

Convention collective

CASINOS (Personnel des jeux)



N° de brochure : 3167

N° IDCC : 2257

Date de dernière mise à jour : 2021-02-13

Sommaire

Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Etendue par arrêté du 2 avril 2003 JORF 29 avril 2003. ...	1
Préambule	1
Titre Ier : Conditions générales	1
Champ d'application	1
Avantages acquis	1
Dépôt. Durée	2
Adhésion	2
Révision	2
Dénonciation	2
Publicité	3
Égalité professionnelle	3
Titre II : Négociation. Conciliation. Interprétation	3
Commission nationale paritaire de conciliation	3
Titre III : Liberté d'opinion. Syndicat	4
Liberté d'opinion	4
Droit d'expression	4
Droit syndical	4
Panneaux d'affichage	5
Autorisations d'absences	5
Titre IV : Représentation du personnel	5
Délégué syndical	5
Jours de mission syndicale	6
Négociations annuelles obligatoires	6
Délégués du personnel	6
Heures de délégation	7
Paiement des heures de délégation pour le personnel rémunéré aux pourboires	7
Élections	8
Comité d'entreprise	8
CHSCT	8
Formation syndicale	9
Apprentissage et formation professionnelle	9
Apprentissage	9
Formation	9
Stagiaires	9
Titre V : Contrat de travail	9
Contrat de travail à durée indéterminée	9
Période d'essai	10
Modification du contrat de travail	10
Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	11
Congés payés	12
Autres congés	13
Absence pour maladie et indemnisation	14
Maternité-Adoption	15
Contrat de travail à durée déterminée	15
Travail intérimaire	16
Travail à temps partiel	16
Travailleurs handicapés	18
Promotion interne	19
Mobilité géographique	19
Modes de rémunération des personnels des jeux traditionnels	19
Répartition des pourboires	19
Attribution des parts	20
État modèle 3 et état modèle 4	20
Boule	20
Paiement au mois	20
Durée du travail	20
Durée hebdomadaire du travail	20
Notion de travail effectif	21
Modalités de décompte du temps de travail	21
Aménagement et organisation du temps de travail	21
Heures supplémentaires	23

Durée du travail du personnel de l'hôtellerie et de la restauration	23
Encadrement	24
Incidence sur la rémunération	26
Dispositions générales	26
Durées maximales du travail	26
Repos hebdomadaire	26
Travail de nuit et pénibilité	26
Jours fériés	27
Textes Attachés	27
Annexe. Classification des personnels de casinos	27
Préambule	27
Classification des personnels des casinos	29
Employés-ouvriers, niveau I	29
Employés-ouvriers, niveau II	29
Employés-ouvriers, niveau III	30
Agents de maîtrise ou techniciens, niveau IV	30
Classification de l'encadrement	31
Cadres, niveau V	31
Cadres, niveau VI	31
Cadres, niveau VII	32
Avenant du 3 avril 2003 relatif à la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels	32
Mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels	33
Champ d'application	33
Attributions de la commission nationale	33
Composition, fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail	33
Date d'entrée en vigueur	34
Dépôt et extension	34
Adhésion par lettre du 30 janvier 2004 de la CGT à l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003	34
Accord professionnel du 23 janvier 2004 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos	35
Champ d'application	35
Maintien du salaire	35
Conditions d'indemnisation	35
Date d'effet de l'accord et durée	36
Extension	36
Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 relatif aux réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention	36
Modifications apportées	36
Extension	36
Date d'effet	36
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération INOVA CFE-CGC	37
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des casinos	37
Accord du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle	37
Champ d'application du présent accord	38
Dispositions financières	38
Plan de formation	39
Droit individuel à la formation	40
Professionnalisation par la formation en alternance	44
Autres moyens de la formation professionnelle	48
Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF	49
Avenant n° 1 du 31 octobre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	49
Missions de l'observatoire	49
Financement de l'observatoire	50
Date d'effet de l'accord et durée	50
Extension de l'accord	50
Adhésion par lettre du 7 avril 2006 de la fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, à la convention collective nationale des casinos	50
Avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24	51

Avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif à la modification de la classification des personnels des casinos (1)	51
Avenant n° 13 du 21 novembre 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 aux modifications de classification des personnels des casinos (1)	52
Annexe	54
Avenant n° 8 du 14 mars 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées	55
Préambule	55
Annexe	61
Adhésion par lettre du 20 mai 2008 du SCMF à l'accord du 3 avril 2003 portant création d'une commission paritaire nationale de santé au travail et de prévention des risques professionnels	62
Avenant n° 9 du 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors	62
Préambule	62
Avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif à l'indemnisation des salariés	66
Avenant n° 12 du 15 avril 2009 relatif à l'absence pour maladie et à l'indemnisation	68
Préambule	68
Adhésion par lettre du 5 mai 2009 de la FEC FO à l'accord « CPNST » du 3 avril 2003	69
Avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	69
Avenant n° 14 du 10 décembre 2009 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	81
Avenant n° 16 du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	94
Préambule	94
Adhésion par lettre du 6 mai 2011 de l'ACIF à la convention	100
Avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail	101
Préambule	101
Avenant n° 2 du 13 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	102
Préambule	102
Avenant n° 19 du 16 janvier 2013 relatif à la période d'essai	110
Avenant n° 22 du 28 avril 2016 relatif à la commission de validation des accords	112
Préambule	112
Avenant n° 23 du 23 juin 2016 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective	115
Avenant n° 24 du 9 novembre 2016 relatif à l'aménagement des fins de carrière	116
1. Champ d'application	117
2. Mise en oeuvre du mécanisme de retraite progressive	117
3. Dispositions relatives à l'exécution de la retraite progressive	119
4. Entrée en vigueur. - Durée. - Révision Dénunciation. - Formalités de dépôt	119
Avenant n° 3 du 17 octobre 2017 relatif aux frais de santé	119
Préambule	120
Avenant n° 26 du 31 janvier 2018 à l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail	121
Champ d'application	122
Modification de l'article 3 de l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011	122
Date d'effet. - durée	122
Modalités de révision et de dénonciation	122
Dépôt et extension	123
Avenant n° 27 du 22 novembre 2018 portant modification de l'article 25.4 relatif aux congés pour événements familiaux	123
Préambule	123
Avenant n° 28 du 23 novembre 2018 portant création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)	125
Préambule	125
Avenant n° 29 du 13 décembre 2018 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective	127
Préambule	127
Accord du 23 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	129
Préambule	129
Avenant n° 4 du 8 janvier 2020 relatif à la prévoyance et aux frais de santé au 1er janvier 2020	131
Préambule	131
Textes Salaires	133
Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires	133
Avenant n° 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires	136
Avenant n° 10 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires	138
Grille des rémunérations garanties annuelles à compter du 1er janvier 2006	138

Avenant n° 5 du 31 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007	139
Annexe	139
Avenant n° 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007	140
Annexe	140
Avenant n° 12 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007	141
Annexe	141
Avenant « Salaires » n° 11 du 19 décembre 2008	141
Annexe	142
Avenant « Salaires » n° 14 du 19 décembre 2008	144
Annexe	145
Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	145
Annexe	146
Avenant n° 15 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	148
Annexe	149
Avenant n° 16 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles	150
Annexe	150
Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	151
Annexe	152
Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	152
Annexes	153
Avenant n° 20 du 30 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014	155
Annexes	156
Avenant n° 18 du 31 janvier 2014 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014	158
Annexe	158
Avenant n° 19 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (personnel jeux traditionnels)	159
Annexe I	159
Avenant n° 21 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (machines à sous, restauration)	160
Annexes	161
Avenant n° 20 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018	163
Annexe	163
Avenant n° 25 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018	164
Annexes	165
Avenant n° 21 du 24 janvier 2019 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019	167
Annexe	167
Avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019	168
Annexes	168
Avenant n° 22 du 22 janvier 2020 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales garanties	171
Annexe	172
Avenant n° 31 du 22 janvier 2020 relatif aux grilles de rémunérations minimales mensuelles	172
Annexes	173
Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	174
Annexe	175
Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)	175
Préambule	176
Chapitre Ier Dispositions générales	177
Chapitre II Missions du FAFIH	177
Chapitre III Collecte et gestion des contributions	180
Chapitre IV Gouvernance du FAFIH	183
Chapitre V Dispositions diverses	185
Annexe	186
Textes Attachés	186
Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage	187
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	187

Préambule	189
1. Objet et dénomination	190
2. Périmètre de l'opérateur de compétences	190
3. Forme juridique et textes constitutifs	190
4. Missions	190
5. Dispositions financières	192
6. Gouvernance	192
7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale	195
8. Dévolution	196
9. Durée et entrée en vigueur	196
10. Loi applicable et règlement des différends	196
11. Interprétation	196
12. Commission de suivi	196
13. Clause de revoyure	196
14. Effet	196
15. Révision	197
16. Dénonciation	197
17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité	197
18. Agrément et extension	197
Annexes	197
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

**Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Etendue par arrêté du 2 avril 2003
JORF 29 avril 2003.**

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.
Organisations adhérentes	Syndicat INOVA CFE-CGC, section casinos, par lettre du 25 octobre 2004 (BOCC n° 2004-48) ; Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnollet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BOCC n° 2005-13) ; CFTC, La vie à défendre, 14, rue du 19-Mars-1962, 95130 Franconville, par lettre du 7 avril 2006 (BOCC n° 2006-17) ; Association des casinos indépendants français (ACIF), BP 21, 1, avenue El Burgo-de-Osma, 33780 Soulac-sur-Mer, par lettre du 6 mai 2011 (BOCC n° 2011-38).

Préambule

En vigueur étendu

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 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. A 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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 92-00Z ;
- des clubs de jeux.

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

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

La mise en oeuvre 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 des 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 accord 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 oeuvre 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

Article 3

En vigueur étendu

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.

Adhésion

Article 3-Bis

En vigueur étendu

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 1er, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

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 3 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.

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 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 24 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 3 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 24 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.

Publicité

Article 6

En vigueur étendu

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.

Égalité professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

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 moeurs, 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 1er alinéa du présent article ;

- le droit au travail et à la formation des personnes reconnues handicapées par les Cotorep.

Titre II : Négociation. Conciliation. Interprétation

Commission nationale paritaire de conciliation

Article 10

En vigueur étendu

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.

Titre III : Liberté d'opinion. Syndicat

Liberté d'opinion

Article 11

En vigueur étendu

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.

Droit d'expression

Article 12

En vigueur étendu

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

Droit syndical

Article 13

En vigueur étendu

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 « A 3 » 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'article 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 possibilités en locaux permettent de prévoir un local syndical.

Panneaux d'affichage

Article 13-Bis

En vigueur étendu

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.

Autorisations d'absences

Article 14

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences non rémunérées, sauf accord d'entreprise, sont accordées après préavis d'au moins 8 jours, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister :

- aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convention 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 articles 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.

Titre IV : Représentation du personnel

Délégué syndical

Article 15

En vigueur étendu

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 1 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 15 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 151 salariés, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures de 20 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 8 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 avoir informé leur responsable hiérarchique, sans préjudice du principe de libre circulation des représentants du personnel et des procédures de comptabilisation des heures utilisées à cette fin.

Jours de mission syndicale

Article 15-Bis

En vigueur étendu

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 8 jours avant.

Un représentant par organisation syndicale représentative au plan national bénéficie de 15 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 2 représentants nationaux par organisation syndicale représentative au plan national.

Pour le personnel rémunéré aux pourboires, l'indemnisation de ces journées est à la charge de l'employeur et effectuée au 1/30 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.

Négociations annuelles obligatoires

Article 16

En vigueur étendu

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 2e alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail.

Délégués du personnel

Article 17

En vigueur étendu

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 représentants du personnel et des procédures de comptabilisation des heures utilisées à cette fin.

En l'absence de 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 1 délégué titulaire disposant d'un crédit de 15 heures par mois et 1 délégué suppléant.

Dans les entreprises ou établissements de 26 à 49 salariés, sont élus 2 délégués titulaires disposant d'un crédit de 15 heures par mois et 2 délégués suppléants.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés, sont élus 3 délégués titulaires disposant d'un crédit de 15 heures par mois et 3 délégués suppléants.

Dans les entreprises ou établissements de 100 à 124 salariés, sont élus 4 délégués titulaires disposant d'un crédit de 15 heures par mois et 4 délégués suppléants.

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

Heures de délégation

Article 18

En vigueur étendu

Chaque délégué du personnel titulaire dispose, pour l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures mensuels individuels dans la limite de 15 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 15 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.

Paiement des heures de délégation pour le personnel rémunéré aux pourboires

Article 18-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 26-10-2004 JORF 9-11-2004.

En raison de la spécificité de la rémunération des délégués syndicaux et des membres des institutions représentatives du personnel, appartenant au personnel émargeant 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 rémunérations pour les salariés concernés.

Élections

Article 19

En vigueur étendu

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.

Comité d'entreprise

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 26-10-2004 JORF 9-11-2004.

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 50 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 suppléants du comité, ainsi que les représentants syndicaux bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de 5 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 5 ans d'exercice du mandat de représentant syndical auprès du comité.

Sans préjudice des dispositions du 2e 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, armoire, 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 des heures utilisées à cette fin.

CHSCT

Article 21

En vigueur étendu

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.

Formation syndicale

Article 22

En vigueur étendu

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 ces formations.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Voir articles 23.1 à 23.3 ci-dessous.

Apprentissage

Article 23-1

En vigueur étendu

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

Formation

Article 23-2

En vigueur étendu

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.

Stagiaires

Article 23-3

En vigueur étendu

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

Contrat de travail à durée indéterminée

Article 24

En vigueur étendu

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 désigné 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 III 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-après.

Chaque employé n'est tenu d'assurer que le (ou les) emploi(s) pour lequel (lesquels) il a été engagé et tel(s) que prévu(s) 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 lequel (lesquels) il a été engagé et uniquement par filières d'exploitations telles que décrites par la présente convention (1).

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.

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, tel qu'il est interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 1998, M. Mizon c./M. Saint-Olive et autres, et M. Philippot c./M. Saint-Olive) (arrêté du 2 avril 2003, art. 1er).

Période d'essai

Article 25

En vigueur 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.

(Voir avenant n° 19 du 16 janvier 2013 BO 2013/10).

Modification du contrat de travail

Article 25-1

En vigueur étendu

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 les cas l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 25-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 26-10-2004 JORF 9-11-2004.

Préavis

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise. Au-delà de 2 années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de 2 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 3 mois, sauf faute grave ou lourde.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire 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 2 années d'ancienneté à une indemnité de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde du salarié ou force majeure.

Cette indemnité est égale :

- à 1/6 de mois de salaire par année d'ancienneté pour chacune des 6 premières années ;
- et à partir de la 7^e année et pour les années suivantes à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, sans que le montant total de l'indemnité puisse dépasser 10 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 de mois servant de référence à cette indemnité est :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la date du licenciement, ou
- selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois. Tout élément de salaire dont la périodicité est supérieure à cette période de 3 mois est pris en compte pro rata 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-après ;
- 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 légale de licenciement.

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

- 1 demi-mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus ;
- 1 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus ;
- 1 mois et demi de 10 à 15 ans d'ancienneté révolus ;
- 2 mois de 15 à 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 4 mois au-delà de 20 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 mois au-delà de 30 ans d'ancienneté.

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

Congés payés

Article 25-3

En vigueur étendu

Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement au 1er 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 21 ans ou ayant un ou des enfants à charge ;
- l'article L. 223-8, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er 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. Toutefois, 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, 3e 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 12 jours ouvrables continus pendant la période du 1er 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'émerger 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'émerger aux pourboires. Dans ce cas, il perçoit une indemnité de congés payés à la charge de l'employeur égale à 1/10 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 de 1/10 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 à 1/10 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 de 1/10 (art. L. 223-11 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Autres congés

Article 25.4

En vigueur 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 de 1 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 de 1 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.

Absence pour maladie et indemnisation

Article 25-5

En vigueur étendu

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 1 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 2 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 les 30 jours, le salarié reçoit une rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 60 jours suivants, il reçoit 3/4 de cette même rémunération.

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 12 mois qui précèdent le premier jour d'arrêt maladie ;

-- 5 jours de carence si le salarié n'a eu aucune absence pour maladie dans les 6 mois qui précèdent le premier 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 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation est augmenté de 10 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 celles des périodes ci-dessus fixées.

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

Pour les salariés émargeant 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 2 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'ensuit 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, alinéas 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 de 1 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 oeuvre de la priorité d'embauche visée à l'alinéa précédent est faite par le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. 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 oeuvre 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 de 1 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 oeuvre d'un régime de prévoyance reprenant les principes déjà débattus en commission mixte.

Maternité-Adoption

Article 25-6

En vigueur étendu

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 2 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 122-28-7 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.

Contrat de travail à durée déterminée

Article 26

En vigueur étendu

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. Les casinos peuvent donc, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1, 3e alinéa, 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 (1).

a) Les extra

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions de l'article L. 122-1-1, 3e alinéa, 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 12 heures consécutives.

En outre, l'extra ne peut être employé plus de 6 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 20 jours dans un même mois civil (2) 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 de 1 mois à temps complet ou partiel, pour tout ou partie de la saison. Il est dénommé salarié saisonnier.

Le contrat saisonnier ne peut excéder 8 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 avec avis de réception au plus tard 3 mois avant la date prévue pour le début de la saison. L'employeur doit lui répondre par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard 2 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.

(1) Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-3-13 du code du travail (Arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension car contrevenant aux dispositions de l'article L. 122-3-13 du code du travail (Arrêté du 2 avril 2003, art. 1er).

Travail intérimaire

Article 27

En vigueur étendu

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

Travail à temps partiel

Article 28

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

1. Définition (1)

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 15 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 2 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. 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.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 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 7 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 celles 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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 2 avril 2003, art. 1er).

Travailleurs handicapés

Article 29

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'insertion des handicapés au plus tard dans les 12 mois

suivant la signature de la présente convention.

