



Journal Officiel
Bulletin Officiel des Conventions Collectives

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 21 septembre 2012

Casinos

Brochure n° 3167

IDCC n° 2257



TISSOT
éditions
www.editions-tissot.fr

Note des Editions Tissot :

Les textes de cette convention collective sont les textes officiels connus de l'Editeur à la date de génération de ce document. Ils intègrent les derniers Bulletins Officiels des Conventions Collectives (BOCC), les derniers avis et arrêtés parus au Journal Officiel (JO) et les commentaires sous forme de notes de l'Editeur.

Selon l'article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement écrit et préalable de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque. La violation de ces dispositions constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code sus nommé.

Copyright Editions Tissot - Tous droits réservés pour tous pays.

Les dernières mises à jour

Convention collective : Casinos

- 20/09/2012 . **Salaires, primes et indemnités - BOCC du 6 au 12 août 2012 (n° 2012/32) :**
Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles à compte du 1er juillet 2012 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie)
- 20/09/2012 . **Salaires, primes et indemnités - BOCC du 6 au 12 août 2012 (n° 2012/32) :**
Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er juillet 2012 (personnel des jeux traditionnels)

| | |
|---|-----------|
| LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES | 9 |
| SIGNATAIRES | 11 |
| CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des casinos signée le 29 mars 2002 étendue par arrêté du 2 avril 2003. | 12 |
| <i>Préambule</i> | 12 |
| <i>TITRE Ier CONDITIONS GÉNÉRALES</i> | 12 |
| <i>TITRE II NÉGOCIATION. - CONCILIATION. - INTERPRÉTATION</i> | 14 |
| <i>TITRE III LIBERTÉ D'OPINION. - SYNDICAT</i> | 15 |
| <i>TITRE IV REPRÉSENTATION DU PERSONNEL</i> | 16 |
| <i>TITRE V CONTRAT DE TRAVAIL</i> | 20 |
| CLASSIFICATION DES PERSONNELS DES CASINOS | 35 |
| Classification des personnels des casinos | 35 |
| <i>Préambule</i> | 35 |
| <i>Polyactivité</i> | 35 |
| <i>Indices intermédiaires</i> | 36 |
| <i>Généralités</i> | 36 |
| <i>Employés-ouvriers, niveau I</i> | 36 |
| <i>Employés-ouvriers, niveau II</i> | 37 |
| <i>Employés-ouvriers, niveau III</i> | 37 |
| <i>Agents de maîtrise ou techniciens, niveau IV</i> | 38 |
| <i>Classification de l'encadrement</i> | 38 |
| <i>Cadres, niveau V</i> | 38 |
| <i>Cadres, niveau VI</i> | 39 |
| <i>Cadres, niveau VII</i> | 39 |
| ANNEXES | 41 |
| Accord du 28 août 1997 portant sur l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective nationale des casinos | 41 |
| CODE DU TRAVAIL | 42 |
| <i>Article L. 212-9</i> | 42 |
| <i>(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, art. 9-I)</i> | 42 |
| ÉLECTIONS PRUD'HOMALES | 43 |
| ACCORD PROFESSIONNEL DU 21 JUIN 2002 Relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002 | 43 |
| <i>Préambule</i> | 43 |
| COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SANTE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS | 45 |

| | |
|--|-----------|
| AVENANT DU 3 AVRIL 2003 Sur la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels | 45 |
| DUREE DU TRAVAIL | 47 |
| DÉCRET N° 2003-840 DU 1er SEPTEMBRE 2003 Relatif à la durée du travail dans les casinos | 47 |
| FORMATION PROFESSIONNELLE | 48 |
| ACCORD DU 31 OCTOBRE 2005 relatif à la formation professionnelle | 48 |
| <i>Préambule</i> | 48 |
| <i>ANNEXE Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF</i> | 58 |
| AVENANT N° 1 DU 31 OCTOBRE 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications | 58 |
| ACCORD PROFESSIONNEL DU 10 JANVIER 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs | 59 |
| PRÉAMBULE | 59 |
| CHAMP D'APPLICATION | 61 |
| CHAPITRE I – L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE | 61 |
| CHAPITRE II - LA NATURE DES ACTIONS DE FORMATION, LEUR ORDRE DE PRIORITÉ ET LES MOYENS DÉPLOYÉS | 62 |
| CHAPITRE III – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA QUALIFICATION OU LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS | 64 |
| CHAPITRE IV - ÊTRE ACTEUR DE SON ÉVOLUTION TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE | 66 |
| CHAPITRE V - L'INSERTION PROFESSIONNELLE PAR LA QUALIFICATION EN ALTERNANCE | 67 |
| CHAPITRE VI – L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DURABLE DANS L'ENTREPRISE | 71 |
| CHAPITRE VII - LES ACTIONS EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI | 74 |
| CHAPITRE VIII – LES FORMATIONS À L'INITIATIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX | 74 |
| CHAPITRE IX – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE LA FORMATION | 75 |
| CHAPITRE X – L'ACCÈS À LA FORMATION DES TPE/PME | 76 |
| CHAPITRE XI – CONTRIBUER À CORRIGER LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION | 77 |
| CHAPITRE XII - MOYENS RECONNUS AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUX INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION | 79 |
| CHAPITRE XIII – PARITARISME ET RÉGIONS : LES CRPF-IH ET LES CRPE-IH | 80 |
| CHAPITRE XIV – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'HOTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DES ACTIVITÉS DE LOISIRS | 80 |
| CHAPITRE XV – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD | 80 |
| CHAPITRE XVI – PUBLICITÉ ET EXTENSION DE L'ACCORD | 81 |
| ANNEXE I - LISTE DES CQP CRÉÉS PAR LES CPNE DU SECTEUR À LA SIGNATURE DE L'ACCORD | 81 |

| | |
|--|------------|
| <i>ANNEXE II - CURRICULUM VITAE EUROPASS</i> | 83 |
| <i>ANNEXE III - CHAMP D'APPLICATION</i> | 83 |
| ACCORD DU 20 JUILLET 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs (FAFIH) | 84 |
| <i>PRÉAMBULE</i> | 84 |
| <i>CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</i> | 84 |
| <i>CHAPITRE II - LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR FAFIH</i> | 87 |
| <i>CHAPITRE III - LA GESTION DES COLLECTES ET DES DISPOSITIFS DE FORMATION</i> | 87 |
| <i>CHAPITRE IV - LA RÉGIONALISATION</i> | 90 |
| <i>CHAPITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES</i> | 91 |
| <i>ANNEXE I - Champ d'application</i> | 92 |
| PRÉVOYANCE / FRAIS DE SANTÉ | 95 |
| AVENANT N° 14 DU 10 DÉCEMBRE 2009 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé | 95 |
| EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES | 112 |
| AVENANT N° 8 DU 14 MARS 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées | 112 |
| <i>PRÉAMBULE</i> | 112 |
| <i>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</i> | 117 |
| <i>ANNEXE II : Liste des mesures destinées aux salariés ayant le statut de travailleur handicapé</i> | 118 |
| EMPLOI DES SENIORS | 120 |
| AVENANT N° 9 DU 30 JUIN 2008 relatif à l'emploi des seniors | 120 |
| <i>Préambule</i> | 120 |
| ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES | 124 |
| AVENANT N° 6 DU 30 NOVEMBRE 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes | 124 |
| <i>PRÉAMBULE</i> | 124 |
| GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) | 130 |
| AVENANT N° 13 DU 31 OCTOBRE 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) | 130 |
| INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT À LA NÉGOCIATION | 136 |
| ACCORD PROFESSIONNEL DU 23 JANVIER 2004 Relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos | 136 |
| AVENANT N° 10 DU 30 JUIN 2008 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation | 137 |
| MÉDAILLE DU TRAVAIL | 139 |

| | |
|---|------------|
| AVENANT N° 17 DU 21 JUILLET 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail | 139 |
| <i>Préambule</i> | 139 |
| SALAIRES | 142 |
| AVENANT N° 5 DU 31 JUILLET 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007 | 142 |
| <i>ANNEXE I Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle</i> | 142 |
| <i>ANNEXE II Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie</i> | 145 |
| AVENANT N° 11 DU 31 JUILLET 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007 | 146 |
| <i>ANNEXE Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels</i> | 146 |
| AVENANT N° 12 DU 31 JUILLET 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007 | 148 |
| <i>ANNEXE Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels</i> | 148 |
| AVENANT N° 13 DU 21 NOVEMBRE 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux modifications de classification des personnels des casinos | 150 |
| <i>ANNEXE I : Indices et emplois repères modifiés dans l'avenant n° 11 de l'accord du 23 décembre 1996</i> | 151 |
| <i>ANNEXE II : Avenant n° 12 de l'accord du 23 décembre 1996</i> | 152 |
| AVENANT N° 11 DU 19 DÉCEMBRE 2008 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er novembre 2008 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie) | 153 |
| <i>ANNEXE I - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle</i> | 153 |
| <i>ANNEXE II - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie</i> | 156 |
| AVENANT N° 14 DU 19 DÉCEMBRE 2008 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er novembre 2008 (personnel des jeux traditionnels) | 157 |
| <i>ANNEXE - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels</i> | 157 |
| AVENANT N° 15 DU 15 AVRIL 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au janvier 2010 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie) | 159 |
| <i>ANNEXE I - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle</i> | 159 |
| <i>ANNEXE II - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie</i> | 162 |
| AVENANT N° 15 DU 15 AVRIL 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2010 (personnel des jeux traditionnels) | 163 |

| | |
|---|-----|
| <i>ANNEXE - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels</i> | 163 |
| AVENANT N° 16 DU 15 AVRIL 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2010 (personnel des jeux traditionnels) | 165 |
| <i>ANNEXE Grille de rémunérations garanties annuelles, congés payés inclus, fixées en fonction du produit brut des jeux traditionnels</i> | 165 |
| AVENANT N° 17 DU 1ER JUILLET 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er juillet 2012 (personnel des jeux traditionnels) | 167 |
| <i>ANNEXE - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels</i> | 167 |
| AVENANT N° 18 DU 1ER JUILLET 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles à compte du 1er juillet 2012 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie) | 169 |
| <i>ANNEXE I - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle</i> | 169 |
| <i>ANNEXE II - Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie</i> | 172 |
| ARRÊTÉS D'EXTENSION | 174 |
| ARRÊTÉ DU 24 SEPTEMBRE 2002 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos | 174 |
| ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2002 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos | 174 |
| ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2003 portant extension de la convention collective nationale des casinos et d'un accord conclu dans le cadre de cette convention (n° 2257) | 174 |
| ARRÊTÉ DU 4 JUIN 2004 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 176 |
| ARRÊTÉ DU 7 JUIN 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 176 |
| ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 2004 portant extension d'un avenant et modifiant l'arrêté portant extension de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 176 |
| ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 177 |
| ARRÊTÉ DU 12 JUIN 2006 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos | 177 |
| ARRÊTÉ DU 12 JUILLET 2006 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos | 178 |
| ARRÊTÉ DU 25 OCTOBRE 2007 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 178 |
| ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2007 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 179 |

| | |
|---|------------|
| ARRÊTÉ DU 6 MAI 2008 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 179 |
| ARRÊTÉ DU 6 MAI 2008 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos | 180 |
| ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2008 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 180 |
| ARRÊTÉ DU 11 FÉVRIER 2009 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 181 |
| ARRÊTÉ DU 25 MARS 2009 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 181 |
| ARRÊTÉ DU 10 MARS 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 182 |
| ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 182 |
| ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2010 portant extension d'avenants à un accord national professionnel concernant les rémunérations du personnel des jeux traditionnels dans la branche des casinos (n° 1948) | 182 |
| ARRÊTÉ DU 1ER DÉCEMBRE 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010 | 183 |
| ARRÊTÉ DU 20 NOVEMBRE 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 186 |
| ARRÊTÉ DU 13 JUILLET 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257) | 186 |
| ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011 | 187 |
| ARRÊTÉ DU 27 DÉCEMBRE 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs | 187 |
| ARRÊTÉ DU 6 AVRIL 2012 portant extension d'un accord professionnel relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs | 188 |

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale des casinos.

Texte de base du 29 mars 2002 étendu par arrêté du 2 avril 2003.

complété par :

Avenant du 3 mai 2002 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2002 (*arrêté d'extension du 2 avril 2003*) ;

Accord professionnel du 21 juin 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002 (*arrêté d'extension du 7 octobre 2002*) ;

Avenant du 3 avril 2003 sur la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels (*arrêté d'extension du 8 décembre 2004*) ;

Avenant n° 1 du 27 juin 2003 relatif aux rémunérations minimales mensuelles ;

Avenant n° 2 du 28 novembre 2003 relatif aux rémunérations minimales mensuelles (*arrêté d'extension du 4 juin 2004*) ;

Avenant « Salaires » n° 6 du 28 novembre 2003 relatif à l'accord du 23 décembre 1996 (*arrêté d'extension du 4 juin 2004*) ;

Accord professionnel du 23 janvier 2004 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos (*arrêté d'extension du 7 juin 2004*) ;

Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 portant sur les réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention (*arrêté d'extension du 26 octobre 2004*) ;

Avenant « Salaires » n° 3 du 14 janvier 2005 (*arrêté d'extension du 30 mars 2005*) ;

Avenant « Salaires » n° 7 du 14 janvier 2005 (*arrêté d'extension du 30 mars 2005*) ;

Avenant « Salaires » n° 8 du 14 janvier 2005 (*arrêté d'extension du 30 mars 2005*) ;

Accord du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 12 juin 2006*) ;

Avenant n° 1 du 31 octobre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (*arrêté d'extension du 12 juillet 2006*) ;

Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 relatif aux grilles de rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle et celles du personnel de la restauration-hôtellerie (*arrêté d'extension du 6 septembre 2006*) ;

Avenant n° 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006 (*arrêté d'extension du 6 septembre 2006*) ;

Avenant n° 10 du 24 novembre 2005 relatif à la grille des rémunérations garanties annuelles au 1er janvier 2006 (*arrêté d'extension du 6 septembre 2006*) ;

Accord du 2 mars 2006 relatif au régime de base obligatoire de prévoyance (*arrêté d'extension du 22 novembre 2006*) ;

Avenant n° 5 du 31 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007 (*arrêté d'extension du 25 octobre 2007*) ;

Avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24 (*arrêté d'extension du 17 décembre 2007*) ;

Avenant n° 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007 (*arrêté d'extension du 25 octobre 2007*) ;

Avenant n° 12 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007 (*arrêté d'extension du 25 octobre 2007*) ;

Avenant n° 13 du 21 novembre 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux modifications de classification des personnels des casinos (*arrêté d'extension du 6 mai 2008*) ;

Avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif à la modification de la classification des personnels de casinos (*arrêté d'extension du 6 mai 2008*) ;

Avenant n° 8 du 14 mars 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées (*arrêté d'extension du 7 octobre 2008*) ;

Avenant n° 9 du 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors (*arrêté d'extension du 11 février 2009*) ;

Avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation (*arrêté d'extension du 11 février 2009*) ;

Avenant n° 11 du 19 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er novembre 2008 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie) (*arrêté d'extension du 25 mars 2009*) ;

Avenant n° 14 du 19 décembre 2008 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er novembre 2008 (personnel des jeux traditionnels) (*arrêté d'extension du 25 mars 2009*) ;

Avenant n° 12 du 15 avril 2009 relatif aux absences pour maladie et à leur indemnisation (*arrêté d'extension du 10 mars 2010*) ;

Avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (*arrêté d'extension du 20 novembre 2010*) ;

Avenant n° 14 du 10 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé (*arrêté d'extension du 1er décembre 2010*) ;

Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au janvier 2010 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie) (*arrêté d'extension du 6 août 2010*) ;

Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2010 (personnel des jeux traditionnels) (*arrêté d'extension du 6 août 2010*) ;

Avenant n° 16 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2010 (personnel des jeux traditionnels) (*arrêté d'extension du 6 août 2010*) ;

Avenant n° 6 du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (*arrêté d'extension du 13 juillet 2011*) ;

Accord professionnel du 10 janvier 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs (*arrêté d'extension du 6 avril 2012*) ;

Accord du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs (FAFIH) (*arrêté d'extension du 27 décembre 2011*) ;

Avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail (*arrêté d'extension du 23 décembre 2011*) ;

Avenant n° 1 du 15 décembre 2011 relatif à la prévoyance et aux frais de santé ;

Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er juillet 2012 (personnel des jeux traditionnels) ;

Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles à compte du 1er juillet 2012 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie).

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Le syndicat des casinos modernes de France.

Organisation syndicale :

La fédération des services CFDT.

Adhésions :

La fédération INOVA CFE-CGC par lettre du 25 octobre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA par lettre du 6 décembre 2004.

La fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service, section casino, par lettre du 7 avril 2006 ;

L'association des casinos indépendants français (ACIF), par lettre du 6 mai 2011.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des casinos signée le 29 mars 2002 étendue par arrêté du 2 avril 2003.

Préambule

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

- de manière générale dans le cadre des lois du 11 février 1950 et du 13 novembre 1982 ;
- et particulièrement, en ce qui concerne la rémunération, dans le cadre de la loi du 19 juillet 1933, d'une part, aux employeurs et, d'autre part, aux cadres 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

Article 1er : Champ d'application

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 du casino correspond à la principale activité de la société dont le code NAF, en principe, est 927 A.

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

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 2 : Avantages acquis

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.

Article 3 : Dépôt. - Durée

La présente convention collective nationale sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail et, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, déposée auprès du

secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

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

Article 3 bis : Adhésion

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

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

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

Article 4 : Révision

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

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

Article 5 : Dénonciation

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.

Article 6 : Publicité

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

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

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

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

Article 7 : Egalité professionnelle

Les parties contractantes rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur des salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs 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 premier alinéa du présent article ;
- le droit au travail et à la formation des personnes reconnues handicapées par les COTOREP.

TITRE II NÉGOCIATION. - CONCILIATION. - INTERPRÉTATION

Article 8 : Négociations

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

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

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

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

Article 9 : Commission nationale paritaire d'interprétation

(modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

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

Cette commission a pour mission :

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

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

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

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

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

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

Article 10 : Commission nationale paritaire de conciliation

Une commission nationale paritaire de conciliation est instituée.

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

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

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

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

Article 10 bis : Fonctionnement des commissions

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

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

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

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

TITRE III LIBERTÉ D'OPINION. - SYNDICAT

Article 11 : Liberté d'opinion

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

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

Article 12 : Droit d'expression

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

Article 13 : Droit syndical

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

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

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

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

Article 13 bis : Panneaux d'affichage

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

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

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

Article 14 : Autorisations d'absences

Des autorisations d'absences non rémunérées, sauf accord d'entreprise, sont accordées après préavis d'au moins 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

Article 15 : Délégué syndical

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

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

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

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués syndicaux le temps nécessaire pour l'exercice de leur mandat. Il les remplace sur leur poste de travail si besoin est, compte tenu de la nature du poste, quand la durée d'absence sera d'au moins une demi-journée de travail et moyennant un délai de prévenance de 48 heures. L'employeur s'engage à prendre en compte ces absences dans l'organisation du service, de manière à ne pas alourdir la charge de travail des autres salariés éventuellement concernés. Ces dispositions prévalent pour tous les élus ou représentants du personnel, titulaires d'un mandat ouvrant droit à crédit d'heures.

