu par arr. 5 août 2019, JO 9 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SCMF ;
ACIF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FEC-FO ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi dispose que chaque branche doit mettre en place, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou «CPPNI» par accord ou convention.

Dans le cadre des dispositions des articles 8, 9 et 10 bis de la Convention Collective Nationale des casinos, la branche des casinos tient des réunions de commissions paritaires nationales.

Le présent avenant à la Convention Collective Nationale des casinos a donc pour objet la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation en lieu et place des commissions précitées.

Article 1er Mise en place de la CPPNI

Les signataires du présent avenant entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche casinos.

La CPPNI de la branche casinos vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission de négociations et à la commission nationale paritaire d'interprétation de la branche casinos prévues aux articles 8, 9 et 10 bis de la Convention Collective Nationale des casinos.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace lesdits articles.

L'ensemble des instances paritaires de la branche demeure (CPNE, CPNST etc.).

Article 2 Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du Code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

-
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention Collective Nationale des casinos dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
 - elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail susvisé, les entreprises de la branche Casinos doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, etc.), au repos quotidien, aux jours fériés et autre congé et au compte épargne temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse postale ou numérique de la CPPNI (cppni.casinos@gmail.com).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se tient au minimum 6 fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du Code du travail.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu sous forme d'une synthèse.

Article 5

Participation des organisations syndicales de salariés à la CPPNI

5.1

Composition

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche, dans la limite de 5 participants dont 4 indemnisés.

5.2

Conditions d'indemnisation

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions déterminées par l'avenant n° 23 à la Convention Collective Nationale des Casinos.

5.3

Autres moyens

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 5 jours de mission par an propre au fonctionnement de la CPPNI. Ces jours sont considérés comme temps de travail effectif et donnent lieu à maintien de rémunération. Chaque organisation syndicale représentative communique au secrétariat de la CPPNI un état récapitulatif annuel des jours utilisés.

Un an après la signature de l'accord, un bilan sera fait sur l'utilisation de ces jours afin de proposer, le cas échéant, une adaptation des moyens à la charge de travail.

Article 6

Fonctionnement des commissions

Le fonctionnement des différentes commissions est établi dans un règlement intérieur.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant prend effet à partir de la date de sa signature, la première réunion de la CPPNI se tiendra le 13 décembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale des Casinos.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article

L. 2231-6 du Code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Prévention de la pénibilité, risques professionnels et amélioration des conditions de travail

Accord du 31 janvier 2020

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Conformément à l'article L. 4163-1 et suivants du Code du travail, le présent accord vise à favoriser la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail dans la branche des casinos. Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et service de santé au travail.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des casinos, quelle que soit leur taille, et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Article 2 **Objet**

L'accord a pour objectif de traiter de la prévention de la pénibilité et des mesures à envisager.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en accompagnant les entreprises dans la prise de mesures notamment énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

S'agissant des entreprises ou des groupes, dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ceux-ci ont l'obligation de conclure un accord collectif qui ne pourra être inférieur au socle minimal conventionnel établi par le présent accord.

Article 3 **Diagnostic des facteurs de risques professionnels**

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de prendre en compte l'évaluation des risques professionnels.

L'évaluation à l'exposition à un facteur de risque professionnel ne peut se réaliser qu'au sein de l'entreprise au regard d'une analyse de chaque poste de travail dans son contexte.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé.

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, affirment placer au cœur de leurs priorités :

3 La mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;

3 L'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Les partenaires sociaux ont ainsi réalisé sous forme de tableau, un diagnostic des facteurs de risques professionnels, reproduit ci-après, permettant d'établir les préconisations en matière de prévention telles que décrites ci-après dans le présent accord.

Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels

(Légende : Vert = métier ou poste à priori non exposé ; Rouge = métier ou poste pouvant être exposé ; Blanc = non concerné)

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle	Postures pénibles	Agent Chimique Dangereux	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Equipe travail successif	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
Restauration	Plongeur	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Rouge	Rouge	Vert	Rouge	
	Commis de rang et de cuisine	Rouge	Vert	Rouge	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	
	Commis de bar	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Rouge	Rouge	Vert	
	Serveur de bar et de restaurant	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Rouge	Rouge	Vert	
	Caviste	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	
	Econome, contrôleur de gestion	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	
	Chef de rang	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	
	Chef de partie	Vert	Vert	Vert	Rouge	Rouge	Vert	Vert	Vert	
	Ecailler	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	
	Cuisinier/Chef de cuisine/Pâtissier	Vert	Vert	Vert	Rouge	Vert	Vert	Vert	Vert	
	Sommelier	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	
	Maitre d'hôtel	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Rouge	Vert	
	Responsable banquet	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Rouge	Vert	Vert	
	Directeur de restauration	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	

Article 4

Recommandations en matière de prévention de la pénibilité

Le présent article a pour objet de proposer des mesures de prévention, conformément au diagnostic proposé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'article 3 ci-dessus.