Promotion interne

Article 30

En vigueur étendu

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.

Mobilité géographique

Article 31

En vigueur étendu

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.

Modes de rémunération des personnels des jeux traditionnels

Article 32

En vigueur étendu

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.

Répartition des pourboires

Article 32-1

En vigueur étendu

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 2 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.

Attribution des parts

Article 32-2

En vigueur étendu

L'attribution des parts prévues à l'article 32.1 c est faite conformément au barème en vigueur dans l'établissement.

État modèle 3 et état modèle 4

Article 32-3

En vigueur étendu

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.

Boule

Article 32-4

En vigueur étendu

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.

Paiement au mois

Article 32-5

En vigueur étendu

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 1er au 15.

La régulation est faite lors de l'établissement de la paye mensuelle.

Durée du travail

Article 33

En vigueur étendu

Voir articles 33.1 à 33.8 ci-dessous.

Durée hebdomadaire du travail

Article 33-1

En vigueur étendu

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 et 33.7 de la présente convention.

Notion de travail effectif

Article 33-2

En vigueur étendu

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 la 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'article L. 212-4, alinéa 3, du code du 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 2 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 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.

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.

Modalités de décompte du temps de travail

Article 33-3

En vigueur étendu

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.

Aménagement et organisation du temps de travail

Article 33-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 26-10-2004 JORF 9-11-2004.

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 pro rata 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 le 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 ;

- annualisation du temps de travail pour l'octroi de jours de repos.

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

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'article L. 212-9 du code du travail annexé.

En particulier, une partie des jours pris en compte dans l'annualisation du temps de travail attribuée 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 8 jours ouvrés doit être prévu en cas de modification 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 12 semaines, en application et dans les conditions fixées par l'article L. 212-7-1 du code du travail, peut être mis en oeuvre sous réserve d'un accord d'entreprise.

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 (1). 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 (2).

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 que, fonction de l'horaire collectif maintenu (par exemple 39 heures), la durée du travail soit ramenée à 1 600 heures dans l'année.

Les jours de réduction du temps de travail visés au 1er 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 h 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 1 600 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.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des derniers alinéas des articles L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3e alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Heures supplémentaires

Article 33-5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 26-10-2004 JORF 9-11-2004.

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 36e 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 l'article 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 1 journée ou 1 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 de 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.

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

Article 33-6

En vigueur étendu

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'article 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 touristique ;
- 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 1er janvier 2003. Les salaires minima conventionnels applicables pour ces salariés sont calculés pour 42 heures selon les grilles de minima annexées à la présente convention collective ;
- 37 heures au 1er janvier 2004. Les salaires minima conventionnels applicables pour ces salariés sont calculés pour 41 heures selon les grilles de minima annexées à la présente convention collective ;
- 35 heures au 1er janvier 2005. Les salaires minima conventionnels applicables à ces salariés sont calculés pour 39 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 (art. 33.8, alinéa 2, ci-après).

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 et pour 2004 à 165 heures.

À compter du 1er 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 du travail à 35 heures ni à ceux dont la durée du travail aurait été réduite à 35 heures en vertu soit d'un engagement unilatéral de l'employeur, soit d'un contrat de travail.

Application du décret n° 2003-840 du 1er septembre 2003 (Avenant n° 3 du 2 juillet 2004).

Encadrement

Article 33-7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 26-10-2004 JORF 9-11-2004.

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 1er 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'instaurer une mesure du temps de travail en heures.

Les salariés 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'abondement à un compte épargne-temps. Leur durée du travail ne peut excéder 217 jours en année pleine, et ils bénéficient d'un repos quotidien continu de 13 heures minimum.

Les journées ou demi-journées de travail sont décomptées par des systèmes autodéclaratifs. 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.(1)

(Ajouté par l'avenant n° 3 du 2 juillet 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 oeuvre de la convention.

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

Article 1er

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 du 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.

Article 2

Autres cadres

a) *Les cadres des niveaux VII, non visés à l'article 1er, 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.(2)

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 3 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 supplémentaire s'acquiert 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 30 jours du fait d'absences continues ou discontinues. Cette proratisation s'effectue à raison de 1 jour par période de 30 jours d'absence.

c) Compte tenu de la 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 2 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 10 heures de travail effectif par jour et de 48 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 2 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'organisation 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.

(1) Alinéas exclus de l'extension car contrevenant aux dispositions de l'article L. 212-15-3, III, du code du travail (arrêté du 2 avril 2003, art. 1er).
(2) Paragraphe exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3, III, du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

Incidence sur la rémunération

Article 33-8

En vigueur étendu

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.

Dispositions générales

Article 35

En vigueur étendu

Voir articles 35.1 à 35.4.

Durées maximales du travail

Article 35-1

En vigueur étendu

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

Repos hebdomadaire

Article 35-2

En vigueur étendu

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.

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.

Travail de nuit et pénibilité

Article 35-3

En vigueur étendu

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.

Jours fériés

Article 35-4

En vigueur étendu

a) 1er Mai

Secteur des jeux traditionnels

Si le 1er 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 30 jours comprise entre le 1er avril et 30 avril inclus de la même année, sauf usage différent ;

- soit de la rémunération du jour.

Autres secteurs

Si le 1er 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) Autres jours fériés

Secteur des jeux traditionnels

En outre, il est accordé aux moments choisis par la direction après consultation des délégués du personnel et afin de compenser forfaitairement les jours de fêtes légales et les jours chômés exceptionnels, des jours de repos supplémentaires individuels, à hauteur de 3 jours ouvrables, sauf avantages acquis.

Autres secteurs

Pour les contrats à durée indéterminée : 3 jours ouvrables en plus du 1er Mai, sauf avantages acquis.

Pour les contrats à durée déterminée, ces dispositions s'appliquent au prorata des jours passés dans l'entreprise. Exemple : un salarié ayant travaillé 6 mois a droit à 1 jour et demi de compensation.

Annexe. Classification des personnels de casinos

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités propres au secteur des casinos, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois 7 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) entre 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 a 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 2 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 niveau (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 oeuvre ;
- 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 3 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).

Classification des personnels des casinos

Employés-ouvriers, niveau I

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

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

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, économiste, 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

En vigueur étendu

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 I et/ou II, 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, 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 paie, assistant commercial.

Agents de maîtrise ou techniciens, niveau IV

En vigueur étendu

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 I et II 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

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 boule.

b) Filière exploitation hors jeux

Maître d'hôtel, chef barman (effectif supérieur à 10), 1er 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 paie.

Classification de l'encadrement

En vigueur étendu

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.

Cadres, niveau V

En vigueur étendu

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 I et II 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

Chef secrétariat et 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

Premier 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.

Cadres, niveau VI

En vigueur étendu

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 niveaux 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.

Cadres, niveau VII

En vigueur étendu

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.

Avenant du 3 avril 2003 relatif à la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sports, loisirs et casino CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.
Organisations adhérentes	Le syndicat des casinos modernes de France, par lettre du 20 mai 2008 (BO n°2008-25) La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 5 mai 2009 (BO n°2009-24)

Mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Texte non étendu à la date de parution de la présente édition.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des casinos autorisés en date du 29 mars 2002.

Texte non étendu à la date de parution de la présente édition.

Attributions de la commission nationale

Article 3

En vigueur étendu

La commission prévue à l'article 1er ci-dessus a pour mission notamment la mise en oeuvre 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 minimal 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 aux services de la CNAM ou de la CRAM.

3.7. Évaluations des actions de prévention menées dans la branche, tous les 3 ans.

3.8. Adaptations nécessaires provoquées par l'apparition de risques nouveaux en dehors de cette périodicité.

Texte non étendu à la date de parution de la présente édition.

Composition, fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail

Article 4

En vigueur étendu

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 2 ans.

Elle est composée au maximum de 5 membres désignés par le collège « employeurs » et de 5 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 de 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 2 organisations membres de la commission.

La commission se réunit une fois par an afin d'établir le rapport prévu à l'article 3.

Tous les 3 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 2 jours, prise en charge dans les mêmes conditions que pour les membres d'un CHSCT, conformément à la convention collective nationale des casinos.

Texte non étendu à la date de parution de la présente édition.

Date d'entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord conviennent d'en demander l'extension auprès du ministère du travail et des affaires sociales.

Texte non étendu à la date de parution de la présente édition.

Adhésion par lettre du 30 janvier 2004 de la CGT à l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003

Lettre d'adhésion de la CGT à l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003

En vigueur

Montreuil, le 30 janvier 2004.

La fédération CGT commerce, distribution, services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi, service des conventions, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre fédération adhère à l'accord portant sur les minima garantis de la CCN des casinos jeux (avenant n° 6 du 28 novembre 2003).

Vous en remerciant d'en prendre bonne note.

Veillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire fédéral,

J. Lefebvre

Accord professionnel du 23 janvier 2004 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres FEC-FO ; Fédération nationale du syndicat des cadres et agents de maîtrise des casinos et cercles CFE-CGC.

Champ d'application

Indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Maintien du salaire

Indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Article 2

En vigueur étendu

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur confédération syndicale professionnelle, de 2 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 2 jours d'absence ;
- pour les salariés occupant des emplois listés aux annexes I et I bis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces 2 jours ne sera pas à la charge de la masse.

Conditions d'indemnisation

Indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Article 3

En vigueur étendu

Il est prévu des indemnités de remboursements, sur présentation de justificatifs et dans la limite de 4 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) ;
- frais de déplacement : 1 forfait de transport d'une valeur de 2 minima garantis (1) ;

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) ;
- frais de restauration : 1 forfait de 3 repas d'une valeur de 6 minima par repas (1) ;
- frais de déplacement : voyage aller-retour sur la base d'un billet SNCF 2e classe, limité à la France métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé).
- cas particulier (lieu de travail éloigné de 500 kilomètres et plus du lieu de la réunion) : train 2e classe ou avion en classe économique en France métropolitaine.

Date d'effet de l'accord et durée

Indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Extension

Indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une durée d'extension.

Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 relatif aux réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des Casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application des dispositions ayant fait l'objet de réserves et d'exclusions, les parties conviennent des nouvelles dispositions suivantes :

Modifications apportées

Réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

(Voir les modifications apportées à la CC)

Extension

Réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention

Article 2

En vigueur étendu

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.

Date d'effet

Réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 2 juillet 2004.

Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération INOVA CFE-CGC

Lettre d'adhésion de la fédération INOVA CFE-CGC

En vigueur

Le syndicat INOVA CFE-CGC, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Le délégué général du syndicat des casinos modernes de France, 2, avenue Anatole-France, 92110 Clichy, .

Monsieur le délégué général,

La fédération INOVA CFE-CGC, section casinos, vous informe par la présente de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale des casinos.

Veillez agréer, Monsieur le délégué général, l'expression de nos sentiments distingués.

Le responsable section casinos.

Amphion-les-Bains, le 25 octobre 2004.

Le secrétaire fédéral, fédération des services, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Monsieur le secrétaire fédéral,

La fédération INOVA CFE-CGC, section casinos, vous informe par la présente de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale des casinos.

Veillez agréer, Monsieur le secrétaire fédéral, l'expression de nos sentiments distingués.

Le responsable section casinos.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des casinos

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des casinos

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective « Casinos autorisés (personnel des) » n° 3167.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.

Signataires

Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations et des services CFTC.
---------------------------	--

Formation professionnelle

En vigueur étendu

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.

Champ d'application du présent accord

Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Dispositions financières

Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

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 2 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er mars au FAFIH-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 0,90 %, 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 3 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.

Plan de formation

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

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 3 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 oeuvre.

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. 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. 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 permettent 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 oeuvre 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. 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 oeuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Droit individuel à la formation

Formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

4.1. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre 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. (1)

Ce droit est utilisable à compter du 1er janvier de l'année suivante. (2)

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 oeuvre 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 (3)

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004 de 1 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 de 1 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 pro rata temporis, plafonnée à 120 heures.

4.3. Suspension (4)

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 de 1 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'inaptitude 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) 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'organisme 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 oeuvre 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 DIF, 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. (5) Allocation de formation des DIF prioritaires

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 mutualisation 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. Transférabilité du DIF (6)

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 10 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 (7) 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 12 derniers mois ;
- l'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée 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 oeuvre selon les modalités de cet accord ;
- le transfert des droits acquis se fait à raison de 20 heures par an ou pro rata temporis suivant la présence du salarié au cours de l'année.

Au terme des 3 premières années de mise en oeuvre, un bilan de cette disposition sera dressé par la CPNE.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(4) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoient qu'au même titre que le congé maternité la période d'absence du salarié pour un congé d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(5) Paragraphe exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, aux termes desquelles les OPCA agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les frais pédagogiques des formations organisées dans le cadre du DIF ainsi que, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement, mais pas l'allocation de formation (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(6) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

(7) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, qui prévoient l'imputation des dépenses afférentes au droit individuel à la formation des salariés, et non des anciens salariés (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Professionnalisation par la formation en alternance

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

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. 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 ;
- 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. 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. 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 (1)

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. Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;
 2. Salariés âgés de 21 ans et plus : 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 niveau IV :
- salariés âgés de moins 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;
 - salariés âgés de 21 ans et plus : 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 considérés 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 oeuvre 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 mis en oeuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

1. 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. 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 ;
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- visant une formation diplômante ;
- 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. 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 pluricom pétence 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 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 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 oeuvre 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 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. 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 2 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 3 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 stagiaires 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 le stagiaire dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel.

Aider, informer et guider le salarié ou le stagiaire de l'entreprise.

Contribuer à l'acquisition de connaissances, 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.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

Autres moyens de la formation professionnelle

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

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. Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 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 définis 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 débattrà le cas échéant des conditions d'utilisation du DIF.

6.2. 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. 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 45e anniversaire, tout salarié bénéficie sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 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.

Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

Formation professionnelle ANNEXE

En vigueur étendu

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 termes de prévention des risques d'abus de jeu.

Avenant n° 1 du 31 octobre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

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.

Missions de l'observatoire

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Financement de l'observatoire

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

La part des dépenses de fonctionnement de l'observatoire relevant de la branche des casinos est financée par le FAFIH-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.

Date d'effet de l'accord et durée

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 3

En vigueur étendu

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. 131-8 du code du travail.

Extension de l'accord

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4

En vigueur étendu

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.

Adhésion par lettre du 7 avril 2006 de la fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, à la convention collective nationale des casinos

Lettre d'adhésion de la fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, à la convention collective nationale des casinos

En vigueur

Franconville, le 7 avril 2006.

La CFTC La vie à défendre, 14, rue du 19-Mars-1962, 95130 Franconville, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, 197, rue Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, vient d'adhérer à partir du 7 avril 2006 à la convention collective des casinos signée le 29 mars 2002 (étendue par arrêté du 2 avril 2003).

Le délégué syndical.

Avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Modifications apportées à l'article 24, alinéa 7 de la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

Le 7e alinéa de l'article 24 est rédigé ainsi : « Pour ces dérogations, l'employé intéressé bénéficie de la rémunération de l'emploi la plus élevée dès la prise de poste. »

Extension

Article 3

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif à la modification de la classification des personnels des casinos (1)

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail

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

(anciennement L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation quinquennale obligatoire sur la révision des classifications vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Modifications apportées à la classification des personnels des casinos

Article 2

En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées au II de la convention collective nationale « Classification des personnels des casinos » :

- la mention « chef de boule » est retirée des emplois repères du niveau V a filière exploitation jeux ;
- la mention « chef de partie boule » est ajoutée dans les emplois repères du niveau IV a filière exploitation jeux ;
- la mention « croupier débutant » est retirée des emplois repères du niveau I a filière exploitation jeux et est remplacée par « croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) » ;
- la mention « croupier (jeux multiples) » est retirée des emplois repères du niveau III a filière exploitation jeux et est remplacée par « croupier » ;
- la mention « croupier (un jeu) » est retirée des emplois repères du niveau II a filière exploitation jeux.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail (anciennement L. 121-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement L. 321-1-2) selon lesquelles la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord du salarié recueilli dans les conditions fixées par l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement L. 321-1-2), ni dans son montant, ni dans sa structure.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Extension

Article 3

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 13 du 21 novembre 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 aux modifications de classification des personnels des casinos (1)

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail article L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation quinquennale obligatoire sur la révision des classifications vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et sous réserve de l'application des dispositions réglementaires

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

portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance

(Arrêté du 6 mai 2007, art. 1er)

Modifications apportées aux grilles des rémunérations minimales garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont apportées.

2.1. A la grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels (avenant n° 11 à l'accord collectif national du 23 décembre 1996) :

- suppression du « chef de boule », niveau III, indice 140 ;
- ajout de la mention « expérience métier de 12 mois maximum » au croupier débutant, niveau I, indice 105 ;
- positionnement du « chef de partie jeux » au niveau V, indice 175.

2.2. A la grille des rémunérations garanties annuelles au personnel des jeux traditionnels (avenant n° 12 à l'accord collectif national du 23 décembre 1996, rubrique colonne des emplois) :

- 1re ligne : après croupier débutant, ajout de la mention « expérience métier de 12 mois maximum » ;
- 5e ligne : suppression du « chef de boule » ;
- 8e ligne : suppression du « chef de partie jeux » ;
- et ajout d'une ligne supplémentaire pour l'emploi « chef de partie jeux » entre celle correspondant au « chef du secrétariat et de la physionomie » et celle correspondant au « caissier principal ».