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

Article 15 bis : Jours de mission syndicale

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

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

Article 16 : Négociations annuelles obligatoires

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

Les informations remises aux négociateurs comportent obligatoirement un bilan du travail à temps partiel effectué dans l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, les délégués syndicaux reçoivent les mêmes éléments que ceux remis aux membres du comité d'entreprise à l'occasion de la réunion annuelle sur les comptes visée au 2e alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail.

Article 17 : Délégués du personnel

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

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

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel quittent leur poste de travail après en avoir informé leur responsable hiérarchique, sans préjudice du principe de libre circulation des 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.

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

Article 18 : Heures de délégation

Chaque délégué du personnel titulaire dispose, pour l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures 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.

Article 18 bis : Paiement des heures de délégation pour le personnel rémunéré aux pourboires

(complété par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

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

1. Heures de délégation prises sur le temps de travail

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

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

La valeur reversée est égale à la formule :

$$\left[\frac{\text{ Salaire mensuel brut du mois du délégué (nombre d'heures syndical ou représentant du personnel) } \times \text{ Effectivement prises } \right] / \text{ durée mensuelle du travail }$$

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.

Article 19 : Elections

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

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

Article 20 : Comité d'entreprise

(complété par avenant n° 3 du 2 juillet 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.

Article 21 : CHSCT

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

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

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

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

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

Article 22 : Formation syndicale

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

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

Article 23 : Apprentissage et formation professionnelle

Article 23.1 : Apprentissage

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

Article 23.2 : Formation

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

Article 23.3 : Stagiaires

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

Article 24 : Contrat de travail à durée indéterminée

(modifié par avenant n° 6 du 31 juillet 2007)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 17 décembre 2007.

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-dessous.

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.

Note de l'éditeur :

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.)

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.

Article 25 : Période d'essai

Toute embauche peut être soumise par l'employeur à une période d'essai, au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat de travail, sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Sauf stipulation contractuelle prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de :

- 3 mois, renouvelable 1 fois pour les cadres ;

- 2 mois, renouvelable 1 fois pour les agents de maîtrise ;
- 1 mois, renouvelable 1 fois pour les autres salariés.

Tout renouvellement de la période d'essai d'un salarié implique son accord et fera l'objet d'une notification écrite, au plus tard 7 jours calendaires avant le terme de la période initiale. Ce délai est porté à 14 jours calendaires lorsque la période d'essai initiale est de 3 mois.

Article 25.1 : Modification du contrat de travail

(modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

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 et L. 321-1-2 du code du travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Article 25.2 : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

(complété par avenant n° 3 du 2 juillet 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 :

- le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la date du licenciement, ou
- selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 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 au *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-dessous ;
- mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : si le salarié, répondant aux conditions prévues par la législation, remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité légale de licenciement.

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

- 1/2 mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus ;
- 1 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus ;
- 1 1/2 mois 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-dessus.

Article 25.3 : Congés payés

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

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

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

b) Autres salariés :

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du 1/10 (art. L. 223-11 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Article 25.4 : Autres congés

(modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

Congés pour événements familiaux

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

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou titulaire d'un pacte civil de solidarité ou du concubin ou d'un enfant : 7 jours ouvrables ;
- maladie d'un enfant : 3 ou 4 jours selon les modalités de l'article L. 122-28-8 du code du travail, ces jours étant indemnisés ;
- décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables ;
- rendez-vous citoyen : 3 jours ouvrables.

Sous réserve d'une franchise de 5 ans :

- déménagement : 1 jour ouvrable.

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.

Congés sans solde

Les salariés peuvent notamment obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L. 122-24-1 et 2 du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 122-28-1 à 4 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation ;
- les articles L. 122-32-12 à 28 du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

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

Article 25.5 : Absence pour maladie et indemnisation

(modifié par avenants n° 3 du 2 juillet 2004 et n° 12 du 15 avril 2009)

Note de l'éditeur :

Avenant n° 12 étendu par arrêté du 10 mars 2010. Il s'applique au 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er avril 2010.

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 1 an d'ancienneté au jours 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 les 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 douze mois qui précèdent le 1er jour d'arrêt maladie ;
- 5 jours de carence si le salarié n'a eu aucune absence pour maladie dans les six mois qui précèdent le 1er 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.

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.

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 de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de réintégrer, 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.

Article 25.6 : Maternité. - Adoption

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

Après 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 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 des dites consultations prénatales.

Article 26 : Contrat de travail à durée déterminée

(complété par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

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

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

En raison de la nature de l'activité des casinos, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. 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.

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

a) Les extra :

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions de l'article L. 122-1-1, 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 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, sans préjudice du délai de contestation du salarié en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail

Note de l'éditeur :

Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-3-13 du Code du travail (arrêté du 26 octobre 2004).

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.

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

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

Article 27 : Travail intérimaire

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

Article 28 : Travail à temps partiel

(modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

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

1. Définition :

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

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

2. Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel :

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après que, préalablement à leur mise en oeuvre dans l'entreprise, l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ait été recueilli : cet avis est transmis dans un délai de 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 du 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 heure 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 1 fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

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

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

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

Article 29 : Travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'insertion des handicapés au plus tard dans les 12 mois suivant la signature de la présente convention.

Article 30 : Promotion interne

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

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

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

Article 31 : Mobilité géographique

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

Dans ce cas, l'employeur prendra en charge les frais de déménagement occasionnés par ce changement de domicile.

A qualification et emploi équivalents, ces mutations s'effectuent sans baisse de rémunération.

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

Article 32 : Modes de rémunération des personnels des jeux traditionnels

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

Article 32.1 : Répartition des pourboires

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

a) Les pourboires sont déposés ostensiblement, par les bénéficiaires, dans les boîtes à pourboire des tables de jeux.

b) Le contenu de chaque boîte est compté contradictoirement, à la fin de chaque journée, par au moins 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.

Article 32.2 : Attribution des parts

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

Article 32.3 : Etat modèle 3 et état modèle 4

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

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

Article 32.4 : Boule

Les pourboires reçus par le personnel de la boule restent, sauf accord d'entreprise, acquis au personnel de ce service et répartis selon le système prévu à l'article 32.1 c . Il est entendu que les casinos dans lesquels un système différent de celui exposé au présent article a été mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente convention ne sont pas tenus de se conformer aux dispositions du présent article.

Article 32.5 : Paiement au mois

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

Dans le cas de rémunération au pourboire des employés de jeux traditionnels, cet acompte - qui ne peut, en aucun cas, imposer à l'employeur d'arrêter une seconde paye 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.

Article 33 : Durée du travail

Article 33.1 : Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail conventionnelle est fixée à 35 heures hebdomadaires. Au-delà de cette durée, les heures de travail effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires, sous réserve des dispositions des articles 33.3, 33.4, 33.5, 33.6 et 33.7 de la présente convention.

Article 33.2 : Notion de travail effectif

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

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

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

Le salarié est considéré comme étant à 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.

Article 33.3 : Modalités de décompte du temps de travail

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

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

Article 33.4 : Aménagement et organisation du temps de travail

(complété par avenant n° 3 du 2 juillet 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. A 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 un 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 »

Note de l'éditeur :

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).

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.

Note de l'éditeur :

Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004).

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 1^{er} 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.

Article 33.5 : Heures supplémentaires

(modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 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 36^e heure ou au-delà de la durée annuelle légale telle que fixée par la loi en cas de décompte hebdomadaire du temps de travail. A 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.

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

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

(modifié par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

Application du décret n° 2003-840 du 1^{er} septembre 2003.

Article 33.7 : Encadrement

(complété par avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

a) Convention de forfait en heures

Note de l'éditeur :

Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail (arrêté du 26 octobre 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.

Ajouté par avenant n° 3 du 2 juillet 2004 :

b) Convention de forfait en jours sur l'année

Les dispositions suivantes sont ajoutées :

« 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.

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.

A 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.

Article 33.8 : Incidence sur la rémunération

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

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

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

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

Article 35 : Dispositions générales

Article 35.1 : Durées maximales du travail

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

Article 35.2 : Repos hebdomadaire

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.

Article 35.3 : Travail de nuit et pénibilité

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

Par ailleurs, le CHSCT propose toutes études visant à limiter la pénibilité des différents postes de travail dans l'ensemble des secteurs d'activités des casinos.

Dans le secteur des jeux traditionnels, il conviendra de rechercher les moyens de permettre au maximum un travail assis ou reposé selon les types de tables de jeux utilisées.

Dans le secteur des machines à sous, il sera recherché le moyen de réduction des nuisances sonores.

Article 35.4 : Jours fériés

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.

CLASSIFICATION DES PERSONNELS DES CASINOS

Classification des personnels des casinos

Préambule

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 polyvalence 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).

Employés-ouvriers, niveau I

1. Définition

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

2. Niveau de connaissances requis

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

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

a) Filière exploitation jeux.

(modifié par avenant n° 7 du 21 novembre 2007)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (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, et 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 d'extension du 6 mai 2008). Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 1er juin 2008.

Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), bout de table, hôtesse/valet de pied, équipier machines à sous, contrôleur des entrées, hôte/hôtesse, caissier débutant, technicien débutant.

b) Filière exploitation hors jeux.

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

Ouvreuse, aide accessoiriste.

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

c) Filière administration-gestion.

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

Employés-ouvriers, niveau II

1. Définition

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

2. Connaissances requises

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

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

a) Filière exploitation jeux.

(modifié par avenant n° 7 du 21 novembre 2007)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (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, et 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 d'extension du 6 mai 2008). Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 1er juin 2008.

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

1. Définition

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

2. Connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation initiale ou professionnelle (CQP, baccalauréat, brevet technique (niveau IV de l'éducation nationale).

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

a) Filière exploitation jeux.

(modifié par avenant n° 7 du 21 novembre 2007)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (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, et 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 d'extension du 6 mai 2008). Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 1er juin 2008.

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, économe, 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

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. A titre d'exemple, le niveau IV constitue le classement de départ pour les emplois suivants

a) Filière exploitation jeux.

(modifié par avenant n° 7 du 21 novembre 2007)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (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, et 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 d'extension du 6 mai 2008). Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 1er juin 2008.

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

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

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. *A titre d'exemple, le niveau V constitue le classement de départ pour les emplois suivants*

a) Filière exploitation jeux.

(modifié par avenant n° 7 du 21 novembre 2007)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (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, et 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 d'extension du 6 mai 2008). Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit le 1er juin 2008.

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

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 mise 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. *A 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

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. A 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.

Fait à Paris, le 29 mars 2002.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Accord du 28 août 1997 portant sur l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective nationale des casinos

Note de l'éditeur :

Exclu de l'extension (arrêté du 2 avril 2003).

Article 1er : Champ d'application

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

Article 2 : Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 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 Ibis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces 2 jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3 : Conditions d'indemnisation

Il est prévu les indemnités de remboursements, dans la limite de 4 représentants présents nommément désignés par leur confédération syndicale professionnelle :

a) Pour les salariés habitant l'Ile-de-France :

- frais de restauration : 1 forfait d'un repas d'une valeur de 6 minima garantis par repas

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 1997 : 18,23 F.

;

- frais de déplacement : 1 forfait de transport d'une valeur de 2 minima garantis

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 1997 : 18,23 F.

.

b) Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

- frais d'hébergement : 1 forfait nuité (chambre + petit déjeuner), d'une valeur de 15 minima garantis

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 1997 : 18,23 F.

;

- frais de restauration : 1 forfait de 3 repas d'une valeur de 6 minima garantis par repas

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 1997 : 18,23 F.

;

• 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 : avion limité à la France métropolitaine, si le mandaté concerné peut bénéficier de réduction ou train de nuit en 1re classe couchette.

Ces remboursements seront effectués sur présentation des justificatifs.

Article 4 : Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à partir du 1er août 1997 et est valable pour 2 ans.

Article 5

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.

Fait à Paris, le 28 août 1997.

(Suivent les signatures.)

CODE DU TRAVAIL

Article L. 212-9

Note de l'éditeur :

Exclu de l'extension (arrêté du 2 avril 2003).

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, art. 9-I)

I. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 21 JUIN 2002 Relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002

Note de l'éditeur :

Texte étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

Préambule

Les partenaires sociaux du secteur des casinos autorisés reconnaissent l'importance que revêtent les élections aux conseils des prud'hommes tant du côté salariés que du côté employeurs. Dans cet esprit, ils conviennent d'un commun accord d'acter un dispositif facilitant cette démarche.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique dans le champ d'application défini dans la convention collective nationale des casinos autorisés.

Note de l'éditeur :

Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions du premier alinéa du II de l'article R. 513-11 du code du travail et du décret n° 2002-398 du 22 mars 2002 (arrêté d'extension du 7 octobre 2002).

Article 2 : Inscriptions sur les listes électorales

Pour pouvoir voter aux élections, l'électeur doit obligatoirement être inscrit sur les listes électorales. A la date de la conclusion de cet accord, les entreprises ont fait le nécessaire. Cependant, dans le cas où cela n'aurait pas été fait, l'entreprise doit régulariser la situation et faire parvenir la déclaration dans les plus brefs délais et au plus tard au 30 septembre. Cette liste devra être affichée pendant au moins 8 jours avant l'envoi, afin de permettre aux salariés de vérifier l'exactitude des déclarations.

Article 3 : Absences autorisées

Conformément à la réglementation en vigueur, le temps nécessaire pour aller voter est pris sur le temps de travail et ne peut donner lieu à aucune diminution de rémunération. Les entreprises veilleront à ce que les salariés travaillant ce jour-là soient autorisés à quitter leur poste de travail et feront en sorte que le planning soit organisé pour faciliter leur participation au scrutin.

Les délégués syndicaux dûment mandatés par leur organisation syndicale peuvent participer au bureau de vote et aux dépouillements, le temps passé à l'exercice de leur fonction sera rémunéré par l'entreprise.

Dans le cas où le bureau de vote serait éloigné du lieu de travail, un moyen de transport pourra être mis en place pour permettre aux salariés de voter.

Article 4 : Vote par correspondance

Conformément aux dispositions réglementaires, le vote par correspondance est autorisé pour les salariés qui remplissent les conditions requises à l'article 513.77 du code du travail. La spécificité particulière des emplois dans le secteur des casinos fait que la majorité des salariés entrent dans ces catégories. Dans ce contexte, les employeurs procéderont à l'information nécessaire auprès de tous les salariés dans le courant du mois d'octobre.

Article 5 : Heures de délégation supplémentaires

A compter du mois suivant la signature de l'accord, et jusqu'au 31 décembre, les délégués syndicaux dûment désignés par les organisations représentatives bénéficieront d'un crédit forfaitaire exceptionnel d'heures de délégation de 30 heures pour la période allant jusqu'au scrutin, pour leur permettre de préparer et d'assister aux réunions éventuelles organisées par leurs organisations syndicales, sur justifications desdites organisations. Ces

heures seront prises sur le temps de travail. A défaut, elles feront l'objet exclusivement d'une récupération en temps.

Article 6 : Négociations dans les entreprises

Pour permettre une meilleure adéquation de l'accord avec l'entreprise et pour tenir compte des différentes organisations, des négociations s'ouvriront sans tarder entre les représentants des salariés et les directions.

Article 7 : Application et extension

Les partenaires sociaux s'engagent à veiller à la bonne application de cet accord et en demande l'extension au ministère du travail. La demande sera faite par la partie patronale la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 juin 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des casinos modernes de France ;

Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale du syndicat des cadres et agents de maîtrise des casinos et cercles CFE-CGC ;

Fédération du commerce et des services CGT ;

Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SANTE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

AVENANT DU 3 AVRIL 2003 Sur la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

Note de l'éditeur :

Texte étendu par arrêté du 8 décembre 2004.

Article 1er : Mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux, en référence à l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000, décident de la création d'une commission paritaire nationale de la santé au travail et prévention des risques professionnels.

Article 2 : Champ d'application

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

Article 3 : Attributions de la commission nationale

La commission prévue à l'article 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. Evaluations 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.

Article 4 : Composition, fonctionnement et moyens de la commission nationale santé au travail

La commission paritaire nationale santé au travail est présidée alternativement par le collège patronal signataire et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. La durée du mandat est de 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.

Article 5 : Date d'entrée en vigueur

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

Article 6 : Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 3 avril 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sport, loisirs et casino CFE-CGC ;

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

Adhésions :

Syndicat des casinos modernes de France (SCMF), par lettre du 20 mai 2008 ;

Fédération des employés et cadres FO, par lettre du 5 mai 2009.

DUREE DU TRAVAIL

DÉCRET N° 2003-840 DU 1er SEPTEMBRE 2003 Relatif à la durée du travail dans les casinos

(Journal officiel du 4 septembre 2003)

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment son article L. 212-4 ;

Vu le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits ;

Vu la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, étendue par arrêté du 2 avril 2003,

Décète :

Article 1

Les dispositions du présent décret s'appliquent à l'ensemble du personnel de la restauration et de l'hôtellerie des casinos autorisés répertoriés à la classe 92.7A des nomenclatures et des produits, approuvés par le décret du 2 octobre 1992 susvisé.

Elles ne s'appliquent pas aux salariés de l'hôtellerie et de la restauration de ces établissements relevant d'un accord d'entreprise ayant réduit leur durée du travail à 35 heures, ni à ceux dont la durée du travail a été réduite à 35 heures en vertu d'un engagement unilatéral de l'employeur, ou du contrat de travail.

Article 2

La durée du travail, équivalente à la durée légale prévue au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail, des personnels visés à l'article 1^{er} est fixée à :

38 heures à compter de l'entrée en vigueur du présent décret ;

37 heures du 1^{er} janvier 2004 jusqu'au 31 décembre 2004.

Elle est ramenée à la durée légale de 35 heures au 1^{er} janvier 2005.

Article 3

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2003.

Jean-Pierre Raffarin

Par le Premier ministre :

Le ministre des affaires sociales,

du travail et de la solidarité,

François Fillon

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2005 relatif à la formation professionnelle

Note de l'éditeur :

Accord étendu par arrêté du 12 juin 2006.

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu les accords des 10 janvier 1997 et 23 juillet 1998 et son avenant du 15 septembre 1998 portant adhésion à l'OPCA-FAFIH ;

Vu l'accord collectif national du 22 novembre 2001 créant la CNPE-Casinos.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche des casinos signataires du présent accord s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail ;
- contribue à répondre aux besoins des entreprises en un personnel qualifié ;
- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe.

Les parties signataires du présent accord se déclarent résolues :

- à encourager l'acquisition de qualifications ;
- à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances.

Article 1er : Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la France métropolitaine, ainsi que celles des départements d'outre-mer compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002.

Article 2 : Dispositions financières

2.1. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA désigné par la branche à la date de signature du présent accord, selon l'une des 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.

Article 3 : Le plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle et souhaitant prendre en compte les orientations de la branche professionnelle et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation doit distinguer 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. Les actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

3.2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre 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. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler pendant le temps de travail et en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle ;
- dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

En application de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés la définition des conditions de mise en oeuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Article 4 : Le droit individuel à la formation

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

Le 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.

Note de l'éditeur :

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 six ans d'ancienneté (arrêté d'extension du 12 juin 2006).

