

**ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA  
NEGOCIATION COLLECTIVE**

**ENTRE** La direction de la **SAS GRAND CASINO DE CABOURG**,  
Représentée par :  
Monsieur Stéphane GILQUIN, Directeur général délégué

**D'une part,**

**ET** Les membres du **CSE:**

Pour la **C.F.T.C :**

Madame **CHERIF** Joëlle  
Madame **LEDOUX** Annie  
Monsieur **JOB** Ghislain  
Monsieur **MINGOIA** Thomas

Liste syndicale ayant obtenu 86,36 % lors des élections professionnelles

**D'autre part,**

Ci-dessus dénommées les parties,

**Préambule**

S.A.S. GRAND CASINO DE CABOURG est une société qui a une activité de services qui sont liés entre eux et dont l'ensemble fait sa force : restauration, jeux d'argent, spectacles. Sa mission est de divertir ses clients – qui la font vivre - en leur faisant passer un moment d'évasion et de plaisir, et elle doit le faire mieux que ses concurrents.

Les femmes et les hommes qui la composent en sont l'élément essentiel, car la qualité de l'accueil, de la relation client, passe par un contact client qui vise l'excellence, que ce soit dans les jeux, au restaurant, dans la salle de spectacle.

Et ce résultat ne serait pas atteint sans celles et ceux qui – sans être en contact direct avec nos clients, font partie de la chaîne : il s'agit des cuisines, de l'administration, de l'entretien, etc.

La S.A.S. GRAND CASINO DE CABOURG tient à rappeler qu'elle entend être à tous moments: un CASINOTIER, DYNAMIQUE, CONVIVIAL et ENGAGE.

**Grand Casino De Cabourg**

SG  
GS  
JC  
TM  
AL

Ses valeurs requièrent des modes d'organisation du travail adaptés et conformes à la promesse de valeur vis à vis des collaborateurs et des clients. De même que des modes de négociation collective dynamiques et fluides.

Ce qui caractérise notamment l'activité de casinotier de la SA CASINO DU MOLE, c'est qu'elle est ouverte au public tous les jours de l'année, avec de fortes amplitudes horaires, pouvant aller jusqu'à 19 heures par jour.

Le présent accord a donc pour objet la mise en place d'une modulation mensuelle de la durée du travail, mode d'organisation du travail compatible avec l'activité et l'identité de la S.A.S. GRAND CASINO DE CABOURG.

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

Le présent accord s'applique, à l'ensemble du personnel de la S.A.S. GRAND CASINO DE CABOURG et y compris aux contrats à durée déterminée et aux contrats à temps partiel.

### **Article 2 - Objet**

L'objet du présent accord est d'aménager la durée du de travail sur des périodes de modulation d'une durée 4 ou 5 semaines selon le programme indicatif, afin de compenser de manière arithmétique les heures effectuées en sus et en deçà de la durée légale du travail.

Le temps de travail maximal journalier et hebdomadaire est fixé comme suit :

10 heures par séance de travail, cette durée pouvant être portée à 12 heures en cas d'accroissement d'activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

8 heures par séance de travail pour les salariés travailleurs de nuit, pouvant être portée à 10 heures en cas d'accroissement d'activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

48 heures par semaine

46 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

44 heures hebdomadaires pour les travailleurs de nuit dans la limite de 12 semaines consécutives.

Il est rappelé que, conformément à la convention collective nationale des casinos, les salariés disposent de 2 jours par semaine civile. Les entreprises s'efforcent de privilégier les organisations permettant que ces 2 jours soient pris consécutivement.

SM  
FS JC  
TM  
AL

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 pouvant être prise soit par deux ½ journées ou reportée sur le mois en cours.

### **Article 3 - Programmation indicative**

L'employeur soumettra pour avis au comité social et économique (CSE) le programme indicatif de la répartition des périodes de modulation.

Ce programme annuel comportera, conformément à l'article 2, 12 périodes d'une durée de 4 ou 5 semaines.

Un bilan annuel de ce programme sera communiqué au CSE.

La limite supérieure de la modulation est fixée à 43 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est fixée à 21 heures par semaine.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire, courriel, intranet...).

Les plannings seront établis au minimum 7 jours avant leur prise d'effet.

Le délai de prévenance en cas de modification du planning est de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

### **Article 4 : heures supplémentaires**

#### **4-1. Définition**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande expresse de l'employeur au-delà de **la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures** de travail effectif pendant chaque période de modulation infra annuelle.

Il est rappelé que les heures effectuées à la seule initiative du salarié ne pourront recevoir une telle qualification.

#### **4-2. Compensation**

Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront payées, à échéances de paye ainsi que leur majoration au taux de 25%.

#### **4-3. Décompte des périodes d'absence et de suspension du contrat de travail**

Le décompte d'une période d'absence ou de suspension du contrat de travail, sera l'horaire réel programmé individuellement pour le salarié du volume mensuel d'heures à accomplir

SG  
GS JK  
TM  
AL

## **Article 5 - Temps de pause**

Le temps de pause n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif si le salarié peut, pendant ce temps de pause, librement vaquer à des occupations personnelles.

## **Article 6 - Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence**

En cas de départ en cours de période de référence, seules les heures réellement effectuées seront rémunérées.

En cas d'arrivée en cours de période de référence, les heures seront modulées sur la période de référence restante.