Ces mesures s'ajoutent aux dispositions en vigueur de la convention collective des casinos.

<i>Facteurs de risques professionnels</i>	<i>Propositions de mesures de réduction</i>
<i>Environnement physique agressif</i>	
<i>Bruit</i>	<i>Mise à disposition des protections individuelles appropriées (Ex : bouchons moulés, casques etc.)</i>
	<i>Limiter les volumes sonores et lutter contre les bruits parasites pour la bonne marche de l'entreprise</i>
	<i>Prise en compte des niveaux sonores dans les achats de matériel</i>
<i>Lumière artificielle</i>	<i>Mise en place des ampoules reproduisant la lumière du jour</i>
	<i>Éviter l'éblouissement en favorisant un éclairage doux et bien orienté.</i>
	<i>Installation de filtre sur les éclairages LED</i>
<i>Températures extrêmes</i>	<i>Mise à disposition des protections appropriées (Ex : vestes, gilets...), avec renouvellement des équipements 1 fois/an.</i>
	<i>Chaleur : mettre des boissons à disposition du personnel</i>
	<i>Froid : prévoir un chauffage d'appoint (Ex : quai de livraison...)</i>
	<i>En cas de canicule, aménager le temps de travail en conséquence (Ex : pauses...)</i>
<i>Agents chimiques dangereux</i>	<i>Mise à disposition d'équipements spécifiques (Ex : gants, masque, lunettes, chaussures de protection antidérapantes, etc.)</i>
	<i>Acheter des produits alternatifs moins agressifs</i>
	<i>Formation sur l'utilisation des produits</i>
	<i>Stockage étiqueté avec accès restreint</i>
	<i>Utilisation de doseur</i>
<i>Contraintes physiques</i>	
<i>Manutention manuelle de charges</i>	<i>Mise à disposition d'équipements spécifiques (EPI)</i>
	<i>Mettre à disposition en quantité suffisante des appareils de type chariot, transpalette, etc. adaptés aux besoins</i>
	<i>Formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)</i>
	<i>Échauffement avant le début du service / temps de réveil musculaire</i>
	<i>Adapter les hauteurs de travail</i>
<i>Postures pénibles</i>	<i>Mise en place de formations spécifiques</i>
	<i>Adapter le travail à l'homme (Ex : hauteurs de travail,...)</i>
	<i>Mise en place d'assis/debout</i>
	<i>Adapter l'ergonomie des postes de travail</i>
	<i>Aménagement de l'organisation du travail (Ex : pauses)</i>
<i>Rythmes de travail</i>	

<i>Facteurs de risques professionnels</i>	<i>Propositions de mesures de réduction</i>
<i>Travail de nuit</i>	<i>Favoriser la mise en place de rythmes de travail adaptés à l'entreprise</i>
	<i>En cas de vacation d'un poste de jour équivalent, proposition dudit poste en priorité au travailleur de nuit</i>
	<i>Formation sur la chronobiologie (Ex : sommeil, alimentation,...)</i>
	<i>Aménagement d'un espace de repos</i>
	<i>Aménagement de l'organisation du travail (Ex : prise en compte des rythmes de travail, repos, pauses,...)</i>
	<i>Repos entre 2 séances de 12 heures minimum sous réserve des dispositions dérogatoires légales</i>
	<i>Rappel : 8 heures maximum de travail (hors accord d'entreprise existant)</i>
	<i>2 jours de repos consécutifs obligatoires sans préjudice des dispositions de la convention collective</i>
	<i>Suivi médical adapté</i>
<i>Travail en équipes successives alternantes</i>	<i>Aménagement du temps de travail (prise en compte des rythmes de travail, jours de repos supplémentaires, pauses, etc.)</i>

Article 5

Préconisations générales de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité dans la branche correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour réduire et ou limiter l'apparition, l'aggravation ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de risques professionnels liés au travail effectué ou à son environnement.