2.3. Les avenants n°s 11 et 12 de l'accord collectif national du 23 décembre 1996 ainsi modifiés sont annexés au présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail (anciennement article L. 121-1), telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, et de l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement article L. 321-1-2) selon lesquelles la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord du salarié recueilli dans les conditions fixées par l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement article L. 321-1-2), ni dans son montant, ni dans sa structure.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Extension

Article 3

En vigueur étendu

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

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Indices et emplois repères modifiés
dans l'avenant n° 11 de l'accord du 23 décembre 1996

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel
des jeux traditionnels à compter du 1er janvier 2007

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE correspondant	MINIMUM MENSUEL pour le personnel des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*), base 151,67 heures
I	100	Chasseur Portier	1 281,62
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) Hôtesse Valet Bout de table	1 307,45
II	110	Croupier de boule Changeur Cartier Secrétaire comptable ou aux entrées	1 345,76
	120	Croupier de boule 1re catégorie Croupier 3e catégorie	1 438,38
III	130	Caissier Croupier 2e catégorie	1 550,61
	140	Croupier 1re catégorie	1 669,88
	150	Sous-chef de table	1 789,16
IV	160	Chef de table Chef de partie boule Chef caissier	1 908,45
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 027,72
V	175	Chef de partie jeux	2 077,08
	180	Caissier principal	2 136,42
	190	Chef de partie principal	2 255,11
VI	200	Sous-directeur	2 373,81
(*) Horaire de nuit considéré de 21 heures à 6 heures du matin. PM : valeur du SMIC horaire au 1er juillet 2007 : 8,44 €.			
PM : valeur du SMIC au 1er juillet 2007 : 1 280,07 €.			

En vigueur étendu

ANNEXE II

Avenant n° 12 de l'accord du 23 décembre 1996

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

EMPLOI	PBJ INFÉRIEUR à 1,524	PBJ ENTRE 1,524 et 2,287	PBJ ENTRE 2,287 et 3,049	PBJ ENTRE 3,049 et 3,811	PBJ ENTRE 3,811 et 4,573	PBJ ENTRE 4,573 et 5,336	PBJ ENTRE 5,336 et 6,098	PBJ ENTRE 6,098 et 7,622	PBJ ENTRE 7,622 et 9,147	PBJ SUP. à 9,147
Croupier débutant (*), hôtesse, valet, bout de table	15 689,35	15 782,79	15 876,22	15 969,65	16 063,06	16 627,19	17 221,02	17 953,40	18 666,00	20 130,78
Croupier de boule, changeur, secrétaire	16 149,09	16 273,46	16 397,83	16 522,20	17 101,75	17 702,37	18 334,58	19 114,33	19 873,01	21 432,50
Croupier boule 1re cat., croupier 3e cat.	17 260,60	17 410,36	17 560,11	18 174,42	18 811,92	19 472,59	20 168,05	21 025,77	21 860,31	23 575,75
Caissier, croupier 2e cat., physionomiste	18 607,37	19 272,67	19 755,12	20 446,23	21 163,41	21 906,67	22 689,05	23 653,99	24 592,84	26 522,72
Croupier 1re cat.	20 038,59	22 163,57	22 718,39	23 513,16	24 337,91	25 192,68	26 092,09	27 202,09	28 281,77	30 501,13
Sous-chef de table	21 469,94	23 271,75	23 854,31	24 688,82	25 554,81	26 452,30	27 397,04	28 562,19	29 695,86	32 026,19
Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	22 901,41	24 435,34	25 047,02	25 923,26	26 832,56	27 774,92	28 766,88	29 990,30	31 180,65	33 627,50
Chef du secrétariat et de la physionomie	24 332,63	26 878,87	27 551,73	28 515,58	29 515,82	30 552,42	31 643,57	32 989,33	34 298,72	36 990,25
Chef de partie jeux	24 924,96	27 550,84	28 240,52	29 228,47	30 253,72	31 316,23	32 434,66	33 814,06	35 156,19	37,915,00
Caissier principal	25 637,05	28 222,82	28 929,31	29 941,36	30 991,61	32 080,03	33 225,75	34 638,80	36 013,65	38 839,75
Chef de partie principal	27 061,29	29 633,95	30 375,79	31 438,44	32 541,18	33 684,03	34 887,04	36 370,74	37 814,34	40 781,75
Sous-directeur	28 485,66	32 597,35	33 413,37	34 582,28	35 795,30	37 052,44	38 375,74	40 007,81	41 595,78	44 859,92

(*) Expérience métier de 12 mois maximum.

Avenant n° 8 du 14 mars 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération commerce, distribution, services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 2 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 oeuvre 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 oeuvre davantage d'actions de prévention des risques, syndicats d'employeurs et de salariés ont convenu des dispositions suivantes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 avis de réception aux signataires du présent accord.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

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 3 ans.

Un bilan d'étape sera présenté à la commission paritaire à l'issue de chaque année d'application de l'accord.

Objet de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord intervient en application 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.

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'article L. 439-1 du code de travail, d'entreprise ou d'établissement en privilégiant ces 2 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 débiter 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.

Actions de la branche

Article 4

En vigueur étendu

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 3 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.

Actions de prévention

Article 5

En vigueur étendu

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.

Respect de la vie privée

Article 6

En vigueur étendu

L'état de santé du salarié relève de la vie privée. Tant le contenu que la mise en oeuvre 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.

Contenu des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Article 7

En vigueur étendu

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui seront signés dans les entreprises de la branche comporteront des dispositions mettant en oeuvre 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 à 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 oeuvre 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 II 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 (Afp, 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, tel 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 inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficient d'une prolongation de 1 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 60 jours suivant la déclaration d'inaptitude (1)

. La reprise du versement du salaire prévue à l'article L. 122-24-4 du code du travail reste fixée à 1 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 € 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.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail aux termes desquelles l'employeur peut licencier le salarié durant la période de recherche de reclassement dès lors qu'il démontre l'impossibilité de reclassement dans l'entreprise.
(Arrêté du 7 octobre 2008, art. 1er)

Modalités de suivi de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

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 agréé.

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.

A l'issue d'une première période de 3 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.

Mise en oeuvre de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

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 premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

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 handicapées

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, départ 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 travailleur handicapé 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 oeuvre avec le secteur protégé (ex. : pourcentage du taux d'emploi représenté par la sous-traitance) ; - moyens mis en oeuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi (adaptation à l'emploi, aménagement de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées) ; - 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 bassins d'emploi.

ANNEXE II

Liste des mesures destinées aux salariés ayant 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 30 ans par la voie de l'apprentissage.	Conditions d'octroi des primes Agefiph.
Prime à l'insertion.	Inciter le recrutement dans un emploi durable.	

Adhésion par lettre du 20 mai 2008 du SCMF à l'accord du 3 avril 2003 portant création d'une commission paritaire nationale de santé au travail et de prévention des risques professionnels

En vigueur

Paris, le 20 mai 2008.

Le syndicat des casinos modernes de France, 143, rue de Saussure, 75017 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de déposer, en 5 exemplaires, une déclaration d'adhésion à l'accord portant création d'une commission paritaire nationale de santé au travail et de prévention des risques professionnels du 3 avril 2003 au sein de la branche des casinos de jeux autorisés en France.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments respectueux.

Avenant n° 9 du 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	La fédération des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

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 seniors 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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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 seniors 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 seniors.

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 seniors 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 oeuvre des actions de tutorat.

Par tutorat, il convient d'entendre le fait d'associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché pendant une 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 seniors ;
- 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 oeuvre :

- 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 5 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 oeuvre dans les 5 années qui suivent : aménagement des conditions de travail, actions de formation, programmation d'un bilan de compétences...

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 coresponsables 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 accéderont 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

a) Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 55 ans

Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de plus de 55 ans ;

et

- avoir une ancienneté dans l'entreprise de plus de 15 ans, ou de plus de 20 ans dans la branche ;

ou

- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

Temps partiel aidé

Les salariés qui remplissent les conditions posées ci-dessus peuvent demander une réduction de leurs horaires de travail d'au moins 40 % et d'au plus 60 %.

Le passage à temps partiel ne pourra être refusé que pour des raisons impérieuses et motivées liées à l'organisation de l'entreprise.

Les salariés qui adopteront ce dispositif bénéficieront des mesures suivantes :

- prise en charge de la part employeur des cotisations de retraites sécurité sociale et complémentaire calculées sur le salaire reconstitué à temps plein dès lors que le salarié décide lui aussi de cotiser sur le salaire reconstitué ;

- calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

La rémunération sera calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

Horaires de nuit

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 :

- un retour progressif aux heures de travail de jour avec un maximum de 600 heures de travail de nuit. Les modalités de mise en oeuvre du retour au travail de jour pour les salariés seniors devront faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- une organisation de travail en 4/2 (4 jours de travail, 2 jours de repos). Les modalités de mise en oeuvre de cette organisation du travail devront faire l'objet d'un accord d'entreprise.

b) Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 58 ans

Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de plus de 58 ans ;

et

- avoir une ancienneté dans l'entreprise de plus de 15 ans, ou de plus de 20 ans dans la branche ;

ou

- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

Aménagement de l'organisation du travail

Pour les salariés bénéficiaires qui le demandent, une organisation de travail en 3/2 (3 jours de travail, 2 jours de repos) pourra être mise en oeuvre.

Cette organisation se fait sans augmentation de la durée quotidienne de travail.

En cas de refus, l'employeur doit indiquer les éléments objectifs sur lesquels repose sa décision.

Les modalités de mise en oeuvre de cette organisation du travail devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera notamment les règles de prise de congés payés.

A défaut d'accord, les congés seront pris par périodes continues de 5 jours et l'employeur pourra fixer un nombre maximum de personnels pouvant être concernés par le dispositif par service.

c) Aide aux formalités administratives

Tout salarié senior qui le souhaite pourra bénéficier d'un « bilan retraite ».

Il s'agit pour l'employeur d'accompagner le salarié au cours des démarches administratives qui précèdent le départ à la retraite et à lui permettre notamment de connaître les ressources dont il disposera durant sa retraite.

Les employeurs qui ne disposent pas en interne des ressources nécessaires pour procéder à ce bilan pourront s'adresser aux caisses de retraite auxquelles ils cotisent pour mettre en oeuvre une aide spécifique destinée à leurs salariés.

En vigueur étendu

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.

A l'issue de la consultation, la CPNE formalisera un avis avec d'éventuelles recommandations qui sera transmis à la CPM.

En vigueur étendu

5. Mise en oeuvre 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 premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif à l'indemnisation des salariés

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Maintien du salaire

Article 2

En vigueur étendu

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 journées 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 I et I bis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Conditions d'indemnisation

Article 3

En vigueur étendu

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'un repas d'une valeur de 8 minima garantis par repas (1) ;
- frais de déplacement = 1 forfait de transport d'une valeur de 3 minima garantis (1).

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) ;
- frais de restauration : 1 forfait d'une valeur de 8 minima garantis (1) par repas de la façon suivante :
 - 3 repas sur la base de 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 2e 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 2e classe ou avion en classe économique en France métropolitaine.

(1) Valeur du minimum garanti au 1er mai 2008 : 3,28 €.

Date d'effet de l'accord et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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° 12 du 15 avril 2009 relatif à l'absence pour maladie et à l'indemnisation

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 25.5 de la convention collective nationale des casinos afin notamment de tenir compte de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

2. Modification de l'article 25. 5, alinéa 1

Ledit alinéa est modifié de la façon suivante :

« Après 1 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 2 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. »

En vigueur étendu

3. Modification de l'article 25. 5, alinéa 5

Ledit alinéa est modifié de la façon suivante :

« 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 12 mois qui précèdent le premier jour d'arrêt maladie ;
- 5 jours de carence si le salarié n'a eu aucune absence pour maladie dans les 6 mois qui précèdent le premier 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. »

En vigueur étendu

4. Mise en oeuvre de l'accord

4.1. Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent accord 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.

4.2. Date d'application, durée, suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

A l'issue des 3 premières années d'application, un bilan sera fait par les partenaires sociaux, qui prendront notamment en compte l'évolution des absences pour maladie. Les partenaires sociaux décideront alors s'il y a lieu de rouvrir des négociations sur le sujet.

Adhésion par lettre du 5 mai 2009 de la FEC FO à l'accord « CPNST » du 3 avril 2003

En vigueur

Paris, le 5 mai 2009.

La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, au bureau des relations collectives du travail, 39 / 43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous vous informons que la fédération des employés et cadres, section fédérale des casinos et cercles de jeux Force ouvrière, a décidé d'adhérer à l'accord du 3 avril 2003 relatif à la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de la branche casinos.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de la branche casinos.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des casinos.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des casinos.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 3

En vigueur non étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre de ces dispositions.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 3

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre de ces dispositions.

Enjeux de la GPEC

Article 3.1

En vigueur non étendu

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.

Enjeux de la GPEC

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Observation et prospective emploi-formation

Article 3.2

En vigueur non étendu

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.

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.

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.

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 oeuvre 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.

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.

Observation et prospective emploi-formation

Article 3.2

En vigueur étendu

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.

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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 oeuvre 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.

3.2.4. 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.

Les données et les moyens de la GPEC

Article 3.3

En vigueur non étendu

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 « coeur 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 « coeur de métier » suivantes :

- accueil client, conseil ;
- gestion, commerce et réception ;
- logistique, organisation et 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'engagent 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 convention collective nationale 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 de 1 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 45e anniversaire.

Les dispositions qui suivent doivent être complétées par celles prévues à l'article 3. 3 a de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale 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 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 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 oeuvre 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. Len + 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.

3. 3. 2. Les moyens pour la mise en oeuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en oeuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise doit s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs suivants déjà mis en oeuvre au niveau de l'entreprise ou de la branche :

- accords et mesures concernant la formation professionnelle (entretien professionnel, plan de formation, DIF, 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.

Les données et les moyens de la GPEC

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1. 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 « coeur 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 « coeur de métier » suivantes :

- accueil client, conseil ;
- gestion, commerce et réception ;
- logistique, organisation et maintenance ;
- jeux ;
- restauration.

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 différentes étapes de la vie. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors, les partenaires sociaux s'engagent 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 convention collective nationale 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 de 1 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 45e anniversaire.

Les dispositions qui suivent doivent être complétées par celles prévues à l'article 3.3 a de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale 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 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 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 oeuvre 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.

3.3.2. Moyens pour la mise en oeuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en oeuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise doit s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs suivants déjà mis en oeuvre au niveau de l'entreprise ou de la branche :

- accords et mesures concernant la formation professionnelle (entretien professionnel, plan de formation, DIF, 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.

L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises

Article 3.4

En vigueur non étendu

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 oeuvre 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 3 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 et 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 recommandé avec avis de réception 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 recommandé avec avis de réception 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 12 mois suivant la signature de cet accord.

Le présent article ne deviendra obligatoire qu'après validation des bassins d'emploi par la CPM.

L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises

Article 3.4

En vigueur étendu

a) 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 oeuvre 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 3 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 et 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) 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) 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 recommandé avec avis de réception 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 recommandé avec avis de réception 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 12 mois suivant la signature de cet accord.

Le présent article ne deviendra obligatoire qu'après validation des bassins d'emploi par la CPM.

Les moyens du dialogue social

Article 3.5

En vigueur non étendu

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.

Les moyens du dialogue social

Article 3.5

En vigueur étendu

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.

La mise en oeuvre et suivi de l'accord

Article 3.6

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre 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 2 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.

La mise en oeuvre et suivi de l'accord

Article 3.6

En vigueur étendu

La mise en oeuvre 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.

La promotion de la logique de GPEC auprès des entreprises

Article 3.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord décident de proposer dans les 6 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 oeuvre 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.

La promotion de la logique de GPEC auprès des entreprises

Article 3.7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord décident de proposer dans les 6 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 ;
- négociation de la GPEC dans l'entreprise :
- guide de construction et de mise en oeuvre d'un projet GPEC ;
- rôle et consultation des instances représentatives du personnel ;
- outils de la branche :
- cartographie des métiers et fiches métiers ;
- outil « Passerelles » ;
- accompagnement du FAFIH ;
- partenariats avec les pouvoirs publics.

Application et durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée triennale.

Application et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée triennale.

Publicité, formalités de dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 14 du 10 décembre 2009 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.

Signataires

Organisations de salariés	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ; Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce distribution services CGT.
---------------------------	--

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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 n° 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 (IPGM).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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).

Bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de santé

Article 3

En vigueur étendu

A. - Définition

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaires d'un contrat de travail non suspendu, 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 2257) bénéficient :

- du régime de prévoyance :
- dès le premier jour travaillé pour la garantie décès ;
- à partir de 2 mois d'ancienneté pour les garanties incapacité de travail et invalidité ;
- du régime de frais de santé :
- à partir de 3 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.

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 " isolé " et 1 cotisation " ayants droit ").

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. »

[1]

[2]

(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) 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.

Salaire de référence

Article 4

En vigueur étendu

A. - Pour le calcul des prestations de prévoyance

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 12 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.

Garanties de base obligatoires du régime de prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

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 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 de 1 an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 1 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 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de 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 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou équivalente, avant la date du 26e 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'invalidé civil.

Montant du capital décès - IAD (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.

IAD : en cas d'invalidité de 3e catégorie du 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 - IADA (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 6 mois suivant l'accident et provient exclusivement de celui-ci.

IADA : en cas d'invalidité de 3e 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

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 1 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 1 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 1 095e 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

Le régime de prévoyance prévoit le versement d'une rente annuelle versée trimestriellement, à terme échu, au participant qui a été classé dans la 1re, 2e ou 3e 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 1re catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 1re 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 2e catégorie et 3e catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 2e ou 3e 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.

Garanties de base obligatoires du régime de frais de santé

Article 6

En vigueur étendu

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 n° 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.

Etendue 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 à Pôle emploi, et qu'ils soient fiscalement et socialement à charge ;
- - handicapés, quel que soit leur âge, s'ils sont titulaires avant leur 21e 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

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.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.) :

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0015/boc_20200015_0000_0002.pdf

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.

(1)
 (1) Paragraphe étendu sous réserve, d'une part, du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles et, d'autre part, du respect du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.
 (Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage

Article 7

En vigueur étendu

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 de 1 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.

Evolution des dispositions légales et réglementaires

Article 8

En vigueur étendu

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.

Modalité de revalorisation des prestations

Article 9

En vigueur étendu

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.