## **Article 7- Recours au chômage partiel**

Il n'est pas prévu de recourir au chômage partiel

## **Article 8 - Temps partiel**

La durée mensuelle du travail des salariés à temps partiel est fixée par le contrat de travail. Au vu de l'organisation des services, la durée indicative moyenne hebdomadaire de travail sera transmise selon le planning mensuel.

En cas de dépassement de la durée du travail prévue au contrat du salarié, les heures complémentaires accomplies dans la limite du 10ème de la durée mensuelle du contrat de travail donne lieu à une majoration légale de 10 % et celles au-delà donne lieu à une majoration de 25 %.

## **Article 9- Convention de forfait en jours**

### **9-1. Salariés concernés**

Les partenaires sociaux conviennent qu'en vertu de l'article L 3121-43 du Code du Travail, de la Convention collective des Casinos, les personnels d'encadrement relevant du niveau 7 de la classification, filière hors-jeux, bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps rendant impossible l'établissement d'un planning prédéterminé, peuvent convenir de recourir à une convention de forfait en jours sur les 12 mois de l'année civile, mentionné dans le contrat de travail.

### **9-2. Repos**

En application des dispositions du Code du Travail et de la Convention collective applicable, le salarié sous convention de forfait bénéficiera en tout état de cause d'un repos quotidien minimal de 11 heures et un repos hebdomadaire de 24 heures.

En aucun cas, la forfaitisation de la durée du travail en jours ne devra conduire à l'accomplissement d'une durée du travail déraisonnable.

SG GS JC  
TM  
AL

Il est rappelé que les limites ci-dessus n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail mais une amplitude maximale de la journée de travail.

Les salariés devront s'engager à organiser leur emploi du temps de manière à ce que celui-ci préserve sa santé et sa sécurité.

La charte ou l'accord relatif à l'exercice au droit à la déconnexion prévoient les modalités dans lesquelles le salarié concerné s'engage à déconnecter les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition par la société pendant ses temps de repos et ses jours non travaillés

### **9-3. Possibilité de rachat**

Les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord de la direction, renoncer à une partie de leurs jours de repos.

En contrepartie, il est versé une majoration de salaire égale à la valeur du temps de travail supplémentaire majorée de 10%.

Un écrit actant l'accord des parties est alors régularisé.

En tout état de cause, le maximum absolu de jours travaillés dans l'année, incluant les jours de repos rachetés, est de 250 jours.

### **9-4. Suivi de la charge de travail**

En application de l'article L 3121-46 du Code du Travail, au minimum un entretien individuel sera organisé chaque année par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Cet entretien porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Lors de cet entretien, les parties feront le bilan sur les modalités d'organisation du travail, de la durée des trajets, de la charge individuelle de travail, de l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non-travaillés pris et non pris, et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Un compte-rendu sera établi.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, celui-ci transmettra à l'employeur, une alerte.

L'employeur s'engage alors à recevoir le salarié dans les huit jours de son alerte, et formulera par écrit, les mesures mises en place pour permettre la résolution de la difficulté.

### **9-5. Nombre de jours travaillés – Période de référence**

En application de l'article L 3121-44 du Code du Travail, le nombre de jours travaillés par an ne pourra excéder 218 jours, soit 436 demi-journées, journée de solidarité incluse ; ce, hors hypothèse de rachat prévue ci-dessus et dans le contrat de travail.

SG  
5  
GS JC  
TM  
AH

Le nombre de journées travaillées s'apprécie sur une période de référence de 12 mois instituée par le contrat de travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire. Il doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés ou jours de repos.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur qui a pour mission de vérifier l'amplitude de travail du salarié.

Les jours non travaillés et le positionnement des jours de repos par journée entière ou demi-journées (5 heures ou moins), sont fixés en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

## **9-6. Information du Comité social et économique**

Il est rappelé qu'une information annuelle du Comité d'entreprise relative aux conventions de forfait en jours, sera réalisée.

## **Article 10 - Durée de l'accord, révision, dénonciation, modifications légales**

### **10-1. Durée**

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera à compter **du 31 décembre 2018**.

### **10-2. Révision**

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

### **10-3. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par ses signataires, sous respect d'un délai de prévenance **de 3 mois**.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, employeur ou salariés, une négociation pourra être engagée dans les trois mois de la négociation afin de faciliter la conclusion d'un nouvel accord.

La dénonciation intervient par courrier recommandé avec accusé de réception

notifiée aux autres signataires, et notifiée à la DIRECCTE.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec AR aux autres parties.

Les parties seront alors réunies au plus tard dans les 3 mois suivants la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Il est rappelé qu'à l'issue du cycle électoral, la demande de révision pourra être formée par toute organisation syndicale représentative, même si celle-ci n'avait pas signé ou adhéré au présent accord.

#### **10-4. Modifications légales**

Il est expressément convenu qu'en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

#### **Article 11 - Modalités de dépôt et publicité**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du Code du Travail (deux à la DIRECCTE, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au conseil des prud'hommes).

Le dépôt à l'Administration du Travail s'accompagnera de la copie de la notification de l'accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats des dernières élections professionnelles, et d'un bordereau de dépôt.

Fait à CABOURG, le 27 novembre 2018

**Stéphane GILQUIN**  
Directeur général délégué



**Joëlle CHERIF**  
Secrétaire du CSE



**LEDOUX Annie**  
Membre du CSE

AL.



**JOB Ghislain**  
Membre du CSE



**MINGOIA Thomas**  
Membre du CSE



GS