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

Note de l'éditeur :

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 six ans d'ancienneté (arrêté d'extension du 12 juin 2006).

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

Note de l'éditeur :

Paragraphe b) étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté d'extension du 12 juin 2006).

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

Note de l'éditeur :

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 d'extension du 12 juin 2006).

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) Les conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en mains propres, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie ;
- la durée de l'action ;
- les dates de début et de fin d'action ;
- et éventuellement la dénomination de l'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 2 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. Allocation de formation des DIF prioritaires

Note de l'éditeur :

Paragraphe 3. 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 organisés dans le cadre du DIF ainsi que, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement, mais pas l'allocation de formation (arrêté d'extension du 12 juin 2006).

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. La transférabilité du DIF

Note de l'éditeur :

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

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 »

Note de l'éditeur :

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 d'extension du 12 juin 2006).

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.

Article 5 : La professionnalisation par la formation en alternance

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est notamment l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en centre de formation aux fins :

- d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à l'ANPE, ainsi que leur qualification professionnelle ;
- de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

5.1. Le contrat de professionnalisation

a) Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du travail :
- un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-Casinos ;
- 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 3 paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

b) Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

La durée du contrat de professionnalisation sera définie pour chaque type de formation et pour un poste de travail donné dans le cadre de la CPNE.

c) Durée du contrat de professionnalisation

1. Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

2. Le contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le référentiel de la qualification établi par la CPNE induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

d) Rémunération

Note de l'éditeur :

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

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 de 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 vidéosurveillance 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. Les actions comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

2. Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque le bénéficiaire est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;
- 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. La période de professionnalisation

a) Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En application de la loi du 4 mai 2004, la période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une 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. Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles préconisent le développement de la formation des tuteurs et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Souhaitant valoriser la fonction de tuteur, elles proposent une reconnaissance de cette dernière dont les modalités seront définies par accords d'entreprise, signés par les délégués syndicaux ou à défaut les délégués du personnel.

a) Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 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 2 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.

Article 6 : Autres moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord s'accordent à compléter ultérieurement par accord les points ci-dessous relatifs aux objectifs et moyens de la formation professionnelle continue.

6.1. L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 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. Le passeport formation

Afin de permettre au salarié d'avoir la traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et

ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation.

6.3. La validation des acquis de l'expérience et le 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.

Fait à Paris, le 31 octobre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicat de salariés :

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

ANNEXE Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

Les parties signataires du présent accord ont défini comme prioritaires au titre du DIF les actions de formation suivantes :

- les actions de formation permettant d'améliorer les compétences dans le domaine des techniques professionnelles propres au métier de la branche (jeux, restauration, accueil...) ;
- les actions de formation permettant d'améliorer les connaissances des salariés en matière de réglementation des jeux ;
- les formations en langue et les formations bureautiques et informatiques, dans la mesure où elles sont en rapport avec l'activité professionnelle ;
- les actions de formation permettant de développer les compétences managériales et de gestion ;
- les actions de formation permettant d'améliorer les compétences en 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

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 12 juillet 2006.

Pour accompagner les entreprises relevant du champ d'application du présent accord dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les organisations signataires du présent accord décident de rejoindre l'observatoire des branches regroupées dans l'OPCA-FAFIH.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apportera par ses travaux d'analyse son concours à l'identification des changements qui affecteront ou qui seront susceptibles d'affecter les métiers et les qualifications de la branche casinos.

Article 1er : Missions de l'observatoire

L'observatoire permet :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés concernés par le présent accord ;
- d'assurer un suivi de leur évolution ;
- et de travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long terme.

Article 2 : Financement de l'observatoire

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

Article 3 : Date d'effet de l'accord et durée

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir d'un jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension et peut être révisé et dénoncé dans les conditions du droit commun prévues aux articles L. 132-7 et L. 131-8 du code du travail.

Article 4 : Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132.10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 octobre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicat de salariés :

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

ACCORD PROFESSIONNEL DU 10 JANVIER 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs

Note de l'éditeur :

Accord étendu par arrêté du 6 avril 2012 – JO du 20 avril 2012. Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er mai 2012. Les termes : « aux activités de loisirs » contenus dans le titre de l'accord sont exclus de l'extension en tant qu'ils constituent une ambiguïté de rédaction susceptible de créer un chevauchement de champ avec la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, étendue par arrêté du 25 juillet 1994.

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-6 et R. 2241-9 du code du travail, tel qu'ils résultent des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991, n° 2004-391 du 4 mai 2004, et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle continue ainsi que de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 « sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » complétant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ces textes font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel, de se réunir au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, ci-après désigné « secteur », les partenaires sociaux ont conclu un accord sur « les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle », dès 1985 pour l'industrie hôtelière et la restauration collective. Ces accords, modifiés respectivement en 1992 et 1994, ont été actualisés dans un accord collectif national commun et élargi le 27 mars 2007.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage, - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que conjuguant un public dont c'est « le premier choix » d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les « savoirs » professionnels -, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur « l'apprentissage dans l'industrie hôtelière ».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ensemble de ces textes.

Comme le souligne l'étude prospective « Quel avenir pour les métiers du secteur HCR ? » réalisée en 2009 par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le secteur représente une activité de main d'oeuvre qui assure la satisfaction des besoins des individus hors de leur domicile : héberger, nourrir, mais aussi détendre ou divertir et qui répond aux souhaits des individus comme des collectivités.

L'une de ses caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les parties signataires entendent prendre en compte la diversité des publics et des situations de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Elles rappellent que le secteur est constitué par plusieurs activités :

- la restauration commerciale ;
- la restauration collective ;
- l'hôtellerie ;
- les cafés, les brasseries, le monde de la nuit ;
- les traiteurs et organisateurs de réception ;
- la thalassothérapie ;
- les casinos ;
- les bowlings.

Ces activités sont identifiées dans trois conventions collectives nationales. A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels – cafés – restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités » et des « casinos ».

Le secteur dispose d'atouts non négligeables tels une offre diversifiée, une bonne irrigation du territoire, une activité qui ne peut se délocaliser, ni être remplacée par aucune autre, un emploi en progression constante et une création d'entreprises forte.

De plus, les activités qui le composent offrent des emplois transversaux (de nombreuses passerelles existent d'une branche à une autre, engendrant une mobilité naturelle des salariés et favorisant le développement de parcours professionnels et une fluidité du marché du travail) et requièrent des compétences qui sont transférables tant à l'intérieur qu'en dehors du secteur.

Pour autant, il est confronté, à un bouleversement du paysage des métiers et à une évolution des compétences requises qui s'articulent autour :

- d'emplois qui ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations humaines, commerciales, de marketing... ;
- du développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluri compétences à côté d'emplois spécialisés ;
- d'une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant du dialogue social, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à oeuvrer pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- les commissions paritaires nationales de l'emploi de l'industrie hôtelière et des casinos ;
- le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités de loisirs ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, auquel est rattaché le service certificateur : l'ADEFIH.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe III.

CHAPITRE I – L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en matière de formation et l'appétence pour la formation.

Ce constat prend un relief particulier dans le secteur qui connaît, traditionnellement, une forte mobilité interne et externe des salariés et est composé en large majorité de TPE et comprend une population dont la problématique est liée à son statut : les saisonniers.

C'est pourquoi, le FAFIH finance des campagnes de communication d'envergure sur les métiers et les enjeux de la formation.

Par ailleurs, dans le cadre de l'individualisation de la formation qui a pris corps avec le DIF et la VAE, mais aussi tenant compte des difficultés d'accès à la formation des TPE ou des saisonniers, le FAFIH met en place des mesures de simplification des modalités de mises en oeuvre des formations (plateforme téléphonique, site internet dédié contribuant à la facilitation des démarches, réseau de communication, partenariats...).

Au-delà de l'information, les partenaires sociaux du secteur sont, eux aussi, convaincus que l'orientation est un facteur de sécurisation des parcours professionnels.

Ils considèrent que ces vecteurs sont efficaces dès lors qu'ils sont conjugués avec une proximité de services, un rassemblement de moyens et une participation active des entreprises et des salariés.

Ils préconisent le développement des mesures ci-après.

Article 1er : Le passeport orientation et formation

Tout salarié qui le souhaite doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Pour ce faire, l'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son passeport orientation formation. Celui-ci est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation en le complétant par les différentes formations qu'il suivra dans le cadre de l'entreprise. Il recense, notamment :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie ;
- le ou les emplois tenus dans une même ou plusieurs entreprises dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- les actions de formation prescrites par Pôle Emploi ;
- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les signataires encouragent les branches et les entreprises à proposer, par accord, des informations complémentaires que le salarié peut faire figurer dans son passeport formation. Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Le passeport orientation et formation peut être établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP - ou être inspiré du curriculum vitae européen « Curriculum vitae Europass » (disponible sur Internet : www.europass.cedefop.europa.eu).

Toutefois, l'utilisation du « passeport professionnel » élaboré par la CPNE-IH est encouragée.

Article 2 : L'entretien professionnel

Les signataires s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux interprofessionnels dans l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans. Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise ou du marché de l'emploi. Il peut être réalisé lors de l'entretien d'activité.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des deux dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou de la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant son déroulement. L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

L'entretien professionnel se traduit par un écrit remis au salarié.

Les parties signataires préconisent la mise en place d'une formation à l'entretien individuel en faveur de chacune des parties.

Afin de sensibiliser les entreprises et faciliter l'organisation de cette formation, ce thème figure parmi les priorités du secteur au titre d'actions collectives déployées en faveur des entreprises de moins de 50 salariés par le FAFIH.

Afin de faciliter la mise en place de l'entretien individuel, les parties signataires souhaitent qu'un outil ressource (support de l'entretien) soit mis à la disposition des petites entreprises. Pour ce faire, les CPNE se rapprocheront de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur.

Article 3 : Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou d'orientation suite à une inaptitude professionnelle.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée alors, sous la forme d'un congé de bilan de compétence.

CHAPITRE II - LA NATURE DES ACTIONS DE FORMATION, LEUR ORDRE DE PRIORITÉ ET LES MOYENS DÉPLOYÉS

Article 4 : Les grandes orientations

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Les passerelles qui existent entre les branches du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir bénéficié d'une première insertion professionnelle souhaitent donner une nouvelle orientation à leur carrière.

Face à ce constat, la profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- montrer l'attractivité des métiers ;
- insérer durablement les nouveaux salariés et les faire évoluer ;
- fidéliser les salariés en place ;
- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises ;
- transmettre les savoirs.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première - apprentissage et insertion en alternance - et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches.

Pour ce faire, les structures paritaires dont le secteur s'est doté sont des interlocuteurs incontournables de consultation pour les différentes institutions en charge de l'investissement, du fonctionnement, des programmes et des validations, tant au niveau national dans le cadre de leur participation aux commissions consultatives du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des contrats d'objectifs territoriaux.

Dans ce contexte général, les parties signataires considèrent comme prioritaires, les actions de formation qui permettent :

- aux salariés :
 - de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
 - d'optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation ;
 - d'être acteur de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) et au congé individuel de formation (CIF) ;
- aux entrants :
 - de s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Article 5 : Le développement de partenariats

Les partenariats sont un axe fort de la politique du secteur. Construits tant au niveau national qu'au niveau régional et local, ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils offrent, outre des financements complémentaires, les conditions d'une simplification de l'accès à la formation et permettent de répondre aux besoins des personnes, quel que soit leur statut, tout au long de leur vie professionnelle.

Les partenariats s'établissent soit :

- à l'initiative du FAFIH ;
- à l'initiative conjointe des CPNE, du FAFIH ou d'une instance institutionnelle ;
- à une réponse à un appel à projet.

Dans ce sens, les parties signataires, réunies au sein du FAFIH, ont conclu, ou sont sur le point de conclure, différentes conventions nationales à déclinaison régionale, avec :

- le ministère du travail pour l'ADEC (action de développement des emplois et compétences) ;
- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Pôle Emploi ;
- la direction du tourisme ;
- les conseils régionaux (dans le cadre de contrats d'objectifs territoriaux - COT) ;
- l'association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) ;
- l'association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- la coordination nationale des missions locales ;
- la coordination des maisons de saisonniers.

Ces partenariats ont pour objectif de faire converger les financements vers les publics en déficit de formation, de cofinancer les actions de l'OPCA FAFIH et de simplifier l'accès à la formation. Ils font l'objet d'une évaluation à l'issue de leur réalisation.

Article 6 : La mise en place de réseaux de qualité

Les partenaires sociaux ont souhaité que le FAFIH s'inscrive dans une démarche de qualité et, qu'à ce titre, il construise des partenariats avec les différents acteurs de la formation professionnelle afin de garantir les orientations prises.

A la signature du présent accord, plusieurs réseaux de qualité sont mis en place :

- organismes de formation signataires de la charte de partenariat ;
- CFA partenaires ;
- organismes de formation accrédités pour préparer les CQP ;

- formateurs labellisés en vue de la formation des tuteurs en entreprise ;
- tuteurs accrédités ;
- accompagnateurs VAE-CQP ;
- « Ambassadeurs des métiers » .

CHAPITRE III – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA QUALIFICATION OU LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS

Les signataires observent que, depuis la loi du 4 mai 2004, complétée par la loi du 29 novembre 2009, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (congé individuel de formation - CIF, congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience - VAE) ;
- du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation - DIF.

Ils rappellent les éléments de définition d'une action de formation devant être respectés pour que celle-ci soit financée sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Article 7 : Les actions du plan de formation

Le plan de formation constitue un des moyens d'accès des salariés à la formation, à l'initiative de l'entreprise. Il comprend, au principal, les actions de formation correspondant aux besoins de l'entreprise et aux évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face mais peut, également, prendre en compte les souhaits des salariés.

A ce titre, il participe au maintien dans l'emploi de salariés fragilisés par un déficit de formation ou une formation initiale insuffisante.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à établir des plans de formation qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient, à terme rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation entraînant, pour chacune d'elles, des modalités différentes de mise en oeuvre :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification, par le biais de parcours professionnels.

Conscientes des contraintes des entreprises, elles préconisent l'organisation de formations autour de modules de courte durée, à partir d'un objectif préalablement déterminé qui, conjugués et associés, revêtent la forme d'une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail et s'inscrivent dans la construction de parcours professionnels.

Elles rappellent le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

Sont considérées comme prioritaires, au titre du plan de formation des entreprises du secteur les actions de formation relevant des domaines suivants :

- les techniques professionnelles liées aux évolutions des diverses activités et des compétences ;
- le service (qualité et professionnalisation) : le coeur de l'activité du secteur est rattaché à l'accueil et à la prise en charge de la clientèle, ce qui induit une nécessaire capacité à communiquer avec le client ;
- les langues étrangères : il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la sensibilisation à plusieurs langues mal maîtrisées. Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation ;
- la bureautique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels courants ;

- la pratique opérationnelle des ressources humaines (management RH) ;
- les techniques de vente, de commercialisation et de distribution ;
- la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation, le français langue étrangère - FLE.

Article 8 : La période de professionnalisation

Ce dispositif a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Il est, également, ouvert aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion - CUI - à durée indéterminée ou déterminée.

Les signataires préconisent le développement de cette mesure qui permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, optimise leur employabilité.

8.1. Eligibilité et recevabilité

La période de professionnalisation est accessible 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 pluri compétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, le management d'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par les CPNE ;
- qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans (sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an) et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- reconnus handicapés ;
- reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement ;
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte d'invalidité.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en organisme de formation dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

La période de professionnalisation est recevable dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période ;
- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise ;
- la qualification du tuteur.

8.2. Les objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a une double finalité :

D'une part, acquérir une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) - diplôme ou titre ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

D'autre part, participer à une action de formation dont l'objectif est défini par les CPNE.

Ceux-ci sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique ;
- l'évolution professionnelle du salarié, liée :
 - à l'amélioration des compétences ;
 - au développement de la pluri-compétence ;
 - à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;

- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

Ces objectifs peuvent être complétés ou modifiés par décision des CPNE.

8.3. Durée de la formation de la période de professionnalisation

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, est établie par le conseil d'administration du FAFIH. A la date de signature du présent accord, elle ne peut être inférieure à 80 heures ni supérieure à 840 heures.

Les éléments qui permettent d'apprécier le bien-fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. A la date de signature du présent accord la durée minimale de la période est de 3 mois ; elle est plafonnée à 24 mois pour les actions diplômantes et à 12 mois pour les autres actions de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du FAFIH, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son conseil d'administration.

CHAPITRE IV - ÊTRE ACTEUR DE SON ÉVOLUTION TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Article 9 : Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF, créé par la loi du 4 mai 2004, a été optimisé par la loi du 24 novembre 2009. Son accès est désormais portable, sous conditions, après que le contrat de travail a cessé.

9.1. L'information sur le DIF

Afin de faciliter l'accès au DIF, le FAFIH met en place à titre expérimental une plateforme téléphonique accessible et gratuite permettant d'apporter des premières réponses avant, le cas échéant, de rediriger la personne vers les services technique de l'OPCA.

De plus, des rendez-vous d'information sont organisés et une documentation pratique est adressée à l'ensemble des entreprises adhérentes au FAFIH (notamment les TPE) afin de les sensibiliser ainsi que les salariés sur ce dispositif.

9.2. Conditions d'accès et mise en oeuvre

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en oeuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004, 7 février 2005 et 31 octobre 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler prioritairement les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au titre du DIF les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication ;

Note de l'éditeur :

A l'exception des formations aux logiciels / progiciels liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par « activité professionnelle » il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- les formations transversales liées à l'activité de l'entreprise ;

- les formations au développement personnel à condition qu'elles soient explicitement rattachées à la fonction ;
- l'alphabétisation, les formations liées à la lutte contre l'illettrisme, le FLE, (acquisition d'un socle de compétences de base) ;
- le bilan de compétence ;
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

9.3. La portabilité du DIF

Les parties signataires confirment les dispositions figurant à l'article 22 de l'avenant n° 2 à l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, conclu le 22 juin 2010.

Elles rappellent que le paiement des sommes visées aux 1° et 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail est imputé au titre de la section professionnalisation de l'OPCA FAFIH.

Article 10 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par les CPNE.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de trois ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles confirment leur volonté de développer la VAE et demandent aux instances paritaires du secteur - OPCA et CPNE - de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

D'ores et déjà, le FAFIH renforce son action pour favoriser l'accès à cette mesure.

Il finance l'accompagnement des parcours VAE, développe une information ciblée auprès des entreprises - relais privilégié de la communication des salariés -, simplifie les procédures d'accès à la qualification et met en place des moyens spécifiques :

- un réseau national d'accompagnateurs VAE/CQP labellisé par les CPNE ;
- un service, l'ADEFIH, spécialisé dans la certification, l'accompagnement et l'animation du réseau ;
- des techniciens dédiés, développeurs de cette mesure ;
- une plateforme téléphonique expérimentale, accessible et gratuite, première étape d'une information qui peut, par la suite, être développée auprès des services techniques du FAFIH.

Enfin, les signataires favorisent la participation du salarié, professionnel des métiers du secteur aux jurys d'examen ou de VAE.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur (sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail).

Les dépenses relatives aux frais de transport, d'hébergement et de restauration liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE, notamment pour les CQP, sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le préciput.