Evénements exclus

Article 10

En vigueur étendu

A. - Garanties décès de base et double effet

Le risque décès est couvert quelle 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'alcool 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.

Financement

Article 11

Mutualisation des régimes. Désignation et rôle de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire

Article 12

En vigueur étendu

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.

A 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 créées, quelle que soit leur forme juridique ;
- soit préexistante, 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

1. 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.

2. 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 1.

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 1er 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'action sociale 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'action sociale 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 n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », complétées 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 n° 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 ledit montant soit accepté par l'organisme assureur désigné à l'article B1 ci-dessus.

A défaut, l'organisme assureur désigné mettra en œuvre les engagements prévus après que l'entreprise ait réglé une surcotisation 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

Les comptes de résultats des régimes seront établis par les organismes assureurs désignés, 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 trimestriellement 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 l'article 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 3 ans afin de définir son impact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche.

Commission paritaire de surveillance

Article 13

En vigueur étendu

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 2 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'action sociale des régimes.

Fonds d'action sociale

Article 14

En vigueur étendu

A. - Objet

Les signataires du présent avenant décident la création d'un fonds d'action sociale permettant de remédier à des situations difficiles (secours, prêts, assistance, prévention...).

B. - Fonctionnement

Le fonds d'action sociale 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 premier 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.

Entrée en vigueur. Durée. Révision. Dénonciation Formalités de dépôt

Article 15

En vigueur étendu

A. - Date d'effet. - Durée

Le présent avenant prend effet le 1er avril 2010 pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires et le premier 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 de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Avenant n° 16 du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	CF ; SCMF.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT commerce ; FEC FO ; FNSAPS CFTC ; CFE-CGC casinos.

Préambule

En vigueur étendu

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 3 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 (art. 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 rémunération 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 concernées par les temps partiels 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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Recrutement

Article 2.1

En vigueur étendu

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 (ex. : 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.

Promotion et évolution professionnelle

Article 2.2

En vigueur étendu

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.

Formation professionnelle

Article 2.3

En vigueur étendu

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 au 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 formation 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.

Mesures visant à garantir l'égalité salariale

Article 3

En vigueur étendu

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.

Principe « à travail égal salaire égal »

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Traitement des écarts de rémunération injustifiés

Article 3.2

En vigueur étendu

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.

Articulation entre activité professionnelle et vie familiale

Article 4

En vigueur étendu

Mesures liées aux absences liées à la vie familiale

Article 4.1

En vigueur étendu

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.

Assurer le maintien du lien professionnel

Article 4.1.1

En vigueur étendu

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.

Faciliter la reprise du travail

Article 4.1.2

En vigueur étendu

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé *de maternité* (1) 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.

(1) Le premier alinéa de l'article 4.1.2 est étendu à l'exclusion des termes « de maternité », le droit donné au salarié de pouvoir effectuer une formation durant son congé allant à l'encontre de l'objectif spécifique du congé maternité, à savoir la protection de la santé de la mère et de l'enfant.

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Article 4.1.3

En vigueur étendu

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 payé 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.

Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Article 4.2

En vigueur étendu

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 son 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 avis de réception ou remise en main propre contre décharge, dans un délai de 2 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 avis 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 précise 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.

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Article 4.3

En vigueur étendu

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 perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les employeurs à regrouper les heures de travail journalières sur 1 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 2 heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Les salariées en congé de 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.

Négociation et information dans l'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Obligation annuelle de négocier

Article 5.1

En vigueur étendu

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 3 ans.

Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Article 5.2

En vigueur étendu

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 150 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.

Durée et entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

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.

Dépôt et demande d'extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la santé 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.

Adhésion par lettre du 6 mai 2011 de l'ACIF à la convention

En vigueur non étendu

Soulac-sur-Mer, le 6 mai 2011.

L'association des casinos indépendants français (ACIF), BP 21,1, avenue El Burgo-de-Osma, 33780 Soulac-sur-Mer, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général du travail,

En vigueur non étendu

Par la présente, nous vous informons que notre syndicat ACIF a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des casinos ainsi qu'à ses avenants signés à ce jour.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général du travail, en l'assurance de notre parfaite considération.

En vigueur non étendu

Le président.

Avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France ; Association des casinos indépendants français.
Organisations de salariés	INOVA CFE-CGC ; FS CFTD ; FSASPS CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

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..., 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

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 : 3 311 €

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.

Les montants précisés dans le tableau ci-dessus, seront revalorisés au 1er janvier de chaque année, de la moitié du pourcentage d'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Quel que soit le nombre de demandes de médailles faites au même moment, seule la prime la plus élevée est payée. Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche, peut demander les médailles d'« argent et vermeil », cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 060,49 € correspondant à la médaille « vermeil ».(1)

4. Date d'effet.-Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1er 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.-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.

(1) Le sixième alinéa de l'article 3 « Prime de médailles du travail » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Avenant n° 2 du 13 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France ; Syndicat de l'association des casinos indépendants français (ACIF).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération du commerce CGT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération INOVA CFE-CGC.

Préambule

La pérennité des régimes de prévoyance et de frais de santé étant remise en cause par un déséquilibre conséquent entre le niveau des prestations et celui des cotisations, les organisations patronales et syndicales de salariés ont lancé une étude actuarielle afin de permettre un maintien durable de la couverture sociale de leurs collaborateurs.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de sauvegarder les régimes de prévoyance et de frais de santé, il a été décidé de modifier :

- le montant des garanties incapacité de travail et invalidité et, de façon plus large, la cotisation du régime de prévoyance ;
- le montant de certaines garanties de frais de santé : prothèses dentaires (carence), optique (montant de la prestation verres et carence) et cures thermales (montant de la prestation) et, de façon plus large, la cotisation du régime de frais de santé ;
- la condition d'ancienneté appliquée au régime de frais de santé.

En outre, l'accord a été modifié afin de permettre au couple travaillant dans une même entreprise de s'affilier ensemble afin d'éviter un double paiement de cotisation de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont décidé de répartir l'assurance des régimes de prévoyance et de frais de santé entre Malakoff Médéric Prévoyance et Uniprévoyance, institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, la gestion de ces régimes restant réalisée par la société GPS (1).

(1) Le dernier alinéa du préambule est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(Arrêté du 13 novembre 2014 - art. 1)

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 2257).

2. Bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de santé

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante.

« A. - Définition

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié) titulaires d'un contrat de travail non suspendu, 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 2257) bénéficient :

- du régime de prévoyance :
- dès le premier jour travaillé pour la garantie décès ;
- à partir de 2 mois d'ancienneté pour les garanties incapacité de travail et invalidité ;
- du régime de frais de santé :
- à partir de 3 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.

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 " isolé " et 1 cotisation " ayants droit ").

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. »

3. Salaire de référence pour le calcul des prestations de prévoyance

Les dispositions de l'article 4. A de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« 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 12 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. »

4. Garantie incapacité de travail

Les dispositions de l'article 5. B de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« 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 1 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 1 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 1 095e 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. »

5. Garantie invalidité

Les dispositions de l'article 5. C de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« 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^{re}, 2^e ou 3^e 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 1re catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 1^{re} 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^e catégorie et 3^e catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 2^e ou 3^e 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. Montant des prestations du régime de frais de santé

Les dispositions de la section « Montant des prestations » de l'article 6 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« 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.

Figurent en gras, dans le tableau, les modifications apportées par le présent avenant sur les postes prothèses dentaires (carence), optique (montant de la prestation verres et carence) et cures thermales (montant de la prestation).

Nature des frais	Montant des prestations en complément du remboursement de la sécurité sociale		
Honoraires médicaux : Consultations, visites de généralistes et spécialistes Actes de spécialistes	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Frais pharmaceutiques	Ticket modérateur		
Frais d'analyses médicales	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Frais d'auxiliaires médicaux	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Radiologie, échographie	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Hospitalisation (y compris maternité) : Frais de séjour ⁽¹⁾ Honoraires chirurgicaux (actes de chirurgie, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, actes d'obstétrique) Forfait hospitalier Chambre particulière Frais de lit d'accompagnant (hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 12 ans) Transport en ambulance	110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 100 % des frais réels 25 € par jour 15 € par jour Ticket modérateur		
Dentaire : Soins dentaires Prothèses dentaires ⁽³⁾ (y compris les inlays et les onlays) remboursées par la sécurité sociale ou non remboursées Implants (maximum 2 implants par an et par bénéficiaire) Soins orthodontiques remboursés ou, pour les enfants de moins de 18 ans, non remboursés par la sécurité sociale	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (sur une base de SPR 90) 160 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Optique ⁽³⁾ Verres de lunettes Adulte : limité à une paire de verres tous les 2 ans, sauf si changement de dioptrie d'au moins + 5 Enfant de moins de 18 ans : limité à une paire de verres par an	3,5 % du PMSS ⁽²⁾ par verre + remboursement en fonction du niveau de correction (par verre) :		
Myopie ou hypermétropie (sphère, en dioptrie)	Astigmatisme (cylindre, en dioptrie)	Verres unifocaux	Verres multifocaux
De 0 à 2	De 0 à 2	0,50 % PMSS ⁽²⁾	4,10 % PMSS ⁽²⁾
De 0 à 2	De 2,25 à 4	1,10 % PMSS ⁽²⁾	4,70 % PMSS ⁽²⁾
De 2,25 à 4	De 0 à 2	1,10 % PMSS ⁽²⁾	4,70 % PMSS ⁽²⁾
De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	1,80 % PMSS ⁽²⁾	5,70 % PMSS ⁽²⁾
De 4,25 à 6	De 0 à 2	1,80 % PMSS ⁽²⁾	5,70 % PMSS ⁽²⁾
De 4,25 à 6	De 2,25 à 4	3,40 % PMSS ⁽²⁾	6,70 % PMSS ⁽²⁾
Supérieur ou égal à 6,25	Tous cylindres	3,40 % PMSS ⁽²⁾	6,70 % PMSS ⁽²⁾
Toutes sphères	Supérieur ou égal à 4,25	3,40 % PMSS ⁽²⁾	6,70 % PMSS ⁽²⁾
Montures de lunettes (une monture par an et par bénéficiaire) Lentilles correctrices, jetables ou non jetables (remboursées ou non remboursées par la sécurité sociale) Chirurgie réfractive (opération de la myopie)	80 € 100 € par an et par bénéficiaire 350 € par œil et par bénéficiaire		
Orthopédie, appareillage, prothèses autres que dentaires	65 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Cures thermales y compris les frais de transport et d'hébergement (remboursées par la sécurité sociale)	20 % du PMSS ⁽²⁾ avec limitation à 21 jours sur présentation des factures acquittées		
Maternité et adoption d'un enfant de moins de 12 ans	Forfait 15 % du PMSS ⁽²⁾ , doublé en cas de naissance multiple		

Actes de prévention (définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006) : - détartrage annuel complet - scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) - bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans - dépistage de l'hépatite B - dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	Ticket modérateur
- acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans - vaccinations (diphtérie, tétanos et poliomyélite ; coqueluche avant 14 ans ; hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>haemophilus influenzae B</i> - vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois)	
(1) Dans le cas d'une hospitalisation dans un établissement non conventionné, c'est le prix unitaire indiqué sur la facture qui sert de base de remboursement. (2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond retenu est celui en vigueur au 1 ^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement. (3) Carence de 1 mois sur les postes prothèses dentaires et optique pour les nouveaux embauchés.	

7. Financement

Les dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« 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	1,42 % TA + TB

Garanties	Taux de cotisation 2014
Décès	0,31 %
Incapacité de travail	0,77 %
Invalidité	0,37 %
Total	1,45 % TA + TB

Garanties	Taux de cotisation 2015
Décès	0,35 %
Incapacité de travail	0,88 %
Invalidité	0,42 %

Total	1,65 % TA + TB
-------	----------------

A compter du 1er 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 de 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 « ayants droit » (1)	1,91 %	Néant	1,91 %

(1) La cotisation facultative ayants droit évoluera chaque année en fonction de l'indice CMT (taux d'accroissement de la consommation médicale totale des ménages). Seront également pris en compte les résultats du régime ayants droit.

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 « ayants droit » (1)	1,33 %	Néant	1,33 %

(1) La cotisation facultative ayants droit évoluera chaque année en fonction de l'indice CMT (taux d'accroissement de la consommation médicale totale des ménages). Seront également pris en compte les résultats du régime ayants droit.

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 %

8. Désignation des organismes assureurs et de l'organisme gestionnaire

Les dispositions de l'article 12. B de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« 1. 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'apérateur 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.

2. 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 1.

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. »

9. Mode de gestion et d'établissement des comptes de résultats

Les dispositions de l'article 12. G de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Les comptes de résultats des régimes seront établis par les organismes assureurs désignés, 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 trimestriellement 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 l'article 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 3 ans afin de définir son impact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche. »

10. Entrée en vigueur. - Durée Révision. - Dénonciation. - Formalités de dépôt

A. - Date d'effet. - Durée

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2013.

Les dispositions de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé non visées par le présent avenant demeurent inchangées.

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'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

[1]
[2]
(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) 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.

Avenant n° 19 du 16 janvier 2013 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

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. Modification de l'article 25 de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002

L'article 25 de la convention collective nationale des casinos est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« 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. »

2.1. 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 :

- 1 mois pour les employés et ouvriers, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;
- 3 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 :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

- 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si sa présence est égale ou supérieure à 8 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 :

- 7 jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les employés ouvriers ;
- 15 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.

2.2. 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 de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 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.

3. Date d'effet. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

4. Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximal de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

5. Dépôt et extension

Le présent accord 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.

Avenant n° 22 du 28 avril 2016 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	CSFV CFTC FS CFTD FEC FO INOVA CFE-CGC
Organisations de salariés	CDF SCMF ACIF

Préambule

En vigueur non étendu

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 délégués 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° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° 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.

Compétences de la commission

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Composition de la commission paritaire nationale de validation

Article 2

La CPNV est composée de la manière suivante :

Collège salariés : 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 de 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 salariés 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.

Rôle de la CPNV

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Réunion de la CPNV

Article 4

En vigueur non étendu

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 4 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 (< 5) ou de hausse (> 5) du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, le nombre de pouvoirs par organisation sera revu par avenant.

Procédure de validation des accords

Article 5

En vigueur non étendu

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 avant transmission à la Direccte.

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 appelées 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.

Notification de la décision de la CPNV

Article 6

En vigueur non étendu

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.

Secrétariat de la CPNV

Article 7

En vigueur non étendu

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.

Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants)

Article 8

En vigueur non étendu

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.

Durée

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord sera fait en dix exemplaires et remis à chacune des parties contractantes. Il sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de 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.

Avenant n° 23 du 23 juin 2016 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; CDS CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Maintien du salaire

Article 2

En vigueur étendu

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur fédération syndicale professionnelle, de 1 journée de réunion préparatoire et de 1 à 2 journées 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 1 bis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Conditions d'indemnisation

Article 3

En vigueur étendu

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'Île-de-France, par journée de réunion :

- frais de restauration = 1 forfait de 1 repas d'une valeur de 8 minima garantis par repas (1) ;

- frais de déplacement = 1 forfait de transport d'une valeur de 3 minima garantis (1).

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).

- frais de restauration :

-- 1 forfait d'une valeur de 8 minima garantis (1) par repas de la façon suivante :

-- 3 repas sur la base de 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 2e 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 2e classe ou avion (billet modifiable) sur le vol le plus économique.

(1) Valeur du minimum garanti au 1er janvier 2016 : 3,52 €.

Date d'effet de l'accord et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à partir de la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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° 24 du 9 novembre 2016 relatif à l'aménagement des fins de carrière

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF.

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; CDS CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC.

1. Champ d'application

En vigueur étendu

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 2257).

2. Mise en oeuvre du mécanisme de retraite progressive

2. Mise en oeuvre du mécanisme de retraite progressive

En vigueur étendu

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 2 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 de 1 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 h 30 par semaine à temps plein : 15 jours sur le mois, 1 mois sur 2 ou 1 semestre sur 2, 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 :

- nombre de demandes ;
- nombre de refus ;
- nombre d'acceptations 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 2 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 59e 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

En vigueur étendu

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 pourront être organisées 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

En vigueur étendu

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 (1)

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.

(1) L'article 4.B est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Avenant n° 3 du 17 octobre 2017 relatif aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; CDS CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

L'avenant n° 2 du 13 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé a modifié les régimes au 1er janvier 2013 notamment en ce qui concerne le montant de certaines garanties du régime frais de santé.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 prévoit une évolution des règles relatives aux contrats « solidaires et responsables » en instaurant un nouveau « cahier des charges ».

Ce nouveau cahier des charges défini par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, publié au Journal officiel du 19 novembre 2014, vise à :

- améliorer le niveau de la couverture des assurés ;
- encadrer davantage les dépassements des praticiens ;
- modifier la prise en charge en optique.

Compte tenu de la période transitoire instaurée par le texte, les régimes collectifs et obligatoires doivent être mis en conformité au plus tard au 1er janvier 2018.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier les garanties frais de santé au 1er janvier 2018 afin de se conformer à ces exigences réglementaires.

Par ailleurs, il supprime le délai de carence qui avait été instauré en 2013 pour les garanties frais de santé optique et prothèses dentaires.

En vigueur étendu

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. Montant des prestations du régime de frais de santé

1. Mise en conformité contrat responsable

Les garanties frais de santé sont mises en conformité avec les dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatives au « contrat responsable ».

Les dispositions de la section « montant des prestations » de l'article 6 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé sont ainsi à nouveau modifiées comme suit :

« 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.

Figurent en gras, dans le tableau, les modifications apportées par le présent avenant.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2018/0001/boc_20180001_0000_0002.pdf ».

2. Suppression du délai de carence

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé avaient introduit, au 1^{er} janvier 2013, un délai de carence de 1 mois pour les postes prothèses dentaires et optiques.

Cette carence est supprimée.