Le volet sur la réparation n'est pas abordé par le présent accord, toutefois les parties signataires reconnaissent la nécessité de son principe. Des négociations s'engageront à la suite de l'extension du présent accord notamment en matière d'aménagement des fins de de carrière et de travail de nuit.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre au moins une des propositions de mesure de réduction de la pénibilité due au travail de nuit proposées dans le tableau de l'article 4.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les préconisations déclinées ci-après :

Article 5.1

Mesures tendant à la réduction de la polyexposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, doivent être recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

À titre d'exemple, lors de l'achat et/ou du renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments, doivent être pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Article 5.2

Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Article 5.2.1

organisation du travail

Les salariés disposent d'un minimum 2 jours de repos par semaine civile. Les entreprises s'efforcent de privilégier les organisations permettant que ces 2 jours soient pris consécutivement. Les salariés ne pourront travailler plus de 5 jours en continu (sur une semaine civile, ou sur une période glissante à cheval sur 2 semaines). Le nombre de jours travaillés en continu pourra, à titre exceptionnel, être porté à 6 jours maximum, dans la limite de 8 fois par an.

Article 5.2.2

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière est donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées

sur un poste.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés.

Les entreprises veillent à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou à plusieurs situations de risques professionnels pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise bénéficient d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Article 5.2.3

Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne pour informer, impliquer et motiver tous les salariés de l'entreprise. Celle-ci communique par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- Les accidents du travail intervenus ;
- Les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'action.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé-sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assurent notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur. Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés (guide ergonomie,...) pour aider les entreprises à adapter et à aménager les postes de travail.

Article 5.3

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels, la réduction de ces risques suppose l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent notamment être privilégiées les formations «gestes et postures» et «prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)», qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, désignent un salarié comme référent «prévention pénibilité au travail» avec son accord.

Ce référent «prévention pénibilité au travail» veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Article 5.3.1

Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/ sécurité au travail les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 6

Modalités particulières - Les risques psychosociaux

Sans être un facteur de pénibilité, les parties signataires ont souhaité aborder la thématique des risques psychosociaux, dans le cadre du présent accord, pour une meilleure prise en considération de ces risques au sein de la branche.

Les risques psychosociaux sont des risques d'origine et de nature variées, qui peuvent mettre en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence, des incivilités, des agressions physiques et verbales internes ou externes.

Des pistes de prévention peuvent être envisagées, notamment améliorer la communication interne sur ces sujets en sensibilisant l'ensemble du personnel, et plus particulièrement l'encadrement, à la détection de situations présentant potentiellement des risques psychosociaux.

Mesures générales préconisées :

- Mise en place de campagnes d'information / sensibilisation
- Informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- Améliorer la communication dans l'entreprise sur les objectifs et les tâches à accomplir ;
- Mettre en place des réunions entre les salariés et les chefs de service, afin de recueillir les dysfonctionnements et les problèmes rencontrés pour accomplir leurs tâches ;
- Mesurer la charge de travail avec la capacité et les moyens mis à la disposition des salariés ;
- Informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- Mettre en place des formations (employés et managers) sur les thèmes concernés par les risques psychosociaux (gestion du stress, évacuer le stress après le travail, gestion des clients difficiles, diriger humainement une équipe, s'organiser face à la charge de travail etc.) ;
- Agir en permanence et en concertation avec les instances du personnel dans l'entreprise et la médecine du travail ;

Risques psychosociaux Propositions de mesures de réduction		
Stress au travail	Tous les salariés	Mise en place de formations ou/et actions spécifiques auprès de l'ensemble des salariés Mise en place ponctuelle d'une cellule de souffrance au travail, composée de l'employeur ou / et d'un représentant et d'un membre des IRP Mise en œuvre d'une procédure de remplacement et/ ou de retrait momentané du poste de travail, pour tout salarié exposé à une situation de stress Faire une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise
Harcèlement moral Harcèlement sexuel Violence au travail interne ou externe	Tous les salariés	Intervention systématique de la hiérarchie Remplacement du salarié en cas de litige avec un client Améliorer et fluidifier la communication entre les salariés et les chefs de service Renforcer l'écoute des responsables à l'égard des salariés Mise en place de formations spécifiques liées aux risques de hold-up, attentats et incivilités Aménagement d'une issue de service en cas d'agression extrême dans les caisses JT et MAS

Article 7

Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

Article 7.1

L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les niveaux hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces

mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et à leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes etc.).

Article 7.2

Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

L'employeur s'appuie sur l'instance représentative du personnel, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforce la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Article 8

Entrée en vigueur - Durée - Suivi - Révision - Dénonciation - Formalités de dépôt

Article 8.1

Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.2

Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de, révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue, suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les deux ans. Pour ce suivi, la CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin.

Article 8.3

Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la Direction régionale de l'Économie, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère en charge du Travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du Code du travail.