CHAPITRE V - L'INSERTION PROFESSIONNELLE PAR LA QUALIFICATION EN ALTERNANCE

Conscientes que le ralentissement du renouvellement des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et soucieuses d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties signataires se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, prioritairement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation.

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 sur une unité de travail et en organisme de formation ;

- conviennent de l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, condition sine qua non pour assurer une intégration optimale et durable et favoriser le goût de l'évolution professionnelle ;
- soulignent que l'objectif professionnel visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats plus longs qu'il n'est utile mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de renforcer le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et comportementale si elle s'avère nécessaire et indispensable. Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront trouver un prolongement ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du secteur et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles favorisent les diplômes de la filière professionnelle et réaffirment la priorité donnée aux certifications du secteur, les CQP.

Compte tenu de la structure des emplois du secteur, outre les CQP, les diplômes des filières CAP, BP, MC sont privilégiés. Les Bac Pro, BTS, licences professionnelles, masters ont toute leur place dès lors que l'entreprise offre un emploi correspondant.

Article 11 : Une priorité : les certifications de qualification professionnelle (CQP)

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et sont exposées aux effets d'un important « turn over » ;
- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion,

la profession s'est dotée de CQP, formations certifiantes élaborées par des professionnels, pour des professionnels et qui permettent une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP ouvrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Ainsi, les CQP peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, de la VAE, de stages qualifiants, ou de tout autre dispositif de formation.

Les CQP s'appuient sur un référentiel d'activité qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et compétences nécessaires ainsi que sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis par un jury composé de professionnels du CQP préparé.

Soucieuses de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, les CPNE font procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP au RNCP.

Les parties signataires souhaitent que les reconnaissances issues de cet enregistrement puissent être considérées dans chacune des branches.

La liste des CQP créés par les CPNE, à la date de signature du présent accord, figure en annexe. Celle actualisée des CQP enregistrés au RNCP est disponible auprès des CPNE et consultable sur www.adejih.org.

11.1. La valorisation des CQP

Une modulation du financement des coûts des formations valorisant les actions préparant à un CQP dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation est mise en place par le conseil d'administration du FAFIH.

11.2. La RECAPE, premier niveau de certification du secteur

La RECAPE est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a alors pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d'aboutir à une validation portant sur des emplois / métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation.

Ainsi, la RECAPE peut être obtenue à l'issue d'un contrat de professionnalisation dont la durée a été fixée à 6 mois par la CPNE-IH. Cependant, la profession souhaitant faire de la RECAPE le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un second contrat visant un CQP de niveau supérieur.

Par ailleurs, pour faire l'objet d'un financement par le FAFIH, les stages de pré qualification ou de préparation opérationnelle à l'emploi doivent avoir pour objectif la préparation d'une RECAPE.

Article 12 : Une tradition, l'apprentissage

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise / centre de formation d'apprentis / parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intra entreprises et inter-entreprises dans les branches professionnelles, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, "certificats de qualification professionnelle"

Note de l'éditeur :

Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail (arrêté d'extension du 6 avril 2012).

préparant aux métiers du secteur ;

- aux Bac professionnels, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 450 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise et considèrent comme nécessaire que les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

Enfin, elles accompagnent le FAFIH dans ses missions en qualité d'OCTA.

12.1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

12.2. Les passerelles apprentissage et CQP

Les parties signataires se réjouissent de la conclusion, le 15 avril 2010, de l'accord national collectif professionnel tendant à permettre, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à tout apprenti dont la formation n'aura pas

été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficiaire de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP-IH.

12.3. Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires précisent que, depuis 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions.

Sans préjudice des dispositions de l'accord cadre du 27 septembre 1993, les partenaires sociaux ont confié, depuis 2007, au conseil d'administration du FAFIH la faculté de déterminer annuellement :

- la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA ;
- la liste des CFA bénéficiaires ;
- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du FAFIH, sur proposition de la commission nationale paritaire de la professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du FAFIH sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

12.4. Le réseau des CFA

Dans le prolongement de l'accompagnement financier des CFA par l'OPCA FAFIH, et afin de concrétiser la confiance établie à ce titre, il est apparu pertinent de créer un réseau de CFA partenaires qui contribue à garantir un apprentissage de qualité.

Ce réseau constitue un espace de travail et d'échanges pour tous les acteurs de l'apprentissage intervenant dans le secteur. Dans ce cadre, une assemblée annuelle des CFA membres du réseau est organisée ; de plus, afin d'optimiser la circulation de l'information, un magazine trimestriel, le « CFA' mag », a été lancé en 2010.

Article 13 : L'insertion professionnelle par le contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires de minima sociaux et du contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est, au même titre que l'apprentissage, une voie d'accès privilégiée des demandeurs d'emploi à l'insertion professionnelle.

Il offre, par sa souplesse de mise en place, une réponse au besoin de l'entreprise qui n'est pas contrainte par la constitution d'une classe d'apprentissage.

13.1. Recevabilité du contrat

Les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire) ;
- le niveau de qualification du tuteur.

De plus, le tuteur doit avoir suivi une formation à l'exercice de la fonction tutorale.

13.2. Durée du contrat de professionnalisation et de la formation

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire.

Le bien-fondé de la durée de formation requise est apprécié au regard :

- du niveau de connaissances du bénéficiaire du contrat ;

- de l'objectif de professionnalisation ;
- du programme de formation.

Les partenaires sociaux considèrent que les seuls publics bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois, sont ceux visés à l'article L. 6325-1 du code du travail. Pour ces mêmes publics, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % du contrat.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les signataires recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

A cet effet, un module complémentaire de formation à la durée initialement prévue peut être proposé pour pallier les insuffisances constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les trois phases de l'action de professionnalisation soit les actions d'évaluation, les actions d'accompagnement et les actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en oeuvre et d'articulation de ces trois actions sont laissées à son appréciation.

A titre indicatif, et sous réserve de modification par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 h par période de 6 mois.

13.3 Financement du contrat de professionnalisation

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

En outre, le forfait horaire est majoré lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation est l'obtention d'un CQP et que la personne est bénéficiaire de minima sociaux ou titulaire d'un contrat unique d'insertion.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise, ou s'il y a lieu, dans les autres unités de la même entreprise, si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

CHAPITRE VI – L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DURABLE DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires sont convaincues que l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial pour son intégration durable dans l'entreprise.

Elles soulignent le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation. Ainsi, un accueil et un accompagnement de qualité de « l'entrant » est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise.

Par conséquent, elles décident de rendre obligatoire la formation du tuteur pour le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation quand celle-ci débouche sur une certification ; elles recommandent l'acquisition d'une certification.

Par ailleurs, elles estiment nécessaire que l'employeur donne au collaborateur, notamment au tuteur, les moyens d'exercer sa mission d'accueil dans des conditions optimales. A cet égard, son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes.

Aujourd'hui, la profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives faisant appel à l'expérience des seniors.

Article 14 : Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage, qu'il soit chef d'entreprise ou salarié identifié, joue un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont il est directement responsable.

Les signataires estiment nécessaire le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage ainsi que le perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

Article 15 : Tuteur et professionnalisation

Il est rappelé que toute signature d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur et que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Il convient, également, que les entreprises prennent pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale et que, à ce titre, des moyens spécifiques soient mis à leur disposition par les partenaires sociaux.

15.1. Des tuteurs informés et formés

L'entretien professionnel, visé à l'article 2 du présent accord, doit être un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable doit lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

Les parties signataires préconisent le recours à la FOAD, qui est une forme de pédagogie particulièrement adaptée pour traiter des besoins spécifiques en lien avec les métiers de l'entreprise.

La formation du tuteur relève des dispositions réglementaires (40h de formation maximum en référence à l'article article D. 6332-90 du code du travail) et conventionnelles liées aux CQP et à l'accréditation (20 heures de formation). Dans ce dernier cas, la formation est dispensée par des formateurs préparés à cette mission, dans le cadre du réseau d'organismes de formation développé par le FAFIH.

15.2. Les CQP et le tutorat

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce la responsabilité principale de l'évaluation des compétences acquises et joue un rôle majeur dans la validation de la certification.

C'est pourquoi la profession s'est engagée dans un processus de valorisation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle.

Pour ce faire, elle a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur. Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquiert dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

Après avoir été « formateur sur le tas », il s'agit de devenir « tuteur formé », puis « tuteur accrédité », l'accréditation étant vivement recommandée par les parties signataires.

Des formateurs labellisés

Les formateurs chargés d'assurer la formation des tuteurs en vue de leur accréditation reçoivent, eux même, une formation leur conférant le titre de formateur « labellisé ».

La formation porte sur :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;
- la transmission des savoir être et savoir-faire ;
- l'insertion dans la vie professionnelle ;
- la capacité à évoluer.

Afin de développer le nombre de tuteurs accrédités, le réseau des formateur labellisés est élargi aux organismes de formation accrédités CQP par les CPNE, aux organismes de formation signataires de la charte de partenariat avec le FAFIH, aux CFA membres du réseau CFA.

Des tuteurs accrédités

Pour être accrédité par la CPNE, le tuteur suit une formation de 20 heures.

La formation a pour objectif de donner au tuteur la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP.

La certification est assortie d'une reconnaissance de la fonction de tuteur.

Les parties signataires préconisent que la disposition de certification avec formation obligatoire de tuteur puisse être élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Ils encouragent l'acquisition de cette certification par la VAE.

15.3. Financement de la formation des tuteurs

Le financement de la formation de tuteur répond aux conditions fixées à l'article D. 6332-90 code du travail.

Celui de la formation du tuteur accrédité, établi dans le cadre d'une politique de qualité dédiée aux CQP par les partenaires sociaux, est valorisé selon décision du conseil d'administration du FAFIH.

15.4. Le tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant n°2 à l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, conclu le 22 juin 2010, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...).

Dans ce cadre, en application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par son conseil d'administration, et en fonction des disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

Article 16 : L'exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

16.1. Conditions de mise en oeuvre

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en oeuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés ;
- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié. Pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ;
- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation ;
- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois personnes simultanément, qu'elles soient : salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salarié en période de professionnalisation ou stagiaire.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois personnes simultanément, qu'elles soient : salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salarié en période de professionnalisation ou stagiaire.

A cet égard, elles rappellent la 1ère expérimentation régionale « Ambassadeurs des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation et font remarquer la mise en place, issue de cette expérimentation, d'un réseau « Ambassadeurs des métiers ».

16.2. Financement de l'exercice de la fonction tutorale

A la signature du présent accord, et selon décision du conseil d'administration du FAFIH, sur proposition des CPNE du secteur, l'exercice de la fonction tutorale est financé à hauteur de 80 € par mois et par contrat de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois, lorsque la qualification préparée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation relève des diplômes prioritaires du secteur (CQP, CAP, BP et MC).

Ce financement est porté à 230 € par mois, pour une durée maximale de 6 mois, par contrat de professionnalisation préparant à un CQP encadré par un tuteur accrédité CPNE, pour le métier concerné. Il est également porté à 230 € par mois, pour une durée maximale de 3 mois, par période de professionnalisation préparant à un CQP encadré par un tuteur accrédité.

Le plafond de 230 € peut être majoré, sur décision du Conseil d'administration du FAFIH, en application de l'article D. 6332-91 du code du travail.

Par ailleurs, dans l'entreprise, la valorisation de l'exercice de la fonction tutorale est mise en oeuvre selon les règles stipulées par la CCN de la branche dont elle relève.

Article 17 : Le livret d'accueil et de parcours professionnel en alternance

Un livret décrivant les métiers du secteur ainsi que les différentes filières de formation est diffusé auprès du public intégrant une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Il est propriété de la personne ; elle le conserve et l'enrichit tout au long de son parcours professionnel.

CHAPITRE VII - LES ACTIONS EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les jeunes et les publics fragiles sont les premiers impactés par la perte d'un emploi. Corrélativement, ces publics souffrent d'un accès plus difficile à la formation que les salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux se mobilisent afin de faciliter l'accès à la qualification ou à la requalification des demandeurs d'emploi.

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant / gagnant, conclu au niveau national et régional.

Article 18 : La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

18.1. La pré-qualification en stage préparant à la RECAPE

Les parties signataires conviennent de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi, notamment les plus éloignés de l'emploi, à une première qualification professionnelle, la RECAPE, en stage.

18.2. Une synergie de moyens

Un partenariat FAFIH / Pôle emploi

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétence correspondant à l'emploi s'élève à 400 h maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages pré qualifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;
- le suivi en entreprise ;
- le financement de la totalité des parcours professionnels.

Les actions feront l'objet d'un cofinancement de Pôle Emploi, du FPSP et du FAFIH dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des actions individuelles, des actions collectives pourront être organisées.

Les parties signataires délèguent aux CPNE la mise à jour et le suivi des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi. Elles établiront un bilan annuel des actions menées à ce titre.

Les autres partenariats

Différentes mesures seront également mises en place autour de stages pré qualifiants (ayant pour objectif la RECAPE) et de stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP. Afin d'optimiser leur financement des conventions seront conclues notamment avec les partenaires visés à l'article 5 du présent accord.

CHAPITRE VIII – LES FORMATIONS À L'INITIATIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les parties signataires se donnent pour objectif de poursuivre le développement des mesures qu'elles ont mises en place.

Article 19 : Les stages de promotion professionnelle et sociale (PPS)

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout professionnel (demandeur d'emploi, saisonnier, extra, salarié ou employeur du secteur).

Les thèmes de stage, qui traduisent les besoins particuliers recensés au niveau régional, par la CRPF, sont définis par celle-ci et constituent les priorités de l'année.

Un thème national prioritaire, identifié à partir des besoins collectifs, est décidé annuellement par le conseil d'administration du FAFIH.

Les actions de formation développées dans le cadre de ce dispositif sont dispensées par les organismes de formation membres du réseau de partenariat mis en place par le FAFIH.

Leur financement est assuré exclusivement par le FAFIH.

Article 20 : Les actions collectives

Ces actions sont destinées aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Elles sont organisées sur tout le territoire dans le cadre d'une campagne annuelle (appel à projets), sur des thèmes prioritaires identifiés par les instances nationales du FAFIH.

L'ensemble des stages, classés par région et par thème, est regroupé dans un catalogue annuel.

Le coût pédagogique des stages est intégralement pris en charge, sans limitation du nombre de salariés inscrits ni du nombre de sessions de formation. Une participation forfaitaire aux frais annexes liés à la formation est également financée par le FAFIH.

Afin de garantir la réalisation d'actions de formation de qualité, celles-ci sont dispensées par les organismes de formation membres des réseaux mis en place par le FAFIH.

Les parties signataires recommandent le développement de ces actions afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Article 21 : Les formations expérimentales

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

Après accord de son conseil d'administration, le FAFIH assure le financement de ces actions expérimentales.

Article 22 : Les bourses individuelles

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FAFIH au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des branches professionnelles.

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle, les demandeurs d'emploi justifiant d'une activité salariée récente et significative dans le secteur et qui choisissent une formation permettant de retrouver un emploi relevant du secteur.

CHAPITRE IX – LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE LA FORMATION

Les partenaires sociaux recommandent de mettre à disposition des salariés tout moyen nécessaire permettant de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Article 23 : Toute formation, attestation de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en organisme de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause rappelant cette obligation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de prestations de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande...

Lorsque les formations sont organisées par l'entreprise elle-même, sans le concours d'un organisme de formation, celle-ci délivre au salarié stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les parties signataires recommandent que l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à un enrichissement du parcours professionnel du salarié ; elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, sans pour autant lui en conférer un droit automatique.

Article 24 : Formation hors temps de travail

Lorsque les actions de formation inscrites au plan de formation ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces deux situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

CHAPITRE X – L'ACCÈS À LA FORMATION DES TPE/PME

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur des lois des 4 mai 2004 et 24 novembre 2009.

Dans le secteur, 86 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source Pôle Emploi). C'est pourquoi la Profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPE, voire des PME.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

Article 25 : Développer l'information et l'accompagnement des TPE/PME

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de services et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation, le FAFIH s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le FAFIH mobilise ses services de proximité et met en place des développeurs de la formation professionnelle dédiés à l'accompagnement et à l'information des TPE et des PME.

Ainsi, une première appréciation sur la relation emploi/compétence de l'entreprise peut être établie. Puis, en tant que de besoin, un référent « expert » salarié du FAFIH pourra élaborer un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

En corollaire, les formations des chefs de petites entreprises et de leurs conjoints doivent être développées.

Article 26 : Optimiser les moyens d'action

26.1. Aide au développement du plan de formation

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du FAFIH en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

26.2. Organisation de stages collectifs

Le FAFIH développe et finance des stages collectifs inter entreprise en faveur des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stages sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles dans les conditions visées à l'article 20 du présent accord.

26.3 Facilitation de la mise en oeuvre du DIF

Les parties signataires préconisent la mise en oeuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en oeuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le FAFIH dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

26.4. Déploiement de financements complémentaires

Les parties signataires recommandent le développement de partenariats en vue de l'optimisation des financements de la formation en faveur des TPE/PME.

Article 27 : Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le FAFIH prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.

Cette mesure est appliquée dès lors que la durée de formation est égale, au moins, à 80 heures et que son objectif est l'acquisition d'un CQP.

Article 28 : Faciliter la formation des chefs d'entreprise, professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Ainsi, le CQP/IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant, outils créés par la CPNE-IH, offrent une réponse adaptée aux préoccupations des professionnels.

De plus, afin de simplifier les démarches administratives des chefs d'entreprise, un partenariat pourrait être envisagé avec l'AGEFICE afin que le FAFIH se présente comme interlocuteur privilégié dans la gestion des dossiers de formation de l'entreprise quel que soit le statut des personnes.

CHAPITRE XI – CONTRIBUER À CORRIGER LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION

Article 29 : Les saisonniers

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements du secteur ont recours à l'emploi saisonnier, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en terme de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée.

Cependant, les conditions d'accès et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et la mise en oeuvre de ces dispositifs.

Par sa connaissance du terrain, sa proximité des entreprises et des salariés, sa maîtrise de la problématique emploi/formation différente selon les régions saisonnières, le FAFIH est à même de mettre en place des procédures simplifiées d'accès à la formation, de conclure des partenariats afin d'améliorer l'intégration des saisonniers et de travailler les passerelles saisonnières.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux se mobilisent autour des dispositions suivantes :

29.1. Une information ciblée et des moyens adaptés

Ces moyens se traduisent par :

- la création d'un site internet dédié aux saisonniers ;
- la réalisation d'une étude menée conjointement par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière et le CEREQ. Celle-ci permet d'estimer et de caractériser l'emploi saisonnier dans le secteur et d'établir, pour la première fois, une information quantitative d'ensemble sur le sujet.

29.2. La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPP-S)

La SPP-S est une mesure innovante qui permet aux saisonniers justifiant d'une première saison de bénéficier d'actions de formation d'une durée maximale de 21 heures quel que soit leur statut.

Ces actions sont financées par le FAFIH en application d'un plafond décidé par son Conseil d'administration.

29.3. La PPS

Les signataires rappellent que ce dispositif, simple d'accès et financé par le FAFIH est particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers.