3. Dispositions particulières. Entrée en vigueur. Durée, révision. Dénonciation. Formalités de dépôt

A. Dispositions particulières

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des casinos de jeux, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

B. Date d'effet. Durée

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

Les dispositions de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé non visées par le présent avenant demeurent inchangées.

C. Modalités de révision et de dénonciation (1)

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.

D. 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'hommes 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. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

(1) Le C de l'article 3 est étendu, en ce qui concerne les modalités de révision, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

Avenant n° 26 du 31 janvier 2018 à l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CDS ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Suite à la CPNI du 14 décembre 2017 sur des différences constatées portant sur le montant de la réévaluation des primes accordées pour les différentes médailles du travail dans la branche.

L'ensemble des parties présentes à l'unanimité ont décidé de mettre à jour au 1^{er} janvier 2018 le montant de ces primes en modifiant l'article 3.

Les autres articles de l'avenant n° 17 restent inchangés.

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Casinos.

Modification de l'article 3 de l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011

En vigueur étendu

L'article 3 est abrogé et modifié comme suit :

3. Primes de médailles du travail

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 : 3 311 €

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.

Les montants précisés dans le tableau ci-dessus, seront revalorisés au 1er janvier de chaque année, de la moitié du pourcentage d'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Quel que soit le nombre de demandes de médailles faites au même moment, seule la prime la plus élevée est payée. Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche, peut demander les médailles d'« argent et vermeil », cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 060,49 € correspondant à la médaille « vermeil ».

Date d'effet. - durée

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1er janvier 2018, sans effet rétroactif concernant uniquement le montant de réévaluation du 1er janvier 2012.

Modalités de révision et de dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre

recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débuteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

Avenant n° 27 du 22 novembre 2018 portant modification de l'article 25.4 relatif aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO ; FCSD CGT ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de tenir compte des évolutions législatives et d'améliorer les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux et congés exceptionnels contenues dans l'article 25.4 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux se sont entendus sur la rédaction du présent avenant.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

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.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge l'article 25.4 de la convention collective nationale et le remplace par l'article 3 ci-dessous.

Nouvelle rédaction de l'article 25.4 « Autres congés »

Article 3

En vigueur 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 de 1 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 de 1 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. »

Date d'effet. - Durée

Article 4

En vigueur étendu

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

Modalités de révision et de dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

Avenant n° 28 du 23 novembre 2018 portant création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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.

Mise en place de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

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.).

Missions de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

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 nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail (1);

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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.

(1) Tired étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

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 avis 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.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 4

En vigueur étendu

La CPPNI se tient au minimum six 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.

Participation des organisations syndicales de salariés à la CPPNI

Article 5

En vigueur étendu

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.

1 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.

Fonctionnement des commissions

Article 6

En vigueur étendu

Le fonctionnement des différentes commissions est établi dans un règlement intérieur.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

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.

Champ d'application. - Publication. - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er 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.

Dénonciation, révision

Article 9

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 29 du 13 décembre 2018 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CSD ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

Élargissement du champ d'application aux clubs de jeux

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale aux clubs de jeux.

Les clubs de jeux sont ceux mentionnés au V de l'article 34 de la loi du 28 février 2017.

Les dispositions de l'article 1er « Champ d'application » sont modifiées comme suit :

« 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. »

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Révision et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales ; il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des organisations syndicales de salariés représentatives ou organisations syndicales d'employeurs ; toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

Mesures de publicité et de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 23 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CSD CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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.

Effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

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 50 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.

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

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 3 mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

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 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents 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.

Suivi

Article 8

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Revoyure

Article 9

En vigueur étendu

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.

Notification

Article 10

En vigueur étendu

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.

Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

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.

Extension

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Avenant n° 4 du 8 janvier 2020 relatif à la prévoyance et aux frais de santé au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; FS CFDT ; CGT CSD ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la réforme dite du « 100 % Santé », les partenaires sociaux ont décidé de signer un avenant permettant d'offrir aux salariés de la branche des garanties conformes aux nouvelles obligations légales et réglementaires, à compter du 1er janvier 2020.

Vu l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 relatif à la modification de la couverture minimale des contrats responsables ;

Vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires ;

Vu le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité imposée par ces textes,

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les garanties prévues dans le régime frais de santé de la branche à compter du 1er janvier 2020.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 2257).

Garanties frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

Les garanties frais de santé sont mises en conformité avec les dispositions relatives à la réforme du « 100 % Santé », telles qu'issue des textes cités en préambule.

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.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.) :

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0015/boc_20200015_0000_0002.pdf

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.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles et, d'autre part, du respect du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Date d'effet de l'avenant et durée

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2020 pour une durée indéterminée.

Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Notification. ?Dépôt. ?Extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Formalités administratives

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Salaires.

En vigueur étendu

Article 1er

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 1er janvier 2006, les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), selon les annexes joints.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1er 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 du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

ANNEXE I : Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er janvier 2006

(En euros)

NIVEAU	INDICE	FILIERE ET EMPLOI REPERE correspondant	MINIMUM MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit(+) base 151,67 heures
--------	--------	--	---

I	100	<p>Machines à sous: - équipier - contrôleur des entrées</p> <p>Accueil: - chasseur - hôtesse - vestiaire</p> <p>Gestion: - employé de bureau</p> <p>Technique: - agent d'entretien - équipier</p> <p>Spectacle: - ouvreuse - aide-accessoiriste</p>	1 256,49
I	105	<p>Machines à sous - hôte, hôtesse</p> <p>Technique: - agent technique - contrôleur vidéo</p> <p>Spectacle: - accessoiriste - caissier</p>	1 281,81
II	110	<p>Machines à sous - contrôleur chargé de la sécurité - changeur traiteur de monnaie - mécanicien assistant clientèle</p> <p>Accueil: - hôtesse - standardiste - voiturier - agent de sécurité</p> <p>Gestion: - secrétaire dactylo - aide-comptable - assistant contrôleur</p> <p>Technique: - ouvrier - agent technique</p> <p>Spectacle: - régie lumière et son - assistant opérateur</p>	1 319,37
II	115	<p>Machines à sous: - caissier - technicien</p> <p>Technique: - opérateur vidéo</p>	1 351,42
II	120	<p>Gestion: - comptable débutant - technicien paie débutant</p> <p>Spectacle: - opérateur</p>	1 410,18
III	130	<p>Gestion: - comptable confirmé - technicien paie confirmé - assistant commercial</p> <p>Technique: - chef d'équipe entretien (eff. inférieur à 5)</p> <p>Spectacle: - animateur - disc-jokey - musicien - artiste</p>	1 520,21

III	135	Machines à sous: - responsable des contrôleurs chargés de la sécurité - responsable de caisse - responsable technique Accueil: - responsable sécurité (effectif inférieur à 5) - responsable accueil (effectif inférieur à 5)	1 578,67
III	140	Machines à sous: - contrôleur auditeur	1 637,14
IV	155	Accueil: - responsable sécurité (effectif supérieur à 5) - responsable accueil (effectif supérieur à 5) Gestion: - assistant de direction commercial - contrôleur de gestion - agent informatique - responsable paie Technique: - chef d'équipe entretien (effectif supérieur à 5) - chef d'équipe vidéo - responsable maintenance	1 812,55
V	175	Machines à sous: - membre du comité de direction débutant (effectif inférieur à 10) Gestion: - comptable principal Technique: - responsable vidéo Spectacle: - régisseur	2 036,35
VI	205	Machines à sous: - MCD confirmé (effectif supérieur à 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	2 385,44
VII	230	Machines à sous: - directeur des MAS - 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 heures à 6 heures du matin.			
PM valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er juillet 2005 : 8,03			
Valeur du CMIC mensuel (en euros) au 1er juillet 2005 : 1 217,88.			

ANNEXE II : Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie à compter du 1er janvier 2006

(En euros)

NIVEAU	INDICE	FILIERE ET EMPLOI REPERE correspondant	MINIMUM MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit(+) base 151,67 heures
--------	--------	--	---

I	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
I	105	- caissier restaurant - commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - caviste - économiste débutant - réceptionniste	1 256,68
II	110	- demi-chef de rang - demi-chef de partie cuisine confirmé - écailler - économiste	1 319,37
II	115	- chef de partie (débutant)	1 351,42
II	120	- chef de rang confirmé - barman confirmé	1 410,18
III	130	- chef de partie confirmé - contrôleur restauration - pâtissier - sommelier - gouvernante - concierge	1 520,21
III	140	- maître d'hôtel - sous-chef de cuisine - responsable bar, cave, économat, plonge, (plonge effectif supérieur à 10) - chef pâtissier(effectif inférieur à 10)	1 637,14
IV	155	- 1er maître d'hôtel (effectif inférieur à 10) - chef de cuisine (effectif inférieur à 10) - chef pâtissier (effectif supérieur à 10) - chef de réception	1 812,55
V	175	- 1er maître d'hôtel (effectif supérieur à 10) - chef de cuisine (effectif supérieur à 10) - responsable banquets	2 036,35
VI	205	- responsable restauration - directeur de l'hébergement	2 385,44
VII	230	- directeur de la restauration - directeur d'exploitation	2 676,34
(+) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			
PM valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er juillet 2005 : 8,03.			
Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er juillet 2005 : 1 217,88.			

Avenant n° 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France. Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services.

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

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 1er 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 1er 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 du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

ANNEXE : Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels à compter du 1er janvier 2006

(En euros)

NIVEAU	INDICE	FILIERE ET EMPLOI REPERE correspondant	MINIMUM MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit(+)base 151,67 heures
I	100	- chasseur - portier	1 256,49
I	105	- croupier débutant - hôtesse - valet - bout de table	1 281,81
I	110	- croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 319,37
II	120	- croupier de boule 1re catégorie - croupier 3e catégorie	1 410,18
III	130	- caissier - croupier 2e catégorie	1 520,21
III	140	- croupier 1re catégorie - chef de boule	1 637,14
III	150	- sous-chef de table	1 754,08
IV	160	- chef de table - chef de partie boule - chef caissier	1 871,03
IV	170	- chef de partie jeux - chef du secrétariat et de la physionomie	1 987,96
V	180	- caissier principal	2 094,53
V	190	- chef de partie principal	2 210,89
VI	200	- sous-directeur	2 327,26
(+) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			
PM : valeur du SMIC horaire au 1er juillet 2005 (en euros) :8,03.			
valeur du SMIC au 1er juillet 2005 (en euros) : 1 217,88.			

Avenant n° 10 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services.

Grille des rémunérations garanties annuelles à compter du 1er janvier 2006

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

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 1er 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 1er 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 du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

ANNEXE : Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels PBJ exprimés en millions d'euros.

(En euros)

EMPLOI	P.B.J.									
	INFERIEUR à 1,524	ENTRE 1,524 et 2,287	ENTRE 2,287 et 3,049	ENTRE 3,049 et 3,811	ENTRE 3,811 et 4,573	ENTRE 4,573 et 5,336	ENTRE 5,336 et 6,098	ENTRE 6,098 et 7,622	ENTRE 7,622 et 9,147	SUPERIEUR à 9,147
Croupier débutant, hotesse, valet, bout de table	15.381,72	15.473,32	15.564,92	15.656,52	15.748,10	16.301,17	16.883,35	17.601,38	18.300,00	19.736,06
Croupier de boule, changeur, secrétaire	15.832,44	15.954,37	16.076,30	16.198,23	16.766,42	17.355,26	17.975,08	18.739,54	19.483,35	21.012,25
Croupier boule 1re catégorie, croupier 3ème catégorie	16.922,16	17.068,98	17.215,79	17.818,06	18.443,06	19.090,78	19.772,60	20.613,50	21.431,67	23.113,48
Caissier, croupier 2ème catégorie	18.242,52	18.894,78	19.367,77	20.045,32	20.748,44	21.477,13	22.244,16	23.190,19	24.110,63	26.002,67
Croupier 1ère catégorie, chef de boule	19.645,68	21.728,99	22.272,93	23.052,12	23.860,70	24.698,70	25.580,45	26.668,71	27.727,23	29.903,07

Sous-chef de table	21.048,36	22.815,44	23.386,58	24.204,72	25.053,74	25.933,63	26.859,84	28.002,15	29.113,59	31.398,22
Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	22.452,36	23.956,21	24.555,90	25.414,96	26.306,43	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	23.855,52	26.351,83	27.011,50	27.956,46	28.937,08	29.953,35	31.023,10	32.342,48	33.626,20	36.264,95
Caissier principal	25.134,36	27.669,43	28.362,07	29.354,28	30.383,93	31.451,01	32.574,26	33.959,60	35.307,50	38.078,19
Chef de partie principal	26.530,68	29.052,89	29.780,18	30.822,00	31.903,12	33.023,56	34.202,98	35.657,58	37.072,88	39.982,11
Sous-directeur	27.927,12	31.958,19	32.758,20	33.904,20	35.093,43	36.325,92	37.623,28	39.223,34	40.780,17	43.980,31

Avenant n° 5 du 31 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération des employés et cadres (FEC) FO.

Article 1er

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

(1) Article exclu de l'extension comme contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs. (Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe I

En vigueur étendu

ANNEXE I

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

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-38

(1) Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Annexe II

En vigueur étendu

ANNEXE II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels de la restauration-hôtellerie

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-38

(1) Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Avenant n° 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des casinos modernes de France ; Casinos de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

Article 1er

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

(1) Article exclu de l'extension comme contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

ANNEXE (1)

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels

Tableau non reproduit-voir BO conventions collectives 2007-38

Valeur du SMIC horaire au 1er juillet 2007 : 8,44 €.

Valeur du SMIC au 1er juillet 2007 : 1 280,07 €.

(1) Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail ;

(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Avenant n° 12 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des casinos modernes de France ; Casinos de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

Article 1er

En vigueur étendu

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 vigueur étendu

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1er 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

En vigueur étendu

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

(1) Article exclu de l'extension comme contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Grille des rémunérations minimales annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels (1)

Tableau non reproduit-voir BO conventions collectives 2007-38

(1) Grille étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Avenant « Salaires » n° 11 du 19 décembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

(2) Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 25 mars 2009, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu

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

(3) Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 25 mars 2009, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er novembre 2008

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRES ET EMPLOIS REPÈRES CORRESPONDANTS	MINIMUM mensuel (*)
I	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	1 347,44
	105	Machines à sous : hôte, hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 356,69
II	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 paie débutant Spectacle : opérateur	1 477,22
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie 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
IV	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (eff. 5), responsable accueil (eff. 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (eff. 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	1 863,59
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 093,70
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (eff. 5), 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
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 751,71

(*) Personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin).
Valeur du SMIC horaire brut au 1er juillet 2008 : 8,71 €.
Valeur du SMIC mensuel brut au 1er juillet 2008 : 1 321,02 €.

En vigueur étendu

ANNEXE II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie à compter du 1er novembre 2008

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOIS REPÈRES	MINIMUM mensuel (*)
I	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, économiste débutant, réceptionniste	1 356,69
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 382,10
	115	Chef de partie (débutant)	1 415,67
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 477,22
III	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, économiste, plonge (eff. ¹ 10), chef pâtissier (eff. ¹ 10)	1 683,24
IV	155	1er maître d'hôtel (eff. ¹ 10), chef de cuisine (eff. ¹ 10), chef pâtissier (eff. ¹ 10), chef de réception	1 863,59
V	175	1er maître d'hôtel (eff. ¹ 10), chef de cuisine (eff. ¹ 10), responsable banquets	2 093,70
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 452,61
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 751,71

(*) Personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin).
Valeur du SMIC horaire brut au 1er juillet 2008 : 8,71 €.
Valeur du SMIC mensuel brut au 1er juillet 2008 : 1 321,02 €.

Avenant « Salaires » n° 14 du 19 décembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

(2) Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 25 mars 2009, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu

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

(3) Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.
(Arrêté du 25 mars 2009, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des jeux traditionnels à compter du 1er novembre 2008

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOIS REPÈRES	MINIMUM mensuel (*)
I	100	Chasseur, portier	1 347,44
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 356,69
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 382,10
	120	Croupier de boule 1re catégorie, croupier 3e catégorie	1 477,22
III	130	Caissier, croupier 2e catégorie	1 563,02
	140	Croupier 1e cat.	1 683,24
	150	Sous-chef de table	1 803,47
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 923,72
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 043,94
V	175	Chef de partie jeux	2 093,70
	180	Caissier principal	2 153,51
	190	Chef de partie principal	2 273,15
VI	200	Sous-directeur	2 392,80

(*) Personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin).
 Valeur du SMIC horaire brut au 1er juillet 2008 : 8,71 €.
 Valeur du SMIC mensuel brut au 1er juillet 2008 : 1 321,02 €.

Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles

Signataires	
Organisations patronales	Les casinos de France ; Le syndicat des casinos modernes de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er janvier 2010

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées	1 367,65
		Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire	
		Gestion : employé de bureau	
		Technique : agent d'entretien, équipier	
	Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste		
105	Machines à sous : hôte, hôtesse	1 377,04	
	Technique : agent technique, contrôleur vidéo		

Niveau	Indice	Filières et emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*)
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle	1 402,83
		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	
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 436,91
120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant	1 499,38	
	Spectacle : opérateur		
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial	1 586,47
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 5), opérateur vidéo	
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	
	135	Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique	
		Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)	
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 708,49
IV	155	Machines à sous : chef caissier	1 891,54
		Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5)	
		Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie	
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10)	2 125,11
		Gestion : comptable principal	
		Technique : responsable vidéo	
		Spectacle : régisseur	
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur	2 489,40
		Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel	
		Technique : directeur technique débutant	
		Spectacle : directeur artistique	
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table	2 792,99
		Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier	
		Technique : directeur technique	

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2010 : 8,86 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2010 : 1 343,77 €.

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels de la restauration, hôtellerie à compter du 1er janvier 2010

Niveau	Indice	Filières et emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar, de cuisine (débutant), 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 (confirmé), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 377,04
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 402,83
	115	Chef de partie (débutant)	1 436,91
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 499,38
III	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, économiste, plongeur (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 708,49
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 891,54
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 125,11
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 489,40
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 792,99

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2010 : 8,86 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2010 : 1 343,77 €.

Avenant n° 15 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles

Signataires	
Organisations patronales	Les casinos de France ; Le syndicat des casinos modernes de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (Arrêté du 6 août 2010, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (Arrêté du 6 août 2010, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels à compter du 1er janvier 2010

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Indice	Emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Chasseur, portier	1 367,65
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 377,04
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 402,83
	120	Croupier de boule 1re catégorie, croupier 3e catégorie	1 499,38
III	130	Caissier, croupier 2e catégorie	1 586,47
	140	Croupier 1re catégorie	1 708,49
	150	Sous-chef de table	1 830,52
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 952,58
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 074,60
V	175	Chef de partie jeux	2 125,11
	180	Caissier principal	2 185,81
	190	Chef de partie principal	2 307,25
VI	200	Sous-directeur	2 428,69

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2010 : 8,86 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2010 : 1 343,77 €.

Avenant n° 16 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles

Signataires	
Organisations patronales	Les casinos de France ; Le syndicat des casinos modernes de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

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

(En euros.)

emplois	PBJ inférieur à 1,524 M€	PBJ entre 1,524 et 2,287 M€	PBJ entre 2,287 et 3,049 M€	PBJ entre 3,049 et 3,811 M€	PBJ entre 3,811 et 4,573 M€	PBJ entre 4,573 et 5,336 M€	PBJ entre 5,336 et 6,098 M€	PBJ entre 6,098 et 7,622 M€	PBJ entre 7,622 et 9,147 M€	PBJ supérieur à 9,147 M€
Croupier débutant (*), hôtesse, valet Bout de table	15 924,69	16 019,53	16 114,36	16 209,19	16 304,01	16 876,60	17 479,34	18 222,70	18 945,99	20 432,74
Croupier de boule, changeur Secrétaire	16 391,33	16 517,56	16 643,80	16 770,03	17 358,28	17 967,90	18 609,60	19 401,04	20 171,11	21 753,99

Croupier de boule 1 re catégorie Croupier 3e catégorie	17 519,51	17 671,51	17 823,51	18 447,04	19 094,10	19 764,68	20 470,57	21 341,16	22 188,21	23 929,39
Caissier, croupier 2e catégorie, physionomiste	18 886,48	19 561,76	20 051,45	20 752,92	21 480,86	22 235,27	23 029,38	24 008,80	24 961,73	26 920,56
Croupier 1re catégorie	20 339,17	22 496,02	23 059,16	23 865,86	24 702,98	25 570,57	26 483,47	27 610,12	28 706,00	30 958,65
Sous-chef de table	21 791,99	23 620,83	24 212,12	25 059,15	25 938,13	26 849,08	27 807,99	28 990,62	30 141,30	32 506,58
Chef de table, chef de partie boule Chef caissier	23 244,93	24 801,87	25 422,73	26 312,11	27 235,05	28 191,54	29 198,38	30 440,15	31 648,36	34 131,91
Chef du secrétariat et de la physionomie	24 697,62	27 282,05	27 965,01	28 943,32	29 958,56	31 010,71	32 118,22	33 484,17	34 813,20	37 545,10
Chef de partie jeux	25 298,83	27 964,10	28 664,13	29 666,90	30 707,53	31 785,97	32 921,18	34 321,27	35 683,53	38 483,73
Caissier principal	26 021,61	28 646,16	29 363,25	30 390,48	31 456,48	32 561,23	33 724,14	35 158,38	36 553,85	39 422,35
Chef de partie principal	27 467,21	30 078,46	30 831,42	31 910,02	33 029,30	34 189,29	35 410,35	36 916,30	38 381,56	41 393,48
Sous-directeur	28 912,94	33 086,31	33 914,57	35 101,01	36 332,23	37 608,23	38 951,38	40 607,93	42 219,72	45 532,82

(*) Expérience métier de 12 mois maximum.

Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles

Signataires	
Organisations patronales	CDF.
Organisations de salariés	INOVA CFE-CGC ; FEC FO ; FS CFDT ; CGT commerce ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1er 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 % pour les indices suivants (selon l'annexe jointe).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels à compter du 1er juillet 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Indice	Emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Chasseur, portier	Smic en vigueur
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 432,12
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 444,92
	120	Croupier de boule 1re catégorie, croupier 3e catégorie	1 514,37
III	130	Caissier, croupier 2e catégorie	1 602,33
	140	Croupier 1re catégorie	1 725,58
	150	Sous-chef de table	1 848,83
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 972,11
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 095,35
V	175	Chef de partie jeux	2 146,36
	180	Caissier principal	2 207,67
	190	Chef de partie principal	2 330,32
VI	200	Sous-directeur	2 452,97

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2012 : 1 398,37 €.

Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles

Signataires	
Organisations patronales	CDF.
Organisations de salariés	INOVA CFE-CGC ; FEC FO ; FS CFDT ; CGT commerce ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1er 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

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

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.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er juillet 2012

Base : 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*)
I	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

II	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 paie débutant Spectacle : opérateur	1 514,37
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 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 (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)	1 663,95
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 725,58
IV	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5) Gestion : assistant de direction commerciale, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	1 910,46
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 146,36
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 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
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, 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 heures à 6 heures du matin. PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2012 : 1 398,37 €. €.			

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels de la restauration-hôtellerie à compter du 1er juillet 2012

Base 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et emplois repères correspondants	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
--------	--------	--	---

I	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, économiste débutant, réceptionniste	1 432,12
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 444,92
	115	Chef de partie (débutant)	1 451,28
		Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 514,37
III	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, économiste, plonge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 725,58
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 910,46
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 146,36
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 514,30
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 820,92

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2012 : 1 398,37 €.

Avenant n° 20 du 30 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'ACIF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1er janvier 2014 :

- 2 % sur le niveau I pour les indices 100 et 105 ;

- 1,5 % sur le niveau II pour les indices 110, 115 et 120 ;

- 1 % sur le niveau III pour les indices 130, 135 et 140 ;

- 0,5 % sur le niveau IV pour l'indice 155, sur le niveau V pour l'indice 175, sur le niveau VI pour l'indice 205 et sur le niveau VII pour l'indice 230 (selon les annexes jointes).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er 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.

Annexes

Annexe I

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

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondant	Salaire Minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées	1 458,82
		Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire	
		Gestion : employé de bureau	
		Technique : agent d'entretien, équipier	
		Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	
105	Machines à sous : hôte, hôtesse	1 460,76	
	Technique : agent technique, contrôleur vidéo		
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle	1 466,59
		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		
115	Machines à sous : caissier, technicien	1 473,05	
120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant	1 537,08	
	Spectacle : opérateur		
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial	1 618,35
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 5), opérateur vidéo	
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	
135	Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique	1 680,58	
	Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)		
140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 742,83	
IV	155	Machine à sous : chef caissier	1 920,01
		Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5)	
		Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie	
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	

V	175	Machine à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10)	2 157,09
		Gestion : comptable principal	
		Technique : responsable vidéo	
		Spectacle : régisseur	
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur	2 526,87
		Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel	
		Technique : directeur technique débutant	
		Spectacle : directeur artistique	
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table	2 835,02
		Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier	
		Technique : directeur technique	

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2014 : 9,53 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2014 : 1 445,38 €.

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels de la restauration-hôtellerie

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	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, économiste débutant, réceptionniste	1 460,76
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 466,59
	115	Chef de partie (débutant)	1 473,05
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 537,08
III	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, économiste, plonge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 742,83
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 920,01
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 157,09
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 526,87
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 835,02

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2014 : 9,53 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2014 : 1.445,38 €.

Avenant n° 18 du 31 janvier 2014 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'ACIF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Le présent accord vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des jeux traditionnels, à compter du 1er janvier 2014 :

- 2 % sur le niveau I pour les indices 100 et 105 ;
- 1,5 % sur le niveau II pour les indices 110 et 120 ;
- 1 % sur le niveau III pour les indices 130, 140 et 150 ;
- 0,5 % sur le niveau IV pour les indices 160 et 170, sur le niveau V pour les indices 175, 180 et 190, et sur le niveau VI pour l'indice 200 (selon annexe jointe).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
I	100	Chasseur, portier	1 458,82
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 460,76
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 466,59
	120	Croupier de boule 1re catégorie, croupier 3e catégorie	1 537,09

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
III	130	Caissier, croupier 2e catégorie	1 618,35
	140	Croupier 1re catégorie	1 742,84
	150	Sous-chef de table	1 867,32
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 981,97
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 105,83
V	175	Chef de partie jeux	2 157,09
	180	Caissier principal	2 218,71
	190	Chef de partie principal	2 341,97
VI	200	Sous-directeur	2 465,23

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2014 : 9,53 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2014 : 1 445,38 €.

Avenant n° 19 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (personnel jeux traditionnels)

Signataires	
Organisations patronales	La CDF ; L'ACIF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; La FEC FO ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1er 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

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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.

Annexe I

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Chasseur-portier	1 473,41
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 475,37
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 481,26
	120	Croupier de boule 1re catégorie, croupier 3e catégorie	1 552,45
III	130	Caissier, croupier 2e catégorie	1 634,53
	140	Croupier 1re catégorie	1 760,26
	150	Sous-chef de table	1 885,99
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	2 011,70
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 137,42
V	175	Chef de partie jeux	2 189,45
	180	Caissier principal	2 251,99
	190	Chef de partie principal	2 377,10
VI	200	Sous-directeur	2 502,21

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2016 : 9,67 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2016 : 1 466,62 €.

Avenant n° 21 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (machines à sous, restauration)

Signataires	
Organisations patronales	La CDF ; L'ACIF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; La FEC FO ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1er 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

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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.

Annexes

Annexe I

En vigueur étendu

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er janvier 2016

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnes pratiquant aussi les horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées	1 473,41
		Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire	
		Gestion : employé de bureau	
		Technique : agent d'entretien, équipier	
		Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	
105	Machines à sous : hôte, hôtesse	1 475,37	
	Technique : agent technique, contrôleur vidéo		
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle	1 481,26
		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		
115	Machines à sous : caissier, technicien	1 487,78	
120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant	1 552,45	
	Spectacle : opérateur		
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial	1 634,53
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif < 5), opérateur vidéo	
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	
135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique	1 697,39	
	Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)		
140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 760,26	
IV	155	Machines à sous : chef caissier	1 948,81
		Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5)	
		Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie	
		Technique : chef d'équipe entretien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	

V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10)	2 189,45
		Gestion : comptable principal	
		Technique : responsable vidéo	
		Spectacle : régisseur	
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur	2 564,77
		Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel	
		Technique : directeur technique débutant	
		Spectacle : directeur artistique	
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table	2 877,55
		Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier	
		Technique : directeur technique	

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2016 : 9,67 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2016 : 1 466,62 €.

Annexe II

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie au 1er janvier 2016

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
I	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, économiste débutant, réceptionniste	1 475,37
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 481,26
	115	Chef de partie (débutant)	1 487,78
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 552,45
III	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, économiste, plonge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 760,26
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 948,81
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 189,45
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 564,77
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 877,55

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Pour mémoire : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2016 : 9,67 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2016 : 1 466,62 €.

Avenant n° 20 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	SCMF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

- indice 100 : 1 505 € brut ;
- indice 105 : 1 515 € brut ;
- indice 110 : 1 525 € brut ;
- indice 115 : 1 535 € brut.

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 € brut.

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

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2018.

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels au 1er janvier 2018

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Chasseur - portier	1 505,00
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 515,00
II	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 525,00
	120	Croupier de boule 1re catégorie - croupier 3e catégorie	1 571,08
III	130	Caissier - croupier 2e catégorie	1 654,14
	140	Croupier 1re catégorie	1 781,38
	150	Sous-chef de table	1 908,62
IV	160	Chef de table - chef de partie boule - chef caissier	2 035,84
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 163,07
V	175	Chef de partie jeux	2 215,72
	180	Caissier principal	2 279,01
	190	Chef de partie principal	2 405,63
VI	200	Sous-directeur	2 532,24

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 € brut.

Avenant n° 25 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	SCMF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC ; FSASPS CFT,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1er janvier 2018 selon les annexes I et II jointes, et comme suit :

- indice 100 : 1 505 € brut ;
- indice 105 : 1 515 € brut ;
- indice 110 : 1 525 € brut ;
- indice 115 : 1 535 € brut.

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 € brut.

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

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2018.

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er janvier 2018

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	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
II	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 paie débutant Spectacle : opérateur	1 571,08
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie 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

IV	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	1 972,20
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 215,72
VI	205	Machines à sous : MCD 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
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, 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 heures à 6 heures du matin.
Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 € brut.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie au 1er janvier 2018

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondants	Salaire minimal mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	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 - économiste débutant - réceptionniste	1 515,00
II	110	1/2 chef de rang - 1/2 chef de partie cuisine confirmé - écailler - économiste	1 525,00
	115	Chef de partie (débutant)	1 535,00
	120	Chef de rang confirmé - barman confirmé	1 571,08
III	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, économiste, plonge (eff. > 10) - Chef pâtissier (eff. < 10)	1 781,38
IV	155	1er maître d'hôtel (eff. < 10) - chef de cuisine (eff. < 10) - chef pâtissier (eff. > 10) - chef de réception	1 972,20
V	175	1er maître d'hôtel (eff. > 10) - chef de cuisine (eff. > 10) - responsable banquets	2 215,72
VI	205	Responsable restauration - directeur de l'hébergement	2 595,22
VII	230	Directeur de la restauration - directeur d'exploitation	2 912,08

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 € brut.

Avenant n° 21 du 24 janvier 2019 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1er 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

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2019.

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels à compter du 1er janvier 2019

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondants	Salaire minimum mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
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 1re catégorie - croupier 3e catégorie	1 595

Niveau 3	130	Caissier - croupier 2e catégorie	1 679
	140	Croupier 1re catégorie	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 heures à 6 heures du matin.

Avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1er janvier 2019 selon les annexes I et II 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

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2019.

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous,

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondants	Salaire minima mensuel pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
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	1 529
	105	Machines à sous : hôte-hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 539
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	1 549
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 559
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant Spectacle : opérateur	1 595
	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (eff. < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 679
3	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)	1 744
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 809
4	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5) - chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 002
5	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 249

6	205	Machines à sous : MCD 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
7	230	Machines à sous : directeur des MAS, 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 heures à 6 heures du matin.

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie à compter du 1er janvier 2019

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondants	Salaire minima mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
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, économiste débutant, réceptionniste	1 539
2	110	1 demi chef de rang, 1 demi chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 549
	115	Chef de partie (débutant)	1 559
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 595
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, économiste, plonge (eff. > 10), chef pâtissier (eff. < 10)	1 809
4	155	1er maître d'hôtel (eff. < 10), chef de cuisine (eff. < 10), chef pâtissier (eff. > 10), chef de réception	2 002
5	175	1er maître d'hôtel (eff. > 10), chef de cuisine (eff. > 10) responsable banquets	2 249
6	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 635
7	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 956

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

Avenant n° 22 du 22 janvier 2020 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; FS CFDT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 : 1 549 € brut ;

Indice 105 : 1 559 € brut ;

Indice 110 : 1 569 € brut ;

Indice 115 : 1 579 € brut ;

Indice 120 : 1 615 € brut ;

Indice 130 : 1 700 € brut ;

Indice 135 : 1 766 € brut ;

Indice 140 : 1 832 € brut ;

Indice 150 : 1 963 € brut ;

Indice 155 : 2 028 € brut ;

Indice 160 : 2 093 € brut ;

Indice 170 : 2 224 € brut ;

Indice 175 : 2 278 € brut ;

Indice 180 : 2 343 € brut ;

Indice 190 : 2 473 € brut ;

Indice 200 : 2 604 € brut ;

Indice 205 : 2 668 € brut ;

Indice 230 : 2 993 € brut.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au premier jour du mois suivant son extension.

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
1	100	Chasseur - portier	1 549
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) - hôtesse - valet - bout de table	1 559
2	110	Croupier de boule - changeur - cartier - secrétaire comptable ou aux entrées	1 569
	120	Croupier de boule 1re catégorie - croupier 3e catégorie	1 579
3	130	Caissier - croupier 2e catégorie	1 700
	140	Croupier 1re catégorie	1 832
	150	Sous-chef de table	1 963
4	160	Chef de table - chef de partie boule - chef caissier	2 093
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 224
5	175	Chef de partie jeux	2 278
	180	Caissier principal	2 343
	190	Chef de partie principal	2 473
6	200	Sous-directeur	2 604

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

Avenant n° 31 du 22 janvier 2020 relatif aux grilles de rémunérations minimales mensuelles

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SCMF ; ACIF,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; FS CFDT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), selon les annexes I et II jointes, et comme suit :

Indice 100 : 1 549 € brut ;

Indice 105 : 1 559 € brut ;

Indice 110 : 1 569 € brut ;

Indice 115 : 1 579 € brut ;

Indice 120 : 1 615 € brut ;

Indice 130 : 1 700 € brut ;

Indice 135 : 1 766 € brut ;

Indice 140 : 1 832 € brut ;

Indice 150 : 1 963 € brut ;

Indice 155 : 2 028 € brut ;

Indice 160 : 2 093 € brut ;

Indice 170 : 2 224 € brut ;

Indice 175 : 2 278 € brut ;

Indice 180 : 2 343 € brut ;

Indice 190 : 2 473 € brut ;

Indice 200 : 2 604 € brut ;

Indice 205 : 2 668 € brut ;

Indice 230 : 2 993 € brut.