29.4. La VAE

Le dispositif VAE s'adapte à la situation particulière de chaque saisonnier. Il permet à la personne d'être accompagnée au fil des saisons et des inter-saisons dans le cadre d'une procédure administrative simple.

Article 30 : L'égalité hommes/femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites entreprises et les grandes, le nombre de femmes formées (39 %), n'atteint pas celui des hommes (61 %), alors qu'elles représentent la moitié des salariés.

Note de l'éditeur :

C'est pourquoi les signataires demandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

A partir des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, les CPNE du secteur pourront, en tant que de besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 31 : Salariés insuffisamment qualifiés

Les parties signataires soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Elles précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

Elles rappellent que la formation en alternance est un moyen efficace de montée en compétence et, plus précisément, recommandent l'accès à la RECAPE, qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur, d'acquérir une première certification professionnelle et qui est susceptible d'être prolongée par l'acquisition d'un CQP.

31.1. La lutte contre l'illettrisme

Le 24 septembre 2009, la CPNE-IH et le FAFIH ont conclu avec l'ANLCI un accord cadre tendant à mettre en commun leurs savoir-faire et leur expérience afin de rendre effective l'acquisition des compétences de base des salariés des entreprises du secteur. Il s'agit, notamment, de sensibiliser les chefs d'entreprise et les partenaires sociaux, d'améliorer la connaissance de l'offre de formation et d'engager des actions ciblées.

Ainsi, les personnes en situation d'illettrisme pourront être candidates à une certification, la RECAPE, en maîtrisant les compétences de base. En effet, dans le parcours de cette première certification sera, à court terme, inséré un module « référentiel des compétences de bases » dispensé par les organismes de formation accrédités par la CPNE-IH et formés au préalable avec l'aide de l'ANLCI.

Par ailleurs, des financements spécifiques sont d'ores et déjà déployés par le FAFIH.

31.2. Personnes handicapées

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en oeuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'évolution grâce à la formation et le développement des compétences des travailleurs handicapés et soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent qu'un partenariat soit engagé avec l'AGEFIPH.

CHAPITRE XII - MOYENS RECONNUS AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUX INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

A ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa

réalisation ;

- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

CHAPITRE XIII – PARITARISME ET RÉGIONS : LES CRPF-IH ET LES CRPE-IH

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le FAFIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en oeuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional. Elles observent que l'organisation d'une assemblée annuelle des CRPEF-IH est un facteur de cohésion et d'échanges constructifs entre les Présidents et les vice-présidents de ces instances professionnelles régionales.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la Profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

A la signature du présent accord, 23 CRPEF-IH existent.

Les signataires se déclarent favorables à un développement accru du transfert de compétences auprès des CRPEF-IH.

CHAPITRE XIV – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'HOTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DES ACTIVITÉS DE LOISIRS

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif d'acquérir une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

La principale activité de l'observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Le portrait sectoriel national, réalisé en 2006, a été actualisé en 2009 ainsi que les 26 portraits régionaux en 2010.

Rattachée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein du FAFIH, l'ADEFIH, organe certificateur du secteur, est un service chargé de la création des CQP et de leur administration. Son rattachement à l'observatoire permet de rationaliser, mieux identifier et valoriser son activité.

CHAPITRE XV – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Les dispositions des accords de branche qui ne seraient pas reprises dans le présent accord demeurent en vigueur.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

A la fin de la période triennale, un état des réalisations sera établi par le FAFIH et présenté aux parties signataires. Le cas échéant, il pourra également être fait appel à un prestataire extérieur afin d'élaborer une évaluation globale de la politique générale de formation du secteur.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicales signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

- l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992 ;
- l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière – objectifs, priorités en terme de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés – conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, du 14 décembre 1994.

Il actualise l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes du 27 mars 2007.

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les trois ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

CHAPITRE XVI – PUBLICITÉ ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;
Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (SYNHORCAT) ;
Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national de la restauration thématique et commerciale (SNRTC) ;
Syndicat national des entreprises de restauration et services (SNERS) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) ;
Syndicat national de la thalassothérapie.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;
Syndicat national CFTC commerce, services et force de vente ;
Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

ANNEXE I - LISTE DES CQP CRÉÉS PAR LES CPNE DU SECTEUR À LA SIGNATURE DE L'ACCORD

Agent de restauration

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Assistant d'exploitation hôtellerie

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Assistant d'exploitation restauration

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Assistant d'exploitation hôtellerie / restauration

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Chef gérant

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Employé(e) qualifié(e) de restauration

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Employé(e) technique de restauration

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Employé(e) d'étage

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Exploitant en restauration

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Réceptionniste

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Serveur(se) en restauration (avec option sommellerie)

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Commis de cuisine

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Cuisinier(ère)

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Création / reprise restaurant

Barman monde de la nuit

Crépier

Pizzaïolo

Grilladin(e)

Gouvernant(e) d'hôtel

Note de l'éditeur :

Enregistrés au RNCP.

Gouvernant(e) d'hôtel et de santé
 Hydro technicien(ne)
 Plongeur - officier de cuisine
 Opérateur(trice) vidéo
 Croupier(ère) aux jeux de table
 Agent de sécurité dans les établissements de nuit, d'évènementiels et CHR
 RECAPE (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

ANNEXE II - CURRICULUM VITAE EUROPASS

<http://www.europass.cedefop.europa.eu>

ANNEXE III - CHAMP D'APPLICATION

| | |
|--|-------------|
| Hôtels avec ou sans restaurant | NAF 55.10 Z |
| Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering | NAF 56.10 A |
| Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines | NAF 56.29 B |
| Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas | NAF 56.29 A |
| Traiteurs-organiseurs de réceptions | NAF 56.21 Z |
| Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs | NAF 56.30 Z |
| Centres de bowling | NAF 93.11 Z |
| Voitures-lits et couchettes | NAF 55.90 Z |
| Etablissements de thalassothérapie | NAF 96.04 Z |
| Casinos jeux | NAF 92.00 Z |

ACCORD DU 20 JUILLET 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs (FAFIH)

Note de l'éditeur :

Accord étendu par arrêté du 27 décembre 2011 – JO du 3 janvier 2012. Il entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit à compter du 4 janvier 2012.

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, en son article 43,

PRÉAMBULE

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour une économie dynamique, les partenaires sociaux de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de Loisirs, réunis au sein du FAFIH, se sont mobilisés très tôt afin de préparer et d'accompagner les mutations sociologiques, économiques et technologiques du secteur.

Depuis la création du FAFIH en 1974, leurs choix politiques fondamentaux résultent du caractère indissociable de l'emploi et de la formation, la formation professionnelle étant la clé de l'employabilité dès lors qu'elle est adaptée à la réalité du marché du travail.

L'activité des entreprises du secteur n'est, par nature, pas délocalisable. Celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre branche, voire en dehors du secteur. Ainsi, elles favorisent la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours professionnels. Elles développent des compétences transférables, tant dans les métiers du secteur, qu'au dehors du secteur.

A partir de la connaissance de l'activité des branches et des bassins d'emploi, les partenaires sociaux définissent une politique générale de formation avec pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi, d'optimiser le maintien dans l'emploi par la qualification et de permettre la mise en place de parcours professionnels. Cette politique est inscrite dans les différents accords sur la formation professionnelle conclus dans le secteur.

Les partenaires sociaux soulignent que, depuis la création du FAFIH il y a plus de 35 ans, leurs actions sur la formation ont contribué à établir un creuset d'échanges constructifs.

Ils sont convaincus que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur la formation au sein d'un organisme paritaire collecteur fédérateur.

Ils rappellent le rôle des CPNE des branches représentées au FAFIH qui disposent d'une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Enfin, ils confirment leur volonté d'engager le FAFIH dans la conduite d'une politique soutenue en faveur du développement de l'apprentissage en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er : Objet de l'accord

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en oeuvre de l'article L. 6332-1 du code du travail fixant les conditions d'octroi de l'agrément habilitant l'organisme paritaire collecteur FAFIH à recevoir les contributions visées à l'article IV.1 du présent accord.

Il se substitue à l'accord du 20 décembre 1994 « portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes – FAFIH » à l'appui duquel l'actuel agrément du FAFIH, a été délivré par arrêté ministériel du 22 mars 1995.

Article 2 : Organisme paritaire collecteur

Le FAFIH, situé au 3, rue de la ville l'Evêque à Paris 8e est l'organisme paritaire collecteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement mais aussi de détente ou de divertissement dans un cadre de loisir ou professionnel, en déplacement touristique ou d'affaires.

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 3 : Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la Métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

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

Article 4 : Missions du FAFIH

Le FAFIH a 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 de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Note de l'éditeur :

Alinéa étendu sous réserve du champ d'activité du FAFIH tel qu'il résulte de l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément de cet organisme (arrêté d'extension du 27 décembre 2011).

Il met en oeuvre, tant au niveau national que régional, la politique de formation du secteur, en application des accords paritaires professionnels et conformément aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi du secteur.

1. Collecte des contributions FPC et gestion administrative et financière des fonds et des dispositifs de formation

1.1. Collecte des contributions FPC

Le FAFIH assure la collecte des contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle dans les conditions prévues au chapitre III, article VI et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les dispositifs de formation suivants :

- plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- plan de formation des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et droit individuel à la formation.

1.2. Gestion administrative et financière des fonds et des dispositifs de formation

La gestion paritaire est assurée directement par le FAFIH. Elle relève de la responsabilité du conseil d'administration de l'association qui décide, met en oeuvre ses décisions et en organise le contrôle.

L'organisation paritaire du FAFIH et la gestion des dispositifs de formation figurent aux chapitres II et III ci-après.

Dans les conditions fixées par la réglementation et selon décision de son conseil d'administration, le FAFIH assure les financements des actions de formation en faveur :

- des salariés des entreprises relevant de son champ d'application ;
- des demandeurs d'emploi.

Il finance les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale.

Il prend en charge, en tout ou partie, les dépenses :

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'études et recherches intéressant la formation ;
- de diagnostics ;
- de certification ;
- de participation à des jurys professionnels dans le cadre des CQP...

Il participe au financement des dépenses de fonctionnement des CFA.

2. Information et conseil aux entreprises

La loi assigne de nouvelles missions à l'OPCA. Celui-ci « concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens. En effet, la multiplication des sources d'information et la multiplicité des dispositifs de formation rendent difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Ce constat prend un relief particulier dans l'hôtellerie et la restauration où, le secteur, créateur d'emploi connaît, traditionnellement, une forte mobilité interne et externe des salariés et est composé, en large majorité, de PME (plus de 7 000 entreprises de 10 à 50 salariés) et de TPE (près de 90 000 entreprises de moins de 10 salariés).

C'est pourquoi, le FAFIH a mis en place depuis de nombreuses années une politique de proximité territoriale que ses nouvelles missions lui permettent de renforcer.

2.1. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'identification des compétences et des qualifications ainsi que l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le FAFIH s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le FAFIH mobilise ses services de proximité (ci-après chapitre IV article XIII de l'accord). Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur l'employabilité au poste de travail dans l'entreprise. En tant que de besoin, un référent « expert » salarié du FAFIH pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Cette externalisation de service est mise en place par le FAFIH dans le respect des dispositions du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 pris en application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 « relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics ».

La prestation de l'organisme de conseil est prise en charge par le FAFIH dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le Conseil d'Administration en fonction de ses disponibilités financières et dans le cadre d'un encadrement du coût.

2.2. Ingénierie de certification

Les partenaires sociaux développent une politique incitative favorisant l'accès à la qualification professionnelle.

Ainsi, la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP est valorisée. Un budget spécifique, décidé par le conseil d'administration du FAFIH en fonction de ses disponibilités financières, est consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les salariés concernés sont ceux qui, en premier lieu, présentent un déficit de formation qui fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi. Il s'agit de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

La qualification et requalification des demandeurs d'emploi, qui apparaît comme un axe majeur de la formation tout au long de la vie, s'articule autour de partenariats conclus au niveau national et régional.

Dans le secteur, la mise en oeuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi – POE – se concrétise par la conclusion d'une convention nationale conclue entre Pôle Emploi et le FAFIH.

Les actions de formation (400 heures), certifiantes, sont réalisées après un positionnement individuel sur la base d'un référentiel de compétences clés. Elles font l'objet d'un cofinancement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de Pôle Emploi et du FAFIH dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

Sont privilégiés, le positionnement, la formation en alternance, le suivi en entreprise et le financement de la totalité des parcours professionnels et la certification. De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs sont mis en place en faveur des demandeurs d'emploi désireux d'intégrer le secteur.

Le FAFIH et les CPNEFP entretiennent des échanges permanents. Dans ce cadre, le FAFIH établit un bilan annuel des actions menées.

Article 5 : Ressources de l'organisme collecteur paritaire

Les ressources du FAFIH sont constituées par :

1. les versements des entreprises et/ou établissements assujettis ou volontaires au titre des différentes participations obligatoires au financement de la formation professionnelle continue selon les modalités visées au chapitre III du présent accord ;
2. les concours financiers apportés par les collectivités publiques ;
3. les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
4. le produit de dons et legs ;
5. toutes autres ressources autorisées par la loi.

CHAPITRE II - LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR FAFIH

Le FAFIH est un organisme paritaire à compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre 11 activités (jointes en annexe), relevant de quatre conventions collectives nationales (« hôtels, cafés, restaurants », « personnel des entreprises de restauration de collectivités », « chaînes de cafétérias et assimilées », « casinos »), soit, en 2010, 110 000 entreprises et 705 000 salariés.

Les partenaires sociaux sont engagés dans un paritarisme actif et lucide qui se caractérise par une gestion directe de l'OPCA (il n'existe pas de délégation de gestion).

La responsabilité de gestion du FAFIH relève de son conseil d'administration.

Lui seul a la compétence de prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière.

En outre, le conseil d'administration du FAFIH est souverain pour la mise en oeuvre financière de la politique générale de formation décidée par les partenaires sociaux du secteur dans les accords collectifs sur la formation professionnelle qu'ils ont conclus, notamment, depuis la réforme de la formation professionnelle de 2004.

Les CRPF, visées au chapitre IV article 12 de l'accord, sont l'émanation régionale du FAFIH. Elles ne sont pas dotées de la personnalité morale et, partant, ne disposent pas d'un pouvoir décisionnaire en matière d'engagement financier.

L'organisation paritaire et le mode de gestion du FAFIH ainsi que les pouvoirs du conseil d'administration sont décrits dans les statuts de l'association FAFIH. Pour faciliter la lisibilité de l'accord sur ce point, les parties signataires choisissent d'intégrer les statuts du FAFIH en annexe.

La composition du conseil d'administration du FAFIH et l'étendue de ses pouvoirs figurent aux articles 8 et 11 des statuts tels que modifiés le 20 juillet 2011.

CHAPITRE III - LA GESTION DES COLLECTES ET DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 6 : Principes de versement

Les entreprises ont l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue. Les contributions correspondent à un pourcentage de la masse salariale brute servie par l'entreprise dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles varient selon la taille de l'entreprise et en fonction de l'accroissement de son effectif.

Le versement de l'entreprise est fiscalement libératoire et est couvert par les garanties du FAFIH sur les plans administratif, juridique et fiscal.

A l'exception des dispositions visées à l'article R. 6332-47 du code du travail, dans le cas où une entreprise verserait ses contributions à un organisme collecteur autre que le FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant reçu indument la contribution.

1. Entreprises employant moins de 10 salariés

A la date de la signature de l'accord, elles consacrent 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 :

1.1. Au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence.

1.2. Au titre du plan de formation, une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année de référence, sans possibilité d'imputation directe.

Le versement d'une contribution volontaire peut être effectué par l'entreprise. Il correspond au pourcentage visé au a) du 2.2 ci-après, sans être inférieur à un montant décidé par le conseil d'administration.

Par ailleurs, en application de l'accord professionnel du 19 juin 1996, étendu par arrêté ministériel du 10 février 1997, le montant de la participation des entreprises de moins de dix salariés ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Ces contributions sont à verser au FAFIH avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

2. Entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

A la date de la signature de l'accord, elles consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

2.1. Au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à verser au FAFIH, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

2.2. Le solde au titre du plan de formation, à verser au FAFIH selon l'une des deux options suivantes et selon les échéances correspondantes.

Soit :

a) Option I : avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale.

b) Option II : avant le 15 septembre de l'année en cours, versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % calculée sur les rémunérations de l'année précédente.

Ce taux minimal peut être révisé par l'assemblée générale extraordinaire statuant à la majorité qualifiée. Le versement en option II sert, notamment, à financer des actions à caractère social ou des projets collectifs prioritaires, innovants ou expérimentaux auxquels les entreprises et leurs salariés peuvent avoir accès dans les conditions définies par le conseil d'administration.

3. Les entreprises employant 20 salariés et plus

A la date de la signature de l'accord, elles consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

3.1. Au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à verser au FAFIH avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

3.2. Le solde au titre du plan de formation, à verser au FAFIH selon l'une des deux options suivantes et selon les échéances correspondantes.

Soit :

a) Option I : avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale.

b) Option II : avant le 15 septembre de l'année en cours, versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % calculée sur les rémunérations de l'année précédente.

Ce taux minimal peut être révisé par l'Assemblée générale extraordinaire statuant à la majorité qualifiée. Le versement en option II sert, notamment, à financer des actions à caractère social ou des projets prioritaires, collectifs innovants ou expérimentaux auxquels les entreprises et leurs salariés peuvent avoir accès dans les conditions définies par le conseil d'administration.

4. Changement d'option de versement

Les entreprises visées aux 2 et 3 du présent article peuvent changer d'option de versement au titre du plan de formation dans les conditions suivantes :

- lorsque la demande de changement d'option concerne le passage de l'option II à l'option I visée au a) des points 2.2 et 3.2 du présent article, la demande peut être formulée à tout moment par l'entreprise ;

- lorsque la demande de changement d'option concerne le passage de l'option I à l'option II visée au b) des points 2.2 et 3.2 du présent article, la demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 31 janvier de l'exercice servant de référence à la participation. Le changement prend effet à l'issue de cet exercice.

Le choix de l'entreprise est arrêté après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

5. Accroissement d'effectif

En cas de franchissement des seuils de 10 ou 20 salariés, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Article 7 : Mutualisation des fonds collectés

Les sommes collectées par le FAFIH sont mutualisées dès leur réception et sont affectées par dispositif dans des sections comptables distinctes.

1. Principes de mutualisation

La mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

1.1. Plan de formation

Sont gérées paritairement au sein de trois sections comptables distinctes :

- les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés. En tant que de besoin, dans le cadre d'une fongibilité descendante et sur décision du conseil d'administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 10 à moins de 50 salariés et les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés ;
- les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés. En tant que de besoin, dans le cadre d'une fongibilité descendante et sur décision du conseil d'administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
- les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus.

1.2. Professionnalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont, quel que soit l'effectif de l'entreprise, gérées paritairement au sein d'une section comptable distincte.

2. Accès à la mutualisation et publicité

Les conditions d'accès aux fonds mutualisés et les règles de prise en charge sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH. Il en est de même pour la liste des priorités.

Elles font l'objet d'une large publicité et d'une communication, notamment sur le site internet du FAFIH.

3. Facilitation de l'accès à la mutualisation

Un service dématérialisé des demandes de prise en charge est mis à disposition par le FAFIH sur un site « extranet » dédié aux entreprises adhérentes.

Par ailleurs, une gestion interne électronique des documents complète ce dispositif.

Article 8 : Financement du paritarisme et du FPSPP

1. Missions accomplies par les organisations professionnelles et syndicales

Le FAFIH rémunère les missions et services accomplis par les organisations professionnelles et syndicales signataires du présent accord en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue dans les conditions fixées par la réglementation et selon les critères établis pour chaque collège en application de l'accord du 18 juin 1997 « relatif à la gestion paritaire de la FPC de l'industrie hôtelière ».

Le FAFIH verse une contribution au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue - FONGEFOR - prélevée sur sa collecte annuelle conformément à l'article R. 6332-97 du code du travail.

2. FPSPP

Le FAFIH verse au FPSPP un pourcentage de la collecte annuelle fixé dans les conditions visées à l'article L. 6332-19 du code du travail, au titre de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

A la signature du présent accord, la répartition du versement à imputer sur les dispositifs plan de formation et professionnalisation est décidée annuellement par accord national paritaire entre les organisations professionnelles et syndicales membres du FAFIH.

Article 9 : Optimisation des financements

Les partenaires sociaux rappellent qu'une des priorités de la politique du FAFIH est la construction de partenariats, tant au niveau national que régional. Ces partenariats établissent les conditions d'une simplification de l'accès à la formation et concourent à apporter une réponse pertinente aux besoins des personnes et des entreprises.

Mutualiser les sources et rassembler des partenaires dans un objectif commun, c'est créer une offre de service claire et adaptée à tous les publics, développer une dynamique de formation à un niveau global, favoriser une interaction systématique avec les représentants du service public de l'emploi ou les instances élues des régions et organiser un abondement des budgets.

A la signature du présent accord, de nombreux contrats et conventions sont conclus, en cours de négociation ou de renouvellement. De plus, dans la perspective de l'obtention d'un nouvel agrément et en application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le FAFIH a, d'ores et déjà, manifesté son intention de conclure une convention triennale d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

Article 10 : Affectation des ressources

Les ressources du FAFIH sont affectées, selon décision du conseil d'administration conformément aux dispositions légales et réglementaires et, pour partie, en application de la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue entre le FAFIH et l'Etat :

1. au financement des dépenses liées aux plans de formation et à la professionnalisation/DIF telles que précisées aux articles R. 6332-50 et R. 6332-78 du code du travail ;
2. aux dépenses des frais de gestion, d'information et de missions de l'OPCA telles que précisées aux articles R. 6332-36, R. 6332-37-1 et R. 6332-37-2 du code du travail.

Article 11 : Comptabilité du FAFIH

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 au niveau national et régional est diffusé auprès de l'administration du travail et du FPSP 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. Il en sera de même pour les dispositifs pour lesquels une nouvelle demande d'agrément va être déposée en 2011 à l'appui du présent accord paritaire.

Les ressources du FAFIH sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Deux commissaires aux comptes, experts comptables agréés, désignés par chacun des deux collèges – employeur et salarié - sont chargés de vérifier la régularité des opérations comptables du FAFIH et de lui faire, au moins une fois par an et obligatoirement en fin d'exercice, un compte rendu de leurs observations. La durée de leur mandat est de six années renouvelables.

CHAPITRE IV - LA RÉGIONALISATION

Un secteur professionnel, agissant paritaire, est particulièrement bien placé pour appréhender sur le terrain les besoins des entreprises et des salariés en matière de formation et d'emploi. C'est pourquoi, dès 1976, les partenaires sociaux du secteur se sont donné les moyens d'une gestion opérationnelle et territoriale de la formation.

Le FAFIH assume directement la responsabilité de son organisation régionale.

Deux types de structures régionales coexistent : les commissions régionales paritaires de la formation - CRPF - qui sont en relation avec les acteurs de la formation professionnelle (conseils régionaux, DIRECCTE, directions régionales de Pôle Emploi...) et les délégations régionales du FAFIH qui entretiennent un lien permanent et de proximité avec les entreprises et les salariés.

Article 12 : Le paritarisme en région : les commissions régionales paritaire formation CRPF-IH

A la date de signature du présent accord, 22 CRPF IH, composées paritairement de 20 membres, sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Elles sont dotées d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en oeuvre 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.

En particulier, elles participent activement à l'élaboration et au déroulement des contrats d'objectifs territoriaux - COT - ainsi qu'aux contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles - CPRDFP.

Les CRPF interviennent dans la définition de priorités concernant les dispositifs mis en place par la profession (promotion professionnelle et sociale – PPS).

Elles participent aux conseils de perfectionnement des CFA membres du réseau mis en place par le FAFIH.

Elles donnent un avis régional sur l'accréditation des organismes de formation lorsque la CPNE leur confie cette mission.

Elles disposent de moyens pour étudier et analyser la relation emploi / formation du secteur, notamment, en utilisant les services de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Les professionnels, membres des CRPF se mobilisent pour exercer leur mission et se forment régulièrement au fonctionnement du FAFIH et à ses évolutions, ainsi qu'aux rouages et dispositifs de la formation professionnelle.

Une assemblée des présidents et vice-présidents des CRPF est organisée annuellement afin de dresser un bilan des actions conduites, de partager les expériences et de formuler des propositions.

Article 13 : Le maillage des services de proximité

A la date de signature de l'accord, 14 délégations régionales en métropole, dont deux délégations en outre-mer qui agissent dans le cadre d'un guichet unique au titre d'un partenariat avec OPCALIA, forment les services opérationnels de proximité sous l'autorité de la direction générale du FAFIH.

Ces 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.

Les techniciens disposent, en région, d'une bonne connaissance du tissu économique régional et du marché de la formation.

Ils sont, localement, les interlocuteurs des partenaires sociaux et les accompagnent dans leurs relations et travaux avec les instances régionales de la formation professionnelle.

Ils sont chargés de développer, à titre technique, les partenariats régionaux issus de conventions nationales et d'administrer les dispositifs à l'initiative des partenaires sociaux (PPS, actions collectives).

CHAPITRE V - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14 : Demande d'extension et d'agrément

Les parties signataires déposent, une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Par ailleurs, considérant les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 qui rendent caduque l'actuel agrément du FAFIH en qualité d'OPCA à compter du 1er janvier 2012, elles s'engagent à déposer une nouvelle demande d'agrément dans les délais réglementaires impartis.

Article 15 : Applicabilité de l'accord

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, sous réserve de l'obtention de l'agrément visé à l'article 14 du présent chapitre.

Article 16 : Modification – Dénonciation de l'accord

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.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis d'un an minimum. Toute dénonciation entraîne obligatoirement la modification des statuts afin de rétablir la parité.

Article 17 : Dissolution du FAFIH

La dissolution du FAFIH est constatée dans le cas de décisions législatives, réglementaires ou administratives. Elle est prononcée par décision des partenaires sociaux signataires du présent accord, réunis en assemblée générale ordinaire.

Les biens du FAFIH seront dévolus à un autre organisme agréé proposé par le conseil d'administration conformément à la réglementation en vigueur, sous réserve de respecter les privilèges et garanties de la créance des salaires des salariés du FAFIH en application des articles l'article L. 3253-22 du code du travail et des dispositions stipulées dans le statut social du FAFIH.

Article 18 : Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;
- Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (SYNHORCAT) ;
- Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
- Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
- Syndicat national de la restauration thématique et commerciale (SNRTC) ;
- Syndicat national des entreprises de restauration et services (SNERS) ;
- Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
- Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) ;
- Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;
- Casinos de France ;
- Syndicat national de la thalassothérapie.

Syndicats de salariés :

- Fédération des services CFDT ;
- Syndicat national CFTC commerce, services et force de vente ;
- Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ;
- Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;
- Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

ANNEXE I - Champ d'application

| | |
|---|-------------|
| Hôtels avec ou sans restaurant | NAF 55.10 Z |
| Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering | NAF 56.10 A |
| Cafétérias et activités du même type | NAF 56.10 B |

| | |
|--|-------------|
| Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines | NAF 56.29 B |
| Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas | NAF 56.29 A |
| Traiteurs-organiseurs de réceptions | NAF 56.21 Z |
| Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs | NAF 56.30 Z |
| Centres de bowling | NAF 93.11 Z |
| Locations de lits et couchettes | NAF 55.90 Z |
| Etablissements de thalassothérapie | NAF 96.04 Z |
| Casinos jeux | NAF 92.00 Z |

PRÉVOYANCE / FRAIS DE SANTÉ

AVENANT N° 14 DU 10 DÉCEMBRE 2009 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 1er décembre 2010 – JO du 8 décembre 2010. Il prend effet le 1er avril 2010 pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires et le 1er jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel (soit à compter du 1er janvier 2011) pour les autres entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

Article 1er : Objet de l'avenant

L'objet du présent avenant est de remplacer les dispositions de l'accord du 2 mars 2006, étendu par arrêté du 22 novembre 2006, instituant un régime de base obligatoire de prévoyance pour les salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002.

Les organisations patronales et syndicales de salariés réaffirmant leur souhait de renforcer la protection sociale des salariés ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques de la branche afin de permettre à toutes les entreprises et à tous leurs salariés d'accéder à des régimes de prévoyance et de frais de santé.

En complément du régime de base obligatoire de prévoyance, le présent avenant instaure ainsi :

- une garantie frais de santé obligatoire à compter du 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).

Article 2 : Champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir un régime de base obligatoire de prévoyance et un régime de base obligatoire de frais de santé au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer au bénéfice des salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (IDCC n° 2257).

Nouvel article 2 : Champ d'application

(modifié par avenant n° 1 du 15 décembre 2011)

Note de l'éditeur :

Avenant non étendu à ce jour. Il s'appliquera au 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant a pour objet de définir un régime de base obligatoire de prévoyance et un régime de base obligatoire de frais de santé au plan national en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer au bénéfice des salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (IDCC n° 2257).

Toutefois, pour ce qui concerne les seuls frais de santé, l'adhésion au régime de branche est facultative pour l'ensemble des entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer.

Article 3 : Bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de santé

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

Note de l'éditeur :

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.

, à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (IDCC n° 2257) bénéficient :

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

Article 4 : Salaire de référence

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 suivantes :

- 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.

Le salaire de référence est reconstitué à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois ;
- lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

B - Pour l'assiette des cotisations

Les prestations du régime de prévoyance sont assurées en contrepartie du paiement d'une cotisation assise sur la rémunération annuelle brute, y compris les éléments variables (primes, gratifications, etc.) à l'exception des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...), de chaque participant, telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale (limitation aux tranches A et B).

La cotisation est calculée en fonction de la date d'entrée de chaque participant dans l'entreprise.

Les prestations du régime frais de santé sont pour leur part assurées en contrepartie du paiement, pour chaque participant, d'une cotisation exprimée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 5 : Garanties de base obligatoires du régime de prévoyance

Le régime de base obligatoire de prévoyance prévoit la couverture des risques :

- décès – invalidité absolue et définitive (IAD) ;
- décès accidentel - invalidité absolue et définitive résultant d'un accident (IADA) ;
- double effet ;
- incapacité de travail ;
- invalidité,

dans les conditions ci-après développées.

A - Garantie décès

Nature

En cas de décès du participant et sauf les événements exclus tels que prévus à la section 10 du présent avenant, un capital décès est versé aux bénéficiaires désignés ci-après.

Situation de famille

Notion de conjoint

Est considéré comme conjoint dans le présent avenant :

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel depuis plus d'un an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée d'un an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition des enfants à charge mentionnée ultérieurement.

Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès ou de la reconnaissance en invalidité absolue et définitive, indépendamment de la position fiscale, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, enfants à naître conçus du vivant de l'assuré et nés après le décès de ce dernier :

- jusqu'à leur 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité de 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'invalidité civile.

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 six 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 un an, les prestations sont versées après un délai de franchise d'arrêt continu et total de travail de 90 jours.

Le montant de l'indemnité journalière est de :

- 85 % de la tranche A du salaire de référence ;
- 40 % de la tranche B du salaire de référence,

sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à un an, les prestations sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 25.5 de la convention collective nationale du 29 mars 2002.

Le montant de l'indemnité journalière est de :

- 85 % de la tranche A du salaire de référence ;
- 40 % de la tranche B du salaire de référence,

sous déduction des prestations 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 :

- 51 % de la tranche A du salaire de référence ;
- 24 % de la tranche B du salaire de référence,

sous déduction des prestations 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 :

- 85 % de la tranche A du salaire de référence ;
- 40 % de la tranche B du salaire de référence,

sous déduction des prestations 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.

Article 6 : Garanties de base obligatoires du régime de frais de santé

Respect des critères de responsabilité

Les présentes garanties sont en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » ou « aidés » et les décrets pris pour son application (notamment le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005). En conséquence :

- la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et les franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, ne sont pas remboursées ;
- hors parcours de soins coordonnés, aucune majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale n'est prise en charge. Il en sera de même lorsque le patient n'autorisera pas un professionnel de santé à accéder à son dossier médical personnel ;
- hors parcours de soins coordonnés, les dépassements d'honoraires de spécialistes sur les actes cliniques et techniques ne sont pris en charge qu'au-delà du montant du dépassement autorisé défini par la convention médicale de janvier 2005 pour les actes cliniques de spécialistes de secteur 1.

Les obligations de prise en charge prévues en cas de respect du parcours de soins coordonnés sont respectées. De même, la participation de l'assuré (ticket modérateur) pour au moins deux des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique, figurant sur la liste définie par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, est intégralement prise en charge.

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 au Pôle emploi, et qu'ils soient fiscalement et socialement à charge ;
 - handicapés, quel que soit leur âge, s'ils sont titulaires avant leur 21^e anniversaire de la carte d'invalidé civil ;
- 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 ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou des bénéficiaires ci-dessus visés, 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.

| NATURE DES FRAIS | MONTANT DES PRESTATIONS |
|--|---|
| HONORAIRES MEDICAUX | |
| Consultations, visites de généralistes et spécialistes | 30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |

| | |
|--|---|
| Actes de spécialistes | 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| FRAIS PHARMACEUTIQUES | Ticket modérateur |
| FRAIS D'ANALYSES MEDICALES | 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| FRAIS D'AUXILIAIRES MEDICAUX | 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| RADIOLOGIE / ECHOGRAPHIE | 30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| HOSPITALISATION (y compris maternité) | |
| Frais de séjour (1) | 110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| Honoraires chirurgicaux (actes de chirurgie, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, actes d'obstétrique) | 110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| Forfait hospitalier | 100 % des frais réels |
| Chambre particulière | 25 euros par jour |
| Frais de lit d'accompagnant (hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 12 ans) | 15 euros par jour |
| Transport en ambulance | Ticket modérateur |
| DENTAIRE | |
| Soins dentaires | 30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| Prothèses dentaires (y compris les inlays et les onlays) remboursées par la Sécurité sociale ou non remboursées | 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| Implants (maximum 2 implants par an et par bénéficiaire) | 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (sur une base de SPR 90) |
| Soins orthodontiques remboursés ou, pour les enfants de moins de 18 ans, non remboursés par la Sécurité sociale | 160 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| OPTIQUE | |
| Verres de lunettes (une paire par an et par bénéficiaire) | 3,5 % du PMSS (2) par verre + par verre en fonction de la correction du verre : Uni focaux (selon la dioptrie) : - de 0 à 4 : + 1,75 % du PMSS (2) - de 4,25 à 6 : + 2,65 % du PMSS (2) - de 6,25 à 8 : + 3,50 % du PMSS (2) - au-delà de 8 : + 5,25 % du PMSS (2) Multifocaux (selon la dioptrie) : - de 0 à 4 : + 4,40 % du PMSS (2) - de 4,25 à 6 : + 5,60 % du PMSS (2) - de 6,25 à 8 : + 5,95 % du PMSS (2) - au-delà de 8 : + 6,30 % du PMSS (2) |
| Montures de lunettes (une monture par an et par bénéficiaire) | 80 euros |
| Lentilles correctrices, jetables ou non jetables (remboursées ou non remboursées par la Sécurité sociale) | 100 euros par an et par bénéficiaire |
| Chirurgie réfractive (opération de la myopie) | 350 euros par ■il et par bénéficiaire |

| | |
|---|--|
| ORTHOPEDIE - APPAREILLAGE - PROTHESES 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) | 6 % du PMSS (2) par jour avec limitation à 21 jours sur présentation des factures acquittées |
| MATERNITE ET ADOPTION d'un enfant de moins de 12 ans | Forfait 15% du PMSS (2), doublé en cas de naissance multiple |
| ACTES DE PREVENTION (définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006) | |
| Détartrage annuel complet | Ticket modérateur |
| 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 | |
| Acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans | |
| Les 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 ; Haemophilus influenzae B ; Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois) | |
| <p>(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.</p> <p>(2) PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond retenu est celui en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.</p> | |

Article 7 : Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 3 à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée ou de rupture ou de fin de contrat à durée déterminée (sauf hypothèse de la faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture. En conséquence, un participant ayant travaillé moins d'un mois dans l'entreprise ne bénéficie pas de ce maintien des garanties.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Ouverture des droits au maintien des garanties prévoyance et de frais de santé

Pour bénéficier de ce dispositif qui entre en application à la date de cessation du contrat de travail, l'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstituées précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités de fin de contrat...).

En tout état de cause, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne pourront conduire l'intéressé à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation concernant la cotisation couvrant l'ex-salarié au titre des régimes de prévoyance et de frais de santé (« cotisation isolé »). Il est inclus dans les cotisations obligatoires appelées au titre des participants en activité et fixées à la section « 11. Financement ».

Le maintien des garanties supérieures au régime conventionnel (régimes surcomplémentaires) est organisé au sein de chaque entreprise par l'employeur.

Article 8 : Evolution des dispositions légales et réglementaires

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions légales et réglementaires en vigueur, les changements apportés à ces conditions postérieurement à cet avenant ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme assureur désigné qui sera, en pareil cas, fondé à proposer à la commission paritaire de surveillance les aménagements nécessaires aux garanties et/ou aux cotisations du régime de prévoyance et/ou du régime frais de santé.

Article 9 : Modalité de revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations est appliquée, d'une part, sur les prestations incapacité de travail - invalidité après la première année d'indemnisation du sinistre et, d'autre part, sur le traitement de base servant au calcul de l'ensemble des garanties décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Le montant de revalorisation est indexé sur l'évolution de la valeur du point de retraite tel que défini par l'ARRCO.

Article 10 : Événements exclus

A – Garanties décès de base et double effet

Le risque décès est couvert quel que soit la cause, maladie ou accident, et le lieu où il se produit, sous réserve des dispositions suivantes :

- suicide : le suicide volontaire et conscient est exclu de la garantie s'il survient au cours de la première année d'affiliation à un régime d'assurance collective garantissant le risque "Décès" ;
- risque atomique : les garanties ne sont pas accordées pour les sinistres provenant directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique.

Les présentes dispositions s'appliquent également à la garantie double effet.