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexes

**

En vigueur étendu

Annexe II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondant	Minima mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
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 - économiste débutant - réceptionniste	1 559
2	110	1/2 Chef de rang - 1/2 chef de partie cuisine confirmé - écailler - économiste	1 569
	115	Chef de partie (débutant)	1 579
	120	Chef de rang confirmé - Barman confirmé	1 615
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
4	155	1er maître d'hôtel (eff. < 10) - chef de cuisine (eff. < 10) - chef pâtissier (eff. > 10) - chef de réception	2 028
5	175	1er maître d'hôtel (eff. > 10) - chef de cuisine (eff. > 10) - responsable banquets	2 278
6	205	Responsable restauration - directeur de l'hébergement	2 668
7	230	Directeur de la restauration - directeur d'exploitation	2 993

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.

Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles

Signataires	
Organisations patronales	CDF.
Organisations de salariés	INOVA CFE-CGC ; FEC FO ; FS CFDT ; CGT commerce ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1er 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 % pour les indices suivants (selon l'annexe jointe).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des jeux traditionnels à compter du 1er juillet 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Indice	Emplois repères correspondants	Salaires minimaux mensuels pour les personnels des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Chasseur, portier	Smic en vigueur
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, bout de table	1 432,12
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire comptable ou aux entrées	1 444,92
	120	Croupier de boule 1re catégorie, croupier 3e catégorie	1 514,37
III	130	Caissier, croupier 2e catégorie	1 602,33
	140	Croupier 1re catégorie	1 725,58
	150	Sous-chef de table	1 848,83
IV	160	Chef de table, chef de partie boule, chef caissier	1 972,11
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 095,35
V	175	Chef de partie jeux	2 146,36
	180	Caissier principal	2 207,67
	190	Chef de partie principal	2 330,32
VI	200	Sous-directeur	2 452,97

(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.
PM : valeur du Smic horaire brut au 1er janvier 2012 : 9,22 € ; valeur du Smic mensuel brut au 1er janvier 2012 : 1 398,37 €.

Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SNRC ; SNRPO ; SCMF ; CPIH ; SNT ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT GNI ; SNERS ; ACIF ; SNRTC.

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CDS ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011 ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015,

Préambule

En vigueur étendu

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme est, traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques et sociologiques et de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi, ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation - les CRPEF — la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au compte personnel de formation.

Les CPNE et le FAFIH, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

À cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes

forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante. Ils ont fait depuis longtemps du FAFIH un organisme pro actif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des branches représentées au sein du « FAFIH » et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il se substitue à l'accord du 12 mai 2015 « relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs ».

Il désigne le FAFIH comme l'OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs *et des activités du tourisme*. (1)

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le FAFIH, OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, prend le nom ci-après :

« FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs *et des activités du tourisme* (1) ».

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le FAFIH, situé au 3, rue de la Ville-l'Évêque à Paris 8e. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement.

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'organisme paritaire collecteur, le FAFIH est doté de la personnalité morale.

Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités », des « chaînes de cafétérias et assimilés » et des « casinos ». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être étendu par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

Chapitre II Missions du FAFIH

Article 5

En vigueur étendu

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le FAFIH dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les branches et les entreprises dans le développement de leur politique et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteur de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;
- aux entrants de s'insérer durablement ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en œuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Article 6

En vigueur étendu

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi, le FAFIH :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC ;
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours ;
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs ;
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés ;
- favorise l'accès aux stages de promotion professionnelle et sociale.

De façon plus générale, le FAFIH développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du FAFIH prend en compte également les spécificités des branches.

Particularité du secteur : les saisonniers

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le FAFIH, la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPPS).

Article 7

En vigueur étendu

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation, nécessitent une expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le FAFIH, et pilotées par l'observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de branche et des CQP interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Elles s'associent à la volonté du législateur de développement d'une politique plus concertée en matière d'alternance, apprentissage et contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée d'apprentissage au sein de la filière de l'hôtellerie, de la restauration, *des activités de tourisme* (1) qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Le rassemblement autour des activités *du tourisme* (2), de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs au sein d'un même OPCA/ OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'État et des conseils régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance, professionnalisation et apprentissage, au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités des différentes branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux branches.

La mutualisation des fonds de l'alternance au sein du FAFIH agréé OPCA/OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'éducation nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

(1) Les termes 'des activités de tourisme' sont exclus de l'extension

en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(2) Les termes 'du tourisme' sont exclus de l'extension

en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

À la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprises, un service d'information, de conseil, de diagnostics, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formations professionnelle et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement

des entreprises.

Chapitre III Collecte et gestion des contributions

Article 10

En vigueur étendu

Le FAFIH collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

10.1. Contributions légales

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le FAFIH. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et la nature de la contribution.

a) Entreprises employant moins de 10 salariés (1)

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

- au titre de la professionnalisation : 0,15 % ;
- au titre du plan de formation : 0,40 %.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

b) Entreprises employant au moins 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise et ainsi qu'1 % du montant des rémunérations brutes des contrats à durée déterminée de l'année de référence. (2)

1. Entreprises de 10 à 49 salariés (2) :

- plan de formation : 0,20 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,15 % ;
- FPSP : 0,15 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

2. Entreprises de 50 à 299 salariés :

- plan de formation : 0,10 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

3. Entreprises d'au moins 300 salariés :

- professionnalisation : 0,40 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

10.2. Contributions supplémentaires

Le FAFIH est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de branche, et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire par l'entreprise lui donne accès à un ensemble de services personnalisés, lui permettant d'optimiser ses projets de formation.

Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

10.3. Sections financières

Le FAFIH met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section.

Ces sections comprennent :

- 1° Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 2° Le congé individuel de formation ;
- 3° Le compte personnel de formation ;
- 4° La professionnalisation ;
- 5° Le plan de formation.

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

- 1° *Les employeurs de moins de 10 salariés* (3);
- 2° *Les employeurs de 10 à moins de 50 salariés* (3) ;
- 3° Les employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
- 4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

(1) Le a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 et le § 1 du b de l'article X.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(3) Les 1° et 2° de l'avant-dernier alinéa de l'article X.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Contributions légales

Les versements perçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le conseil d'administration du FAFIH.

11.2. Contributions conventionnelles

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

11.3. Contributions volontaires

Les sommes collectées par le FAFIH au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

Article 12

En vigueur étendu

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSPP... ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 13

En vigueur étendu

L'affectation des ressources ci-après décrites est celle connue à la date de rédaction du présent accord. Elles pourront faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

13.1. Plan de formation

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP selon décision de son conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord :

- aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration) ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord ;
- au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de « développement des compétences » en dehors du temps de travail.

13.2. Professionnalisation

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration :

- aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation ;
- aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation) ;
- aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation ;
- à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, et des tuteurs ;
- aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

De plus, sur décision du conseil d'administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le FAFIH peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

13.3. CPF

Les ressources du FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et selon ses disponibilités financières :

- au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le conseil d'administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du conseil d'administration ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du conseil d'administration.

Article 14

En vigueur étendu

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

À compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014 les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe du FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative avec assistance à la déclaration sur support papier le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage ou en ligne, à l'établissement du reçu libérateur...

Il procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Article 15

En vigueur étendu

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct au sein, comme indiqué à l'article 10 du présent accord, de cinq sections financières : FPSPP, CIF, CPF, professionnalisation, plan de formation, taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'administration du travail et du FPSPP après approbation du conseil d'administration.

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Chapitre IV Gouvernance du FAFIH

En vigueur étendu

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article 4 du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la

gouvernance.

Article 16

En vigueur étendu

Chaque branche dispose d'au moins un représentant au conseil d'administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le conseil d'administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

À titre non exhaustif, le conseil d'administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge, et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA ;
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA ;
- confirme les projets des branches ainsi que les budgets y afférents ;
- contractualise les différents accords partenariaux ;
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

16.1. Groupes paritaires ad hoc

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes ad hoc rendent compte de leurs travaux au conseil d'administration.

Article 17

En vigueur étendu

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont considérées comme des organes de direction adossés au conseil d'administration.

Elles représentent les activités identifiées dans les conventions collectives nationales visées à l'article 4 du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en œuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC...

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritaire.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration qui est le garant des équilibres financiers. À ce titre, elle dispose des éléments d'informations nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi, ainsi que sur les moyens à y consacrer. À ce titre, la SPP est chargée de proposer au conseil d'administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au conseil d'administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du conseil d'administration.

Chaque SPP compte un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 18

En vigueur étendu

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du conseil d'administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

Article 19

En vigueur étendu

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou privés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

À la date de signature du présent accord, 24 CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DROM.

Le FAFIH assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de branches sous la responsabilité du conseil d'administration, et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en œuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA/OCTA auprès des conseils régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les conseils régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en régions.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du conseil d'administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du conseil d'administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associés à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

Chapitre V Dispositions diverses

Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires déposent, une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord. (1)

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire d'une part, à l'interprétation constante retenue par la Cour de cassation des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail combinés (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et d'autre part, comme étant contraire aux dispositions du II de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 231-6 du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Champ d'application

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel	NAF 56.10A
Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10B
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.29B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.21Z
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 56.30Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 93.11Z
Centres de bowling	NAF 55.90Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 96.04Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 92.00Z
Casinos jeux	

Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA

FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage

En vigueur

Le 22 décembre 2015.

ACIF

1, avenue El-Burgo-de-Osma

BP 21

33780 Soulac-sur-Mer

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que l'association des casinos indépendants français a adhéré à l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif au FAFIH tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs et à l'orientation, la formation professionnelle, l'apprentissage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
FNDF ;
FNCF ;
SNEP ;
CDF ;
FNPS ;
FFAP ;
SPQR ;
SPQD ;
SNE ;
AACC ;
SNES ;
CSDM ;
SYNDEAC ;
AFPF ;
SNDLL ;
USPA ;
SIRTI ;
CNRA ;
SNELAC ;
SPFA ;
SRGP ;
SYNPASE ;
FNAPPI ;
FICAM ;
SNSP ;
CoSMoS ;
SCMF ;
ACCeS ;
FESAC ;
GREPP ;
SPI ;
UDECAM ;
PRODISS ;
SNRC ;
SDD ;
API ;
STP ;
ARENES ;
SNRL ;
SMA ;
TLSP ;
SPECT ;
SPQN ;
SYNAM ;
PROFEDIM ;
SATEV ;
SPIIL ;
SEPM ;
SMSP ;
Forces musicales ;
UPC ;
FSICPA ;
UMSP ;
SCENES ;
SYNTIP ;
FRAAP ;
SRN ;
CSLMF,

Signataires

Organisations de salariés

SNTPCT ;
SNJ ;
SUD culture ;
CGT CSD ;
UNSA spectacle ;
Médias 2000 CFE-CGC ;
SNJ CGT ;
FNASS ;
SAMUP ;
FEC FO ;
FCCS CFE-CGC ;
FILPAC CGT ;
FNSAC CGT ;
FASAP FO ;
INOVA CFE-CGC ;
SNELD CFE-CGC ;
FPT CFTC ;
CGT-FO livre ;
SPEP CFE-CGC ;
CFTC communication,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique

intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° I du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail

dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :

-- les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;

-- les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;

- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;

- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;

- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques, frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;

- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;

- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;

- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;

- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;

- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;

- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé de :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;

- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;
- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;
- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d') :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation

des pôles paritaires sectoriels concernés ;

- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;

- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;

- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;

- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;

- arrête les budgets et les comptes annuels ;

- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;

- médias ;

- communication et industries créatives ;

- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les

domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de

l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. (1)

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

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.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

16. Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur étendu

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.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I (1)

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/ audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;
- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

(1) L'annexe 1 de l'accord est étendue sous réserve du respect de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (AFDAS).

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service	
	représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants	
	représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives	
	représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale	
	représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia	
	représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales	
	représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété	
	représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique	
	représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles	
	représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles	
	représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes	
	représenté par	
FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique	
	représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles	
	représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales	
	représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres	
	représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques	

	représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision	
	représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation	
	représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants	
	représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles	
	représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel	
	représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public	
	représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma	
	représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle	
	représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse	
	représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information	
	représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français	
	représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films	
	représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée	
	représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique	
	représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse	
	représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France	
	représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe	
	représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine	
	représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles	
	représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs	
	représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition	
	représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels	
	représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale	
	représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne	
	représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale	
	représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale	
	représenté par	

SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale	
	représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins	
	représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média	
	représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires	
	représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	

SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

		Signatures
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	
FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	

5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACIF	Association des casinos indépendants français
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
AT	Accident de travail
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAT	Centre d'aide par le travail
CC	Convention collective
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFESS	Congé pour formation économique sociale et syndicale
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie civile
CMT	Consommation médicale totale
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPM	Commission paritaire mixte
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNI	Commission nationale paritaire d'interprétation
CPNST	Commission paritaire nationale santé au travail
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRPEF	Commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CTN	Comité technique national
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DROM	Départements et régions d'outre-mer

Sigle	Définition
DUP	Délégation unique du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FASAP	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse
FCCS	Fédération culture, communication et spectacle
FEC	Fédération des employés et des cadres
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FNSAC	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GMR	Garantie mensuelle de rémunération
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GPS	Global positioning system
IAD	Invalidité absolue et définitive
IADA	Invalidité absolue et définitive accidentelle
IDCC	Identifiant de convention collective
INOVA	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos.
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPGM	Institution de prévoyance du groupe mornay
IRP	Institutions représentatives du personnel
JDC	Journée défense et citoyenneté
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MAS	Machines à sous
MP	Maladie professionnelle
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NGAP	Nomenclature des actes professionnels de la sécurité sociale
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PBJ	Produit brut des jeux
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RH	Ressources humaines
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNJ	Syndicat national des journalistes
SPEP	Syndicat national du personnel d'encadrement de la presse
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
ULM	Engins ultra-léger
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Annexe. Classification des personnels de casinos	27
2002-03-29	Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Etendue par arrêté du 2 avril 2003 JORF 29 avril 2003.	1
2003-04-03	Avenant du 3 avril 2003 relatif à la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels	32
2004-01-23	Accord professionnel du 23 janvier 2004 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos	35
2004-01-30	Adhésion par lettre du 30 janvier 2004 de la CGT à l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003	34
2004-07-02	Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 relatif aux réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention	36
2004-10-25	Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération INOVA CFE-CGC	37
2004-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des casinos	37
2005-10-31	Accord du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle	37
	Avenant n° 1 du 31 octobre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	49
	Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires	133
2005-11-24	Avenant n° 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires	136
	Avenant n° 10 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires	137
2006-04-07	Adhésion par lettre du 7 avril 2006 de la fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, à la convention collective nationale des casinos	50
	Avenant n° 5 du 31 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007	139
	Avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24	51
2007-07-31	Avenant n° 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007	140
	Avenant n° 12 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007	141
2007-11-21	Avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif à la modification de la classification des personnels des casinos (1)	51
	Avenant n° 13 du 21 novembre 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 aux modifications de classification des personnels des casinos (1)	52
2008-03-14	Avenant n° 8 du 14 mars 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées	55
2008-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2008 du SCMF à l'accord du 3 avril 2003 portant création d'une commission paritaire nationale de santé au travail et de prévention des risques professionnels	62
2008-06-30	Avenant n° 9 du 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors	62
	Avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif à l'indemnisation des salariés	66
2008-12-19	Avenant « Salaires » n° 11 du 19 décembre 2008	141
	Avenant « Salaires » n° 14 du 19 décembre 2008	144
2009-04-15	Avenant n° 12 du 15 avril 2009 relatif à l'absence pour maladie et à l'indemnisation	68
2009-05-05	Adhésion par lettre du 5 mai 2009 de la FEC FO à l'accord « CPNST » du 3 avril 2003	69
2009-10-31	Avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	69
2009-12-10	Avenant n° 14 du 10 décembre 2009 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	81
	Avenant n° 15 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	148
2010-04-15	Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	145
	Avenant n° 16 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles	149
2010-11-30	Avenant n° 16 du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	94
2011-05-06	Adhésion par lettre du 6 mai 2011 de l'ACIF à la convention	100
2011-07-21	Avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail	101
	Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	151
2012-07-01	Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	151
	Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles	152
2012-12-13	Avenant n° 2 du 13 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	102
2013-01-16	Avenant n° 19 du 16 janvier 2013 relatif à la période d'essai	110
2014-01-30	Avenant n° 20 du 30 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014	155

Date	Texte	Page
2014-01-31	Avenant n° 18 du 31 janvier 2014 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014	157
2015-12-22	Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage	186
2016-01-15	Avenant n° 19 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (personnel jeux traditionnels)	159
	Avenant n° 21 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (machines à sous, restauration)	160
2016-04-28	Avenant n° 22 du 28 avril 2016 relatif à la commission de validation des accords	111
2016-05-26	Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)	175
2016-06-23	Avenant n° 23 du 23 juin 2016 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective	115
2016-11-09	Avenant n° 24 du 9 novembre 2016 relatif à l'aménagement des fins de carrière	116
2017-10-17	Avenant n° 3 du 17 octobre 2017 relatif aux frais de santé	119
2017-12-14	Avenant n° 20 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018	162
	Avenant n° 25 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018	164
2018-01-31	Avenant n° 26 du 31 janvier 2018 à l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail	121
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	187
2018-11-22	Avenant n° 27 du 22 novembre 2018 portant modification de l'article 25.4 relatif aux congés pour événements familiaux	123
2018-11-23	Accord du 23 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	128
	Avenant n° 28 du 23 novembre 2018 portant création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)	125
2018-12-13	Avenant n° 29 du 13 décembre 2018 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective	127
2019-01-24	Avenant n° 21 du 24 janvier 2019 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019	166
	Avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019	168
2020-01-08	Avenant n° 4 du 8 janvier 2020 relatif à la prévoyance et aux frais de santé au 1er janvier 2020	131
2020-01-22	Avenant n° 22 du 22 janvier 2020 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales garanties	170
	Avenant n° 31 du 22 janvier 2020 relatif aux grilles de rémunérations minimales mensuelles	172