B – Garanties invalidité absolue et définitive - Invalidité absolue et définitive résultant d'un accident - Décès accidentel – Incapacité de travail - Invalidité

Les risques ci-dessus sont garantis, à l'exclusion de ceux résultant :

- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du participant ;
- des risques aériens :
 - vols effectués à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
 - pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil "ultra léger motorisé" (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de guerre civile ou étrangère, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- directement ou indirectement de la désintégration du noyau atomique.

Par ailleurs, il est précisé que les incapacités de travail ou invalidités survenues pendant le congé légal ou conventionnel de maternité, de paternité ou d'adoption ne donnent lieu à aucun versement de prestations pendant la durée du congé. La durée du congé n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

C – Garanties frais de santé

Les dépenses suivantes ne sont pas couvertes par les garanties frais de santé (sous réserve de la prise en charge minimale du ticket modérateur prévue par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

- les frais entrant dans le cadre de l'action sanitaire et sociale ;
- l'allocation maternité aux enfants du participant, à ceux de son conjoint, de la personne liée au participant par un PACS ou de son concubin, même s'ils sont à charge ;
- en cas d'hospitalisation, les frais relatifs aux établissements de long séjour ;
- les séjours en sanatorium, préventorium ou aérium, effectués dans un établissement non agréé par la sécurité sociale ;
- les lentilles de couleur non correctrices, ainsi que tous les produits d'entretien ;
- les cures et opérations de rajeunissement et de remise en forme ainsi que leurs suites ;
- les interventions de chirurgie esthétique de toute nature ainsi que leurs suites, sauf celles reconnues et prises en charge par la sécurité sociale au titre de la chirurgie réparatrice.

Les actes « hors nomenclature » dans le cadre de la NGAP (nomenclature générale des actes professionnels), ou « non remboursables » dans le cadre de la CCAM (classification commune des actes médicaux) ne sont pas pris en charge, sauf exceptions prévues au présent régime.

Article 11 : Financement

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 du salaire (TA + TB)

| GARANTIES | TAUX DE COTISATION |
|-------------------------------------|--------------------|
| Décès | 0,26 % |
| Incapacité de travail | 0,21 % |
| Invalidité | 0,18 % |
| Reprise de passif | 0,03 % |
| Total cotisations prévoyance | 0,68 % |

Les taux de cotisation sont maintenus sur les exercices 2010, 2011 et 2012.

B. Cotisations frais de santé

Le taux de cotisation relatif à la couverture frais de santé obligatoire Isolé prévue au présent avenant est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

Cotisations frais de santé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

| Régime général | | | |
|--|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire Isolé | 1,25 % | 0,625 % | 0,625 % |
| Supplément facultatif pour la famille, à l'exception du conjoint (1) non à charge au sens de la sécurité sociale | 1,40 % | Néant | 1,40 % |
| Supplément facultatif pour le conjoint (1) non à charge au sens de la Sécurité sociale | 1,44 % | Néant | 1,44 % |

(1) Le partenaire de PACS et le concubin vivant sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de PACS, sont assimilés au conjoint.

| Régime Alsace - Moselle | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire Isolé | 0,96 % | 0,48 % | 0,48 % |
| Supplément facultatif pour la famille, à l'exception du conjoint (1) non à charge au sens de la sécurité sociale | 1,08 % | Néant | 1,08 % |
| Supplément facultatif pour le conjoint (1) non à charge au sens de la sécurité sociale | 1,11 % | Néant | 1,11 % |
| (1) Le partenaire de PACS et le concubin vivant sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de PACS, sont assimilés au conjoint. | | | |

Les taux de cotisation sont maintenus sur les exercices 2010, 2011 et 2012, sauf en cas de désengagement de la sécurité sociale.

Article 12 : Mutualisation des régimes - Désignation et rôle de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire

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 préexistantes qu'elles soient ou non pourvues d'une couverture de prévoyance et / ou de frais de santé.

B. Désignation de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire

B1. Désignation de l'organisme assureur

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'organisme assureur de l'ensemble des garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9 rue Van Gogh 75012 Paris.

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 de l'organisme assureur désigné ci-dessus. Pour ce faire, la commission paritaire de surveillance des régimes de prévoyance et de frais de santé, visée à la section 13, se réunira 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

B2. 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 B1.

GPS a pour mission :

- le règlement des prestations prévoyance (incapacité, invalidité et décès) et frais de santé ;
- par dérogation et sur demande expresse de l'entreprise, la collecte des cotisations des régimes de prévoyance et frais de santé ;
- le renseignement auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise à disposition auprès des entreprises et des salariés d'un site internet dédié.

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'actions sociales de nature similaire à celui de la branche tel que défini à l'article 14 ci-après. Ce fonds est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les cotisations des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Les entreprises doivent être en mesure d'assurer le suivi de ce fonds, notamment des sommes qui y sont allouées et de leur utilisation.

Lors de l'adhésion de l'entreprise au présent régime, le solde créditeur de ce fonds devra être transféré au Fonds d'actions sociales de la branche.

D. Sinistres en cours à la date d'effet de l'avenant

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties, s'ils bénéficient des prestations « espèces » de la sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un précédent régime de prévoyance, l'organisme d'assurance désigné prendra en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent avenant.

Dans le cas contraire, selon les dispositions de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin » complétée par la Loi du 17 juillet 2001, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation du précédent contrat d'assurance. Le changement d'assureur est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien décès lorsque le salarié perçoit des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par le précédent organisme d'assurance. Cependant, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné prendra en charge la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Ces prestations prennent effet au jour de l'adhésion de l'entreprise au régime sous réserve de présenter à l'organisme assureur désigné à l'article B1 ci-dessus la liste détaillée des assurés concernés.

Toutefois, il est précisé que l'organisme assureur désigné prend en charge l'intégralité des prestations en cours de service, à condition :

- que l'entreprise adhérente au présent régime lui communique un état détaillé des bénéficiaires ;
- que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30 III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et que le dit montant soit accepté par l'organisme assureur désigné à l'article B1 ci-dessus.

A défaut, l'organisme assureur désigné mettra en oeuvre les engagements prévus après que l'entreprise ait réglé une sur-cotisation calculée par ses soins, ayant pour objet de garantir la pérennité de la mutualisation des risques.

E. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné décidé par les partenaires sociaux, l'ancien organisme assureur s'engage à transférer auprès de l'organisme assureur qui lui succédera les provisions des régimes de prévoyance et de frais de santé constituées pour faire face aux garanties résultant des sinistres survenus au cours de l'exécution des régimes.

Le nouvel assureur assurera alors d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie Décès en cours.

F. Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie, ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

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

Les comptes de résultats des régimes seront établis par l'organisme assureur désigné, 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.

Afin de permettre un meilleur suivi technique et une meilleure appréhension de l'équilibre des régimes, les résultats correspondant au maintien des garanties tel que visé à la section « 7. Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage » seront isolés. Le compte de résultats correspondant à ce maintien des garanties sera présenté à la fin d'une période de trois ans afin de définir son impact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche.

Article 13 : Commission paritaire de surveillance

A. Composition

Il est créé une commission paritaire de surveillance des régimes de prévoyance et de frais de santé composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

La commission paritaire de surveillance définira ses modalités de fonctionnement par un règlement intérieur qui fixe notamment sa composition et ses attributions.

B. Réunions

La commission paritaire de surveillance se réunit autant que de besoin, et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires de l'avenant.

Une de ces réunions sera dédiée à l'approbation des comptes de résultats et aura lieu au plus tard le 31 août de l'exercice suivant la clôture fixée au 31 décembre.

C. Missions

La commission paritaire de surveillance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement des régimes de prévoyance et de frais de santé institués par le présent avenant :

- application et interprétation du texte de l'avenant ;
- examen des litiges survenant dans l'application des régimes de prévoyance et de frais de santé, et conciliation ;
- examen des comptes détaillés des régimes fournis par l'organisme assureur désigné ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions d'ajustements et d'améliorations des dispositions des régimes ;
- promotion des régimes ;
- définition des modalités de déploiement du régime conventionnel et, le cas échéant, d'un régime complémentaire ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants ;
- définition des orientations de l'action sociale ;
- gestion du fonds d'actions sociales des régimes.

Article 14 : Fonds d'actions sociales

A. Objet

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

B. Fonctionnement

Le fonds d'actions sociales de la branche des casinos est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les cotisations des régimes de prévoyance et de frais de santé versées à compter du 1er 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.

Article 15 : Entrée en vigueur – Durée - Révision – Dénonciation – Formalités de dépôt

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 1er 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'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité en application des articles L. 2261-15, L. 2661-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sports, loisirs et casinos CFE CGC ;

Fédération nationale FTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FEC-FO ;

Fédération CGT commerce distribution services.

EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

AVENANT N° 8 DU 14 MARS 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 7 octobre 2008. Il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er novembre 2008.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des casinos font les constats suivants :

- les salariés souffrant d'un handicap éprouvent encore trop d'appréhension pour se signaler ;
- des mesures doivent être prises pour combattre les idées reçues sur les personnes handicapées ;
- peu d'actions préventives pour le maintien des salariés handicapés dans l'emploi ont été mises en 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.

Article 1er : Champ d'application

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

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, les organisations syndicales non signataires pourront y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires du présent accord.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il devra faire l'objet d'un nouvel examen en commission paritaire à l'issue d'une première période de 3 ans.

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

Article 3 : Objet de l'accord

Le présent accord intervient en application de la loi 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 débuter par un état des lieux permettant :

- de faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;
- de cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- de proposer des solutions concrètes en termes de démarches, méthodes et moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés.

Ces éléments d'information nécessaires au parfait éclairage du débat devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une liste indicative des informations figure en annexe I du présent accord.

Article 4 : Actions de la branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à construire un partenariat avec l'AGEFIPH afin de consacrer des aides financières à des actions telles que :

- aides à l'apprentissage ;
- aides au contrat de professionnalisation ;
- prime à l'insertion ;
- bilan de compétences et d'orientation professionnelle.

Ces actions seront menées dans le cadre d'une convention de branche entre l'AGEFIPH et la branche casinos.

Cette mission est confiée à la commission paritaire nationale santé au travail (CPNST). Il est entendu que les avancées constatées en CPNST feront l'objet, à l'issue de chaque réunion, d'un relevé de décisions. Les conditions dans lesquelles les décisions seront prises dans le cadre de la CPNST devront être arrêtées lors de la première réunion sur le sujet.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les objectifs de toute politique en faveur des travailleurs handicapés doit comporter les 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.

Article 5 : Actions de prévention

Les parties rappellent en premier lieu l'importance de la prévention des risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles) dans la prévention du handicap.

Elles rappellent que les représentants du personnel, et les CHSCT en particulier, ainsi que les médecins du travail sont des partenaires privilégiés pour construire une politique de prévention des risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Article 6 : Respect de la vie privée

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

Article 7 : Contenu des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui seront signés dans les entreprises de la branche comporteront des dispositions mettant en 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 (AFPA, CFA...) ;
- des liens à promouvoir avec les organismes de placement et de suivi des personnes handicapées tels que l'ANPE, le réseau Cap emploi, les missions locales pour l'emploi... ;
- des aides et projets pouvant être menés en lien avec les organismes visant à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, 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 »

Note de l'éditeur :

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 d'extension du 7 octobre 2008).

. 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.

Article 8 : Modalités de suivi de l'accord

Les signataires s'engagent à faire la promotion du présent accord et à encourager la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur le sujet.

La commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels est chargée de concevoir un guide pédagogique à destination notamment des plus petites entreprises de la branche et rappelant les éléments essentiels du présent accord ainsi que les avantages liés à la signature d'un accord d'entreprise 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.

Article 9 : Mise en oeuvre de l'accord

9.1. Publicité, formalités de dépôt et extension

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

9.2. Date d'application

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 14 mars 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFTD ;

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.

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. | |

EMPLOI DES SENIORS

AVENANT N° 9 DU 30 JUIN 2008 relatif à l'emploi des seniors

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 11 février 2009. Il s'applique à compter du 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er mars 2009.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005.

Si la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national elle doit également correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, les parties conviennent que l'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Tout effort à destination des 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.

Article 1er : Champ d'application

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

Article 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.

Article 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 un période déterminée afin de faciliter son intégration. Plus précisément, le rôle du tuteur est notamment de détecter les compétences du salarié qui lui est confié, d'être à son écoute, de l'accompagner dans chaque entreprise, la mission des tuteurs sera précisée et communiquée aux salariés volontaires.

Ces actions doivent répondre à plusieurs finalités et notamment :

- valorisation de l'expérience professionnelle des collaborateurs 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 cinq années qui suivent : aménagement des conditions de travail, actions de formation, programmation d'un bilan de compétence...

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

b) Bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience

Les parties conviennent de l'intérêt d'encourager les actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilans de compétences pour les salariés de plus de 45 ans.

Dans le respect de la réglementation, les employeurs informeront et accompagneront les salariés de plus de 45 ans qui souhaitent initier une telle démarche.

c) Formation

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer l'employabilité des seniors et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Toutefois, les parties signataires conviennent que les entreprises sont avec les salariés co-responsables du maintien et du développement des compétences, à travers le plan de formation d'une part et le DIF d'autre part.

C'est pourquoi, les employeurs veilleront à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

Dans les entreprises où les représentants du personnel sont consultés sur la formation, le bilan du plan de formation de l'année écoulée devra contenir cet indicateur.

En outre, par dérogation à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, tout salarié de plus de 50 ans pourra abonder de plein droit, au moyen de ses droits à DIF, une action de formation professionnelle déterminée

en accord avec l'employeur lors de l'entretien prévu au a) afin d'augmenter le nombre d'heures consacrées au stage.

Les salariés de plus de 45 ans qui le demandent 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.

Article 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 présentées 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.

Article 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 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 30 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicat de salariés :

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

AVENANT N° 6 DU 30 NOVEMBRE 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 13 juillet 2011 – JO du 22 juillet 2011. Il est applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er août 2011.

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 7 de la convention collective nationale des casinos directement issu de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (article L. 2241-3 du code du travail).

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant la fin d'une période triennale d'application du présent accord.

Les parties signataires constatent qu'au jour de signature de l'accord, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres. A titre d'exemple, le nombre de femmes occupant les fonctions de membre du comité de direction est faible.

Les parties constatent également que les femmes sont peu présentes dans certains secteurs de nos établissements (jeux de table...). Dans les casinos, comme dans l'ensemble des entreprises, il peut exister, en dehors des personnels payés aux pourboires, des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le rapport de branche met également en évidence que les femmes de la branche demeurent plus fréquemment concernés par les temps partiel que les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus. C'est pourquoi il convient d'être particulièrement vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel et notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur les questions de rémunération et de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

L'ensemble des casinos de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 étendue par l'arrêté du 2 avril 2003.

Article 2 : Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle

2.1. Le recrutement

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non en raison de leur genre. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au genre ou à la situation de famille, favorisant ainsi les candidats de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les entreprises de la branche s'engagent, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, à appliquer les principes suivants :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin les employeurs mentionneront les deux genres (exemples : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...);
- lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, les employeurs soit ajouteront la formule H/F (exemple: agent de la sécurité H/F) ; soit utiliseront des termes neutres tels que « chargé(e) de ... » « responsable de ... ».

Les employeurs de la branche s'engagent à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Ils s'interdisent en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

2.2. La promotion et l'évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils de postes similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité. Les entreprises de la branche s'engagent à supprimer les critères retenus dans les définitions des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes de l'accès à ces emplois. Elles veilleront en outre à ce que les aménagements d'horaires qu'ils concernent les hommes ou les femmes ne soient pas un frein à l'évolution de carrière professionnelle des salariés concernés.

2.3. La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et ainsi pour assurer l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs. Les employeurs de la branche s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée. Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs de la branche prendront en compte dans la mesure du possible les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements liées à la charge d'enfants, assurant ainsi un égal accès à la formation des femmes et des hommes. Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation, etc.), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son genre. La commission paritaire nationale pour l'emploi étudiera chaque année au moment de l'examen du rapport de branche la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Article 3 : Mesures visant à garantir l'égalité salariale

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2013.

3.1. Le principe « à travail égal salaire égal »

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Pour l'application du présent accord, est considéré comme un « travail égal » un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de compétences sur une mission identique.

Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Les compétences peuvent découler de l'expertise acquise et des responsabilités liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte de manière objective.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure en annexe de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux compétences professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou

une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expertise acquise et des responsabilités exercées. Une différence de rémunération entre des salariés occupant un « travail égal » doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

3.2. Traitement des écarts de rémunération injustifiés

Lorsqu'un écart de rémunération entre salariés occupant un « travail égal » est constaté, les employeurs de la branche doivent étudier les raisons de cet écart et apporter une solution appropriée. Les différentes mesures prises par les employeurs à cette occasion sont présentées annuellement aux représentants du personnel compétents tel que défini à l'article 5 du présent accord.

L'obligation de mettre en oeuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental. A 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. A 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). A défaut, il ya lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

Article 4 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

4.1. Les mesures liées aux absences liées à la vie familiale

Les parties signataires soulignent le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux. Ils conviennent des mesures qui suivent pour pallier cette difficulté.

4.1.1. Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et son entreprise, il leur sera systématiquement proposé l'envoi des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. A 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.

4.1.2. Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé "de maternité"

Note de l'éditeur :

Termes exclus de l'extension, 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 d'extension du 13 juillet 2011).

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 oeuvre 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. A 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.

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

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés. Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel du casino. Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

4.2. Le passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser :

- le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;

- le développement du temps partiel choisi. Le ou la salarié(e) à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même casino, ou à défaut, dans le même groupe a priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Il en est de même pour le ou la salarié(e) à temps complet qui souhaite pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel. Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du ou de la salarié(e) précise la durée du travail souhaitée. A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du ou de la salarié(e), l'employeur informe le ou la salarié(e) par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, dans un délai de deux semaines, de la liste des emplois à pourvoir dans l'entreprise ou le groupe correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent. L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé. Le ou la salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur. A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précises les nouvelles conditions d'emploi. Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A 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.

4.3. Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons objectives liées à la bonne marche de l'entreprise. Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les employeurs à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée. Toute modification de planning sera portée à la connaissance du ou de la salarié(e) au plus tard 7 jours calendaires avant le changement envisagé.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à deux heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Les salariées en congé maternité bénéficieront d'un maintien de cotisations retraite sur la base de son salaire reconstitué à 100 % et non sur la base de la rémunération qui lui est réellement maintenue.

Article 5 : Négociation et information dans l'entreprise

5.1. L'obligation annuelle de négocier

Dans les casinos où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les mêmes employeurs doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le casino, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Ces documents seront remis aux négociateurs en respectant le délai légal.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans le casino, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

5.2. L'information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Les casinos sont tenus de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les casinos de cent cinquante salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles du casino, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière du casino.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des casinos de plus de 150 salariés.

Article 6 : Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature. Les

dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 7 : Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-1 5 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.

Fait à Paris, le 30 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FEC-FO ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération CGT commerce distribution services.

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

AVENANT N° 13 DU 31 OCTOBRE 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 20 novembre 2010 – JO du 19 février 2011. Il s'applique au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel (soit à compter du 1er mars 2011), pour une durée triennale.

Article 1er : Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences de la branche casinos.

Article 2 : Champ d'application

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

Article 3 : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Préambule

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en 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.

Article 3.1. Enjeux de la GPEC

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et, des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas

l'objet de l'accord.

La GPEC consiste à anticiper les besoins de l'entreprise en ressources humaines (RH), tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Elle relève de la négociation triennale.

La GPEC prévoit les conditions dans lesquelles les salariés de la branche peuvent accéder à des changements de postes, à de nouveaux métiers, à la promotion professionnelle par l'évolution de leurs qualifications et compétences.

Pour parvenir à ces objectifs, la GPEC s'appuie sur la formation professionnelle continue, les organisations de travail dans les entreprises, la mobilité professionnelle et/ou géographique, le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord de branche sur la GPEC incite les entreprises à lier par la négociation entre partenaires sociaux et l'information des salariés l'ensemble des points suivants :

- l'évolution de l'emploi et des compétences ;
- le dialogue avec les instances représentatives du personnel sur les évolutions de l'entreprise et notamment les conséquences des évolutions économiques et technologiques sur les salariés ;
- la formation professionnelle continue ;
- l'organisation et l'amélioration des conditions de travail ;
- l'évolution professionnelle au travers de la mobilité et de la promotion professionnelle.

Article 3.2. Observation et prospective emploi/formation

Les parties signataires du présent accord ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi/formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les bassins d'emploi.

Article 3.2.1. La commission paritaire nationale de l'emploi

La CPNE exerce dans le cadre de ses attributions dans le domaine de l'emploi et de la formation, le suivi régulier des données issues des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH). Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Article 3.2.2. L'observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH)

Les missions de l'observatoire, définies par l'accord sur la formation professionnelle du 9 juin 2004 sont confirmées par le présent accord dans leur dimension prospective, pour donner à la branche des informations utiles sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.

Article 3.2.3. La place de l'entreprise dans la GPEC

L'entreprise représente le lieu opérationnel de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en 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.

Article 3.2.4. L'implication au niveau territorial

Les signataires du présent accord renforcent la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter dans les entreprises, notamment les PME.

La CPNE précisera dans quelle mesure il sera tenu compte de la dimension territoriale pour les travaux confiés à l'observatoire ou pour le rapport de branche.

Article 3.3. Les données et les moyens de la GPEC

Article 3.3.1. Les données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différents métiers de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement, la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise.

Pour réaliser le diagnostic dans l'entreprise, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur les informations en provenance de l'observatoire pour établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par

famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrée/sortie de l'entreprise, niveaux de qualifications, turn-over, etc.).

a) Données collectives

Le développement des compétences « 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 / réception ;
- logistique / organisation / maintenance ;
- jeux ;
- restauration.

Le développement des compétences nouvelles :

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la clientèle. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Intégration des nouveaux entrants et emploi des seniors :

Les signataires pour contribuer à l'emploi des jeunes et leur permettre de se familiariser avec le monde du travail décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Concernant le tutorat, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences formalisées à différente étape de la vie. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors, les partenaires sociaux s'engage à soutenir le savoir faire de cette population et ce, sous la forme du tutorat.

Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de l'avenant n° 9 de la CCN des casinos du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors, et plus particulièrement dans son article 3.2.

Pénibilité de l'emploi :

Les signataires du présent accord, soucieux de l'amélioration des conditions de travail dans la branche, souhaitent la prise en compte de la pénibilité liée à l'exercice de certains métiers qui seront définis par la branche durant la première année d'application de cet accord. La pénibilité résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui demandent au salarié un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.

Les salariés travaillant dans un métier identifié comme pénible pourront bénéficier des dispositions particulières liées à la période de professionnalisation, à savoir lorsqu'ils auront exercé leur activité professionnelle durant 20 années ou bien qu'ils auront au moins 45 ans et une ancienneté d'un an.

Cette période de professionnalisation pourra permettre à ces salariés de bénéficier d'une formation « métier » ou d'une réorientation définie après un bilan de compétences.

b) Données individuelles

Pour aider les salariés dans la construction de leur parcours professionnel et contribuer à la sécurisation de ces parcours, une phase de diagnostic individuel est organisée à partir du bilan d'étape professionnel, accessible à tout salarié et à partir de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière pour tout salarié à compter de son 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 CCN des casinos du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors.

Le bilan d'étape professionnel doit permettre à l'entreprise et au salarié de disposer d'un état des compétences de ce dernier. Il constitue un moyen privilégié de transposition au niveau individuel des orientations définies au niveau collectif.

Son fonctionnement devra répondre aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel dans le cadre de l'accord sur la GPEC.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière à l'aide d'outil d'évaluation permettra que chaque salarié, à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les cinq ans puisse bénéficier à sa demande d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives

offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un programme de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

Les employeurs informeront une fois par an les instances représentatives du personnel (CE, DUP, DP) des modalités pratiques de mise en 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.

Article 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.

Article 3.4. L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises

a) La forme du dialogue social

Les signataires du présent accord rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en 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 trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

Après information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, la négociation en entreprise porte sur la mise en place des outils de diagnostic concernant l'évolution des emplois et des compétences, sur la détermination des actions à envisager, notamment à l'attention de publics prioritaires identifiés dans la branche (salariés occupant des métiers sensibles, exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, les jeunes et les seniors), en se basant sur les outils et les dispositifs déjà existants et sur la mobilisation de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Les TPE-PME et les entreprises employant entre 50 et 300 salariés prendront appui sur les accords de branche relatifs à la formation professionnelle, à l'égalité professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel participent dans le cadre de leur attribution respective au suivi des mesures retenues par l'accord d'entreprise sur la GPEC.

b) Les relations de l'entreprise avec les partenaires extérieurs

Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs nationaux et régionaux de l'emploi, les signataires engageront une réflexion avec Pôle emploi en vue de la conclusion d'un partenariat. Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi de proposer le cadre de ce partenariat à la commission paritaire de branche pour validation, dans les 12 mois suivant la signature du présent accord. La mise en place de ce partenariat ne fait pas obstacle aux initiatives engagées par les entreprises.

Les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus.

c) Le reclassement pour inaptitude en cas de maladie

Au-delà des obligations imposées par la réglementation applicable, les entreprises de la branche, qu'elles appartiennent ou non à un groupe, s'engagent à rechercher un reclassement au sein des entreprises de la branche appartenant à leur bassin d'emploi dans les cas d'inaptitude pour maladie.

Cette obligation prend la forme suivante :

- l'entreprise concernée par un cas d'inaptitude pour maladie doit adresser par RAR ou courriel nominatif (soit au DG, soit à la personne en charge des RH) aux entreprises de la branche du bassin d'emploi l'avis de la médecine du travail et une présentation du parcours professionnel du salarié reconnu inapte ;
- les entreprises concernées du bassin d'emploi doivent répondre par un courrier en RAR ou courriel nominatif dans lequel elles détaillent les postes, disponibles au jour de la demande, qui pourraient être proposés au salarié reconnu inapte.

La CPNE fera une proposition à la CPM de bassins d'emplois adapté à la profession dans les douze mois suivant la signature de cet accord.

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

Article 3.5. Les moyens du dialogue social

Les parties signataires considèrent que la prise en charge d'un dialogue social de qualité passe par des moyens spécifiques inhérents à toute négociation d'une GPEC dans les entreprises.

Préalablement à toute négociation au sein de l'entreprise, directions et délégués syndicaux fixeront le déroulement de la négociation en termes de temps, le rôle et la composition des participants à la négociation, le cas échéant la préparation et la formation des négociateurs au thème de la GPEC, l'information aux salariés et le suivi de l'accord.

Article 3.6. La mise en oeuvre et suivi de l'accord

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.

Article 3.7. La promotion de la logique de GPEC auprès des entreprises

Les signataires du présent accord décident de proposer dans les six mois suivant sa signature un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC avec diffusion aux partenaires sociaux dans les entreprises et aux instances représentatives des salariés de la branche.

La conception de ce guide sera confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir notamment les rubriques suivantes :

- présentation de l'accord de branche ;
- la négociation de la GPEC dans l'entreprise ;
- guide de construction et de mise en 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.

Article 4 : Application et durée

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée triennale.

Article 5 : Publicité, formalités de dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 31 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT.

INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT À LA NÉGOCIATION

ACCORD PROFESSIONNEL DU 23 JANVIER 2004 Relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos

Note de l'éditeur :

Texte étendu par arrêté du 7 juin 2004.

Article 1er : Champ d'application

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

Article 2 : Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 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.

Article 3 : Conditions d'indemnisation

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'Ile-de-France :

- frais de restauration : 1 forfait d'un repas d'une valeur de 6 minima garantis par repas

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 2003 : 3 euros.

;

- frais de déplacement : 1 forfait de transport d'une valeur de 2 minima garantis

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 2003 : 3 euros.

;

b) Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

- frais d'hébergement : 1 forfait nuitée (chambre + petit-déjeuner), d'une valeur de 30 minima garantis

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 2003 : 3 euros.

;

- frais de restauration : 1 forfait de 3 repas d'une valeur de 6 minima par repas

Note de l'éditeur :

Valeur du minimum garanti au 1er juillet 2003 : 3 euros.

;

• 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.

Article 4 : Date d'effet de l'accord et durée

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

Article 5 : Extension

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

Fait à Paris, le 23 janvier 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats 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.

AVENANT N° 10 DU 30 JUIN 2008 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 11 février 2009.

Article 1er : Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos de France métropolitaine et des départements d'Outre-mer.

Article 2 : Maintien du salaire

Pour chacune des commissions mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur confédération syndicale professionnelle, de jours d'absence (1 journée de réunion préparatoire et 1 à 2 journée (s) de réunion de commission mixte) rémunérés dans les conditions ci-dessous :

- maintien de leur salaire dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé dans l'entreprise ces jours d'absence ;
- pour les salariés occupant des emplois listés aux annexes I et Ibis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3 : Conditions d'indemnisation

Il est prévu des indemnités de remboursement, dans la limite de 4 représentants présents nommément désignés par leur confédération syndicale professionnelle, de frais réels sur présentation de justificatifs et limités aux plafonds suivants :

a) Pour les salariés habitant l'Île de France :

Par journée de réunion :

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

Note de l'éditeur :

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

- frais de déplacement : 1 forfait de transport d'une valeur de 3 minima garantis.

Note de l'éditeur :

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

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 ;

Note de l'éditeur :

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

- frais de restauration : 1 forfait d'une valeur de 8 minima garantis

Note de l'éditeur :

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

par repas de la façon suivante :

- 3 repas sur la base d'1 journée de commission mixte ;
- 5 repas sur la base de 2 journées de commission mixte ;
- frais de déplacement : 1 voyage aller-retour sur la base d'un billet SNCF 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.

Article 4 : Date d'effet de l'accord et durée

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

Article 5 : Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132.10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicat de salariés :

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

MÉDAILLE DU TRAVAIL

AVENANT N° 17 DU 21 JUILLET 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 23 décembre 2011 – JO du 29 décembre 2011. Il s'applique au 1er jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 1er janvier 2012.

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'attribution des médailles du travail et des montants de la prime versés à ce titre, aux salariés de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos. Ces primes sont versées sous condition d'ancienneté dans la branche et à l'occasion de l'attribution des diplômes et des médailles du travail qui y sont associés, dans le respect des dispositions du décret du 17 octobre 2000 et de la circulaire ACOSS du 22 novembre 2000.

Les signataires rappellent qu'ils ont souhaité poursuivre le travail initié par, délégué national CFTC, décédé prématurément en décembre 2010.

Article 1er : 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.

Article 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.

Article 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 un an après son obtention.

La prime est versée selon les modalités suivantes :

| MÉDAILLE D'HONNEUR D'ETAT | | ANCIENNETE DANS LA BRANCHE à la date de l'obtention du diplôme d'Etat | MONTANT BRUT de la prime |
|--|----------|--|---|
| Années de service (années de travail) | Médaille | | |
| 20 ans | Argent | 20 ans | 750 euros |
| 30 ans | Vermeil | 30 ans | 1 000 euros |
| 35 ans | Or | 35 ans | 1 500 euros |
| 40 ans | Grand Or | 40 ans | 1 mois de salaire de base brut, limité à un plafond SS. Ce montant ne peut être inférieur au montant de la prime 35 ans « Or ». |

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 1 000 € correspondant à la médaille « vermeil ».

Article 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.

Article 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.

Article 6 : Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 21 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France ;

Association des casinos indépendants français.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres FEC-FO ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC.

SALAIRES

AVENANT N° 5 DU 31 JUILLET 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 25 octobre 2007.

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 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

Note de l'éditeur :

Article exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 31 juillet 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Le syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

La fédération des services CFDT ;

La fédération des employés et cadres (FEC) FO.

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

Note de l'éditeur :

Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er janvier 2007)

(En euros)

| NIVEAU | INDICE | FILIERE ET EMPLOI REPÈRE correspondant | 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. | 1 281,62 |
| | 105 | Machines à sous : hôte, hôtesse. Technique :agent technique, contrôleur vidéo. | 1 307,45 |
| 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. | 1 345,76 |
| | 115 | Machines à sous : caissier, technicien. | 1 378,45 |
| | 120 | Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant. Spectacle : opérateur. | 1 438,38 |
| 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. | 1 550,61 |
| | 135 | Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique. Accueil : responsable sécurité (eff. < 5), responsable accueil (eff. < 5). | 1 610,24 |
| | 140 | Machines à sous : contrôleur auditeur. | 1 669,88 |

| | | | |
|--|-----|--|----------|
| IV | 155 | <p>Machines à sous : chef caissier</p> <p>Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5).</p> <p>Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie.</p> <p>Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance.</p> | 1 848,80 |
| V | 175 | <p>Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10).</p> <p>Gestion : comptable principal.</p> <p>Technique : responsable vidéo.</p> <p>Spectacle : régisseur.</p> | 2 077,08 |
| VI | 205 | <p>Machines à sous : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur.</p> <p>Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel.</p> <p>Technique : directeur technique débutant.</p> <p>Spectacle : directeur artistique.</p> | 2 433,15 |
| VII | 230 | <p>Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table.</p> <p>Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier.</p> <p>Technique : directeur technique.</p> | 2 729,87 |
| <p>PM valeur du SMIC horaire (en euros) au 1^{er} juillet 2007 : 8,44.</p> <p>Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1^{er} juillet 2007 : 1 280,07.</p> | | | |

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

Note de l'éditeur :

Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)
Base 151,67 heures (à compter du 1er janvier 2007)
(En euros)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM mensuel |
|---|--------|---|-----------------|
| I | 100 | Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar ou de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall. | 1 281,62 |
| | 105 | Caissier restaurant, commis de rang, de bar ou de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste. | 1 307,45 |
| II | 110 | 1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe. | 1 345,76 |
| | 115 | Chef de partie (débutant). | 1 378,45 |
| | 120 | Chef de rang confirmé, barman confirmé. | 1 438,38 |
| III | 130 | Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge. | 1 550,61 |
| | 140 | Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable de bar, cave, économat, plonge (eff. > 10), chef pâtissier (eff. < 10). | 1 669,88 |
| IV | 155 | 1 ^{er} maître d'hôtel (eff. < 10), chef de cuisine (eff. < 10), chef pâtissier (eff. > 10), chef de réception. | 1 848,80 |
| V | 175 | 1 ^{er} maître d'hôtel (eff. > 10), chef de cuisine (eff. > 10), responsable banquets. | 2 077,08 |
| VI | 205 | Responsable restauration, directeur de l'hébergement. | 2 433,15 |
| VII | 230 | Directeur de la restauration, directeur d'exploitation. | 2 729,87 |
| PM valeur du SMIC horaire (en euros) au 1 ^{er} juillet 2007 : 8,44. | | | |
| Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1 ^{er} juillet 2007 : 1 280,07. | | | |

AVENANT N° 11 DU 31 JUILLET 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 25 octobre 2007.

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 2007, la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels selon l'annexe jointe.

Article 3

Note de l'éditeur :

Article exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 31 juillet 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des casinos modernes de France ; Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

ANNEXE Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

Note de l'éditeur :

Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

Minima mensuels pour le personnel des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er janvier 2007)

(En euros)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM MENSUEL |
|--------|--------|---|-----------------|
| I | 100 | Chasseur, portier. | 1 281,62 |
| | 105 | Croupier débutant, 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 1 ^{re} catégorie, croupier 3 ^e catégorie. | 1 438,38 |
| III | 130 | Caissier, croupier 2 ^e catégorie, physionomiste. | 1 550,61 |
| | 140 | Croupier 1 ^{re} catégorie, chef de boule. | 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 de partie jeux, chef du secrétariat et de la physionomie. | 2 027,72 |
| V | 180 | Caissier principal. | 2 136,42 |
| | 190 | Chef de partie principal. | 2 255,11 |
| VI | 200 | Sous-directeur. | 2 373,81 |
| PM : valeur du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 2007 (en euros) : 8,44. valeur du SMIC au 1 ^{er} juillet 2007 (en euros) : 1 280,07. | | | |

AVENANT N° 12 DU 31 JUILLET 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007

Note de l'éditeur :

Avenant étendu par arrêté du 25 octobre 2007.

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 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

Note de l'éditeur :

Article exclu de l'extension comme étant contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 31 juillet 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des casinos modernes de France ;

Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

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

Note de l'éditeur :

Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté d'extension du 25 octobre 2007).

(En euros)

| 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 1 ^{re} cat., croupier 3 ^e 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 2 ^e 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 1 ^{re} cat., chef de boule | 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 |
| <small>Chef de partie jeux, chef du secrétariat et de la physionomie</small> | 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 |
| 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 |

AVENANT N° 13 DU 21 NOVEMBRE 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux modifications de classification des personnels des casinos

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement 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 portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 6 mai 2008). Il prend effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er juin 2008.

Article 1er : Champ d'application

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.

Article 2 : Modifications apportées aux grilles des rémunérations minimales garanties

Note de l'éditeur :

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 d'extension du 6 mai 2008).

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

Article 3 : Extension

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.

Article 4 : Date d'effet

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

Fait à Paris, le 21 novembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

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 1 ^{re} catégorie, croupier 3 ^e catégorie. | 1 438,38 |
| III | 130 | Caissier, croupier 2 ^e catégorie, physionomiste | 1 550,61 |
| | 140 | Croupier 1 ^{re} catégorie, chef de boule. | 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 euros.

- valeur du SMIC au 1er juillet 2007 : 1 280,07 euros.

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

(En euros.)

| 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 1 ^{re} cat., croupier 3 ^e 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 2 ^e 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 1 ^{re} 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° 11 DU 19 DÉCEMBRE 2008 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er novembre 2008 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 25 mars 2009).

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

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 mars 2009).

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.

Article 3

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 mars 2009).

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération des syndicats de l'alimentaire du spectacle des prestations de service - section casino – CFTC.

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

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er novembre 2008)

(En euros)

| NIVEAU | INDICE | FILIERE ET EMPLOI REPÈRE correspondant | 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 : responsable 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 | <p>Machines à sous : chef caissier</p> <p>Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5).</p> <p>Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie.</p> <p>Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance.</p> | 1 863,59 |
| V | 175 | <p>Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10).</p> <p>Gestion : comptable principal.</p> <p>Technique : responsable vidéo.</p> <p>Spectacle : régisseur.</p> | 2 093,70 |
| VI | 205 | <p>Machines à sous : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur.</p> <p>Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel.</p> <p>Technique : directeur technique débutant.</p> <p