Index alphabétique

1

- 1. Champ d'application 117
- 1. Objet et denomination 190
- 10. Loi applicable et reglement des differends 196
- 11. Interpretation 196
- 12. Commission de suivi 196
- 13. Clause de revoyure 196
- 14. Effet 196
- 15. Revision 197
- 16. Denonciation 197
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 197
- 18. Agrement et extension 197

2

- 2. Mise en oeuvre du mecanisme de retraite progressive 117
- 2. Mise en œuvre du mecanisme de retraite progressive 117
- 2. Perimetre de l'operateur de competences 190

3

- 3. Dispositions relatives a l'execution de la retraite progressive 119
- 3. Forme juridique et textes constitutifs 190

4

- 4. Entree en vigueur. - Duree. - Revision Denonciation. - Formalites de depot 119
- 4. Missions 190

5

- 5. Dispositions financieres 192

6

- 6. Gouvernance 192

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 195

8

- 8. Devolution 196

9

- 9. Duree et entree en vigueur 196

A

- Absence pour maladie et indemnisation 14, 68
- Accord du 23 novembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 129
- Accord du 26 mai 2016 relatif a l'OPCA FAFIH et a l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hotellerie, la restauration, les loisirs et les activites du tourisme (1) 175
- Accord du 31 octobre 2005 relatif a la formation professionnelle 37
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 187
- Accord professionnel du 23 janvier 2004 relatif a l'indemnisation des salaries participant a la negociation de la convention collective des casinos 35
- ACIF 100
- Actions de formation definies comme prioritaires pour le DIF 49
- Actions de la branche 57
- Actions de prevention 57
- Adhesion 2
- Adhesion du SCMF a l'accord du 3 avril 2003 portant creation d'une commission paritaire nationale de sante au travail et de prevention des risques professionnels 62
- Adhesion par lettre de la FEC FO a l'accord « CPNST » du 3 avril 2003 69

Adhesion par lettre du 20 mai 2008 du SCMF a l'accord du 3 avril 2003 portant creation d'une commission paritaire nationale de sante au travail et de prevention des risques professionnels 62

Adhesion par lettre du 22 decembre 2015 de l'ACIF a l'accord du 12 mai 2015 relatif a l'OPCA FAFIH et a l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage 187

Adhesion par lettre du 25 octobre 2004 de la federation INOVA CFE-CGC 37

Adhesion par lettre du 30 janvier 2004 de la CGT a l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003 34

Adhesion par lettre du 5 mai 2009 de la FEC FO a l'accord « CPNST » du 3 avril 2003 69

Adhesion par lettre du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des casinos 37

Adhesion par lettre du 6 mai 2011 de l'ACIF a la convention 100

Adhesion par lettre du 7 avril 2006 de la federation nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, a la convention collective nationale des casinos 50

Adoption (Maternite - Adoption) 14

AFDAS (OPCO) 187

Agents de maitrise ou techniciens, niveau IV 30

Agrement et extension 197

Amenagement des fins de carriere 116

Amenagement et organisation du temps de travail 21

Annexe 54, 61, 145, 146, 149, 150, 152, 158, 159, 163, 172, 175, 186

Annexe I 159

Annexe. Classification des personnels de casinos 27

Annexes 153, 156, 161, 165, 168, 173, 197

Application et duree 81

Apprentissage 9

Apprentissage et formation professionnelle 9

Articulation entre activite professionnelle et vie familiale 97

Assurer le maintien du lien professionnel 97

Attribution des medailles du travail 101, 121

Attribution des parts 20

Attributions de la commission nationale 33

Autorisations d'absences 5

Autres congés 13

Autres moyens de la formation professionnelle 48

Avantages acquis 1

Avenant du 3 avril 2003 relatif a la mise en place de la commission paritaire nationale de sante au travail et prevention des risques professionnels 32

Avenant n° 1 du 31 octobre 2005 relatif a l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 49

Avenant n° 10 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires 138

Avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif a l'indemnisation des salaries 66

Avenant n° 11 du 31 juillet 2007 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif aux remunerations au 1er janvier 2007 140

Avenant n° 12 du 15 avril 2009 relatif a l'absence pour maladie et a l'indemnisation 68

Avenant n° 12 du 31 juillet 2007 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif aux remunerations au 1er janvier 2007 141

Avenant n° 13 du 21 novembre 2007 a l'accord du 23 decembre 1996 aux modifications de classification des personnels des casinos (1) 52

Avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences 69

Avenant n° 14 du 10 decembre 2009 relatif aux regimes de prevoyance et de frais de sante 81

Avenant n° 15 du 15 avril 2010 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif aux remunerations minimales mensuelles 148

Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux remunerations minimales mensuelles 145

Avenant n° 16 du 15 avril 2010 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif aux remunerations minimales annuelles 150

Avenant n° 16 du 30 novembre 2010 relatif a l'egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 94

Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux remunerations minimales mensuelles 151, 174

Avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif a l'attribution des medailles du travail 101

Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux remunerations minimales mensuelles 152

Avenant n° 18 du 31 janvier 2014 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2014 158

Avenant n° 19 du 15 janvier 2016 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (personnel jeux traditionnels) 159

Avenant n° 19 du 16 janvier 2013 relatif a la periode d'essai 110

Avenant n° 2 du 13 decembre 2012 relatif a la prevoyance et aux frais de sante 102

Avenant n° 20 du 14 decembre 2017 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2018 163

Avenant n° 20 du 30 janvier 2014 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2014 155

Avenant n° 21 du 15 janvier 2016 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (machines a sous, restauration) 160

Avenant n° 21 du 24 janvier 2019 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2019 167

Avenant n° 22 du 22 janvier 2020 a l'accord du 23 decembre 1996 relatif a la grille des remunerations minimales garanties 171

Avenant n° 22 du 28 avril 2016 relatif a la commission de validation des accords 112

Avenant n° 23 du 23 juin 2016 relatif a l'indemnisation des salaries participant a la negociation de la convention collective 115

Avenant n° 24 du 9 novembre 2016 relatif a l'amenagement des fins de carriere 116

Avenant n° 25 du 14 decembre 2017 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2018 164

Avenant n° 26 du 31 janvier 2018 a l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif a l'attribution des medailles du travail 121

Avenant n° 27 du 22 novembre 2018 portant modification de l'article 25.4 relatif aux conges pour evenements familiaux 123

Avenant n° 28 du 23 novembre 2018 portant creation de la commission permanente paritaire de negociation et d'interpretation (CPPNI) 125

Avenant n° 29 du 13 decembre 2018 relatif a l'elargissement du champ d'application de la convention collective 127

Avenant n° 3 du 17 octobre 2017 relatif aux frais de sante 119

Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 relatif aux reserves et exclusions formulees au moment de l'extension de la convention 36

Avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif aux remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2019 168

Avenant n° 31 du 22 janvier 2020 relatif aux grilles de remunerations minimales mensuelles 172

Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 relatif aux salaries 133

Avenant n° 4 du 8 janvier 2020 relatif a la prevoyance et aux frais de sante au 1er janvier 2020 131

Avenant n° 5 du 31 juillet 2007 relatif aux remunerations au 1er janvier 2007 139

Avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24 51

Avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif a la modification de la classification des personnels des casinos (1) 51

Avenant n° 8 du 14 mars 2008 relatif a l'emploi des personnes handicapees 55

Avenant n° 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaries 136

Avenant n° 9 du 30 juin 2008 relatif a l'emploi des seniors 62

Avenant « Salaires » n° 11 du 19 decembre 2008 141

Avenant « Salaires » n° 14 du 19 decembre 2008 144

B

Beneficiaires des regimes de prevoyance et de frais de sante 82

Boule 20

C

Cadres, niveau V 31

Cadres, niveau VI 31

Cadres, niveau VII 32

Champ d'application 1, 33, 35, 51, 52, 56, 66, 69, 70, 82, 95, 115, 117, 122, 123, 129, 131

Champ d'application du present accord 38

Champ d'application. - Publication. - Extension 127

Chapitre Ier Dispositions generales 177

Chapitre II Missions du FAFIH 177

Chapitre III Collecte et gestion des contributions 180

Chapitre IV Gouvernance du FAFIH 183

Chapitre V Dispositions diverses 185

CHSCT 8

Classification de l'encadrement 31

Classification des personnels de casinos 27

Classification des personnels des casinos 29, 51, 52

Clause de revoyure 196

Collecte et gestion des contributions 180

Comite d'entreprise 8

Commission de suivi 196

Commission de validation des accords 112

Commission nationale paritaire de conciliation 3

Commission paritaire de surveillance 93

Competences de la commission 112

Composition de la commission paritaire nationale de validation 112

Composition, fonctionnement et moyens de la commission nationale sante au travail 33
Conditions d'indemnisation 35, 67, 116
Conditions generales 1
Conges payes 12
Contenu des accords de groupe, d'entreprise ou d'etablissement 58
Contrat de travail 9
Contrat de travail a duree determinee 15
Contrat de travail a duree indeterminee 9
Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Etendue par arrete du 2 avril 2003 JORF 29 avril 2003. 1
Convention collective nationale du 29 mars 2002 1
Creation de la CPPNI 125

D

Date d'effet 36, 51-53
Date d'effet de l'accord et duree 36, 50, 67, 116
Date d'effet de l'avenant et duree 132
Date d'effet. - duree 122
Date d'effet. - Duree 124
Date d'entree en vigueur 34
Delegue syndical 5
Delegates du personnel 6
Denonciation 2, 130, 197
Denonciation, revision 127
Depot 131
Depot et demande d'extension 100
Depot et extension 34, 115, 123, 125
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 197
Depot. Duree 2
Devolution 196
Dispositions diverses 185
Dispositions financieres 38, 192
Dispositions generales 26, 177
Dispositions relatives a l'execution de la retraite progressive 119
Droit d'expression 4
Droit individuel a la formation 40
Droit syndical 4
Duree 115, 128
Duree (Date d'effet. - Duree) 123
Duree (Date d'effet. - duree) 122
Duree (Depot - Duree) 1
Duree de l'accord 56
Duree du travail 20
Duree du travail du personnel de l'hotellerie et de la restauration 23
Duree et entree en vigueur 100, 130, 196
Duree hebdomadaire du travail 20
Duree. - Revision Denonciation. - Formalites de depot (Entree en vigueur. - Duree. - Revision Denonciation. - Formalites de depot) 119
Durees maximales du travail 26

E

Effet 129, 196
Egalite professionnelle 3
Egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 94
Elargissement du champ d'application 127
Elargissement du champ d'application aux clubs de jeux 128
Elections 8
Emploi des personnes handicapees 55
Emploi des seniors 62
Employes-ouvriers, niveau I 29
Employes-ouvriers, niveau II 29
Employes-ouvriers, niveau III 30

Encadrement 24
Enjeux de la GPEC 71
Entree en vigueur et duree de l'avenant 127
Entree en vigueur. - Duree. - Revision Denonciation. - Formalites de depot 119
Entree en vigueur. Duree. Revision. Denonciation Formalites de depot 94
Etat modele 3 et etat modele 4 20
Evenements exclus 89
Evolution des dispositions legales et reglementaires 89
Extension 36, 67, 116, 128, 131
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 125
Extension de l'accord 50

F

Faciliter la reprise du travail 98
Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilites familiales 99
Financement 90
Financement de l'observatoire 50
Fonctionnement des commissions 127
Fonctionnement et moyens de la commission nationale sante au travail 33
Fonds d'action sociale 94
Formalites administratives 133
Formalites de depot (Entree en vigueur. - Duree. - Revision Denonciation. - Formalites de depot) 119
Formation 9
Formation professionnelle 44, 48, 96
Formation professionnelle ANNEXE 49
Formation syndicale 9
Forme juridique et textes constitutifs 190
Frais de sante 119

G

Garanties de base obligatoires du regime de frais de sante 87
Garanties de base obligatoires du regime de prevoyance 83
Garanties frais de sante 132
Gestion previsionnelle des emplois et des competences 69, 70
Gouvernance 192
Gouvernance du FAFIH 183
Grille des remunerations garanties annuelles a compter du 1er janvier 2006 138
Grille des remunerations minimales garanties 171
Grilles de remunerations minimales mensuelles 172

H

Heures de delegation 7
Heures supplementaires 23

I

Incidence sur la remuneration 26
Indemnisation des salaries 66
Indemnisation des salaries participant a la negociation de la convention collective 115
Indemnisation des salaries participant a la negociation de la convention collective des casinos 35, 36
Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions representatives du personnel 100
Interpretation 196

J

Jours de mission syndicale 6
Jours feriers 27

L

L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises 77, 78
La mise en oeuvre et suivi de l'accord 80
La promotion de la logique de GPEC aupres des entreprises 80, 81

Les donnees et les moyens de la GPEC 73, 75
Les moyens du dialogue social 79
Lettre d'adhesion de la CGT a l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003 34
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des casinos 37
Lettre d'adhesion de la federation INOVA CFE-CGC 37
Lettre d'adhesion de la federation nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, a la convention collective nationale des casinos 50
Liberte d'opinion 4
Liberte d'opinion. Syndicat 4
Loi applicable et reglement des differends 196

M

Maintien du salaire 35, 67, 115
Maternite-Adoption 15
Mesures de publicite et de depot 128
Mesures liees aux absences liees a la vie familiale 97
Mesures visant a garantir l'egalite dans l'acces a l'emploi, a la formation et a l'evolution professionnelle 95
Mesures visant a garantir l'egalite salariale 96
Mise en oeuvre de l'accord 61
Mise en place de la commission paritaire nationale de sante au travail et prevention des risques professionnels 32, 33
Mise en place de la CPPNI 125
Mise en œuvre du mecanisme de retraite progressive 117
Missions 190
Missions de l'observatoire 49
Missions de la CPPNI 125
Missions du FAFIH 177
Mobilite geographique 19
Modalite de revalorisation des prestations 89
Modalites de decompote du temps de travail 21
Modalites de fonctionnement de la CPPNI 126
Modalites de revision et de denonciation 122, 124
Modalites de suivi de l'accord 60
Modes de remuneration des personnels des jeux traditionnels 19
Modification de l'article 24 de la CCN 51
Modification de l'article 25.4 (Conges pour evenements familiaux) 123
Modification de l'article 3 de l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 122
Modification du contrat de travail 10
Modifications apportees 36
Modifications apportees a l'article 24, alinea 7 de la convention collective nationale 51
Modifications apportees a la classification des personnels des casinos 52
Modifications apportees aux grilles des remunerations minimales garanties 53
Motifs de l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 129
Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppliants) 115
Mutualisation des regimes. Designation et role de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire 91

N

Negociation et information dans l'entreprise 99
Negociation. Conciliation. Interpretation 3
Negociations annuelles obligatoires 6
Neutralisation de la periode d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits 98
Niveau V 31
Niveau VI 31
Niveau VII 32
Notification 130
Notification de la decision de la CPNV 114
Notification.?Depot.?Extension 132
Notion de travail effectif 21
Nouvelle redaction de l'article 25.4 « Autres conges » 123

O

Objet 123, 129
Objet de l'accord 56
Objet de l'avenant 69, 82
Objet et denomination 190
Obligation annuelle de negocier 99
Observation et prospective emploi-formation 72, 73
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 49, 50
OPCA FAFIH et orientation, formation professionnelle, apprentissage 175
OPCA FAFIH, orientation, formation professionnelle et apprentissage 187
OPCO AFDAS 129

P

Paiement au mois 20
Paiement des heures de delegation pour le personnel remunere aux pourboires 7
Panneaux d'affichage 5
Participation des organisations syndicales de salaries a la CPPNI 126
Passage a temps complet et developpement du temps partiel choisi 98
Perimetre de l'operateur de competences 190
Periode d'essai 10, 110
Plan de formation 39
Preamble 1, 27, 55, 62, 68, 94, 101, 102, 112, 120, 123, 125, 127, 129, 131, 176, 189
Prevoyance et frais de sante 102
Prevoyance et frais de sante au 1er janvier 2020 131
Principe « a travail egal salaire egal » 96
Procedure de validation des accords 113
Professionnalisation par la formation en alternance 44
Promotion et evolution professionnelle 96
Promotion interne 19
Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 125
Publicite 3
Publicite, formalites de depot et extension 81

R

Recrutement 95
Regimes de prevoyance et de frais de sante 81
Remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2014 155, 158
Remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (machines a sous, restauration) 160
Remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (personnel jeux traditionnels) 159
Remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2018 163, 164
Remunerations minimales mensuelles au 1er janvier 2019 167, 168
Rendez-vous, suivi, revision et denonciation de l'avenant 132
Repartition des pourboires 19
Repos hebdomadaire 26
Representation du personnel 5
Reserves et exclusions formulees au moment de l'extension de la convention 36
Respect de la vie privee 57
Reunion de la CPNV 113
Revision 2, 130, 197
Revision Denonciation. - Formalites de depot (Entree en vigueur. - Duree. - Revision Denonciation. - Formalites de depot)
119
Revision et denonciation 128
Revoyure 130
Role de la CPNV 113
Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 11
Rupture du contrat de travail ouvrant droit a prise en charge par le regime d'assurance chomage 88

S

Salaire de reference 83
Salaires 133, 136, 138, 141, 144, 145, 148, 174

Salaires Activités machines a sous, accueil, gestion, technique et spectacle, restauration-hotellerie 139
Salaires Jeux traditionnels 140, 141
Salaires. 133
Secretariat de la CPNV 114
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 195
Stagiaires 9
Suivi 130

T

Texte de base 1, 174, 175, 187
Titre Ier
- Conditions generales 1
Titre II
- Negociation. Conciliation. Interpretation 3
Titre III
- Liberte d'opinion. Syndicat 4
Titre IV
- Representation du personnel 5
Titre V
- Contrat de travail 9
Traitement des ecarts de remuneration injustifies 97
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPPNI 126
Travail a temps partiel 16
Travail de nuit et penibilite 26
Travail interimaire 16
Travailleurs handicapes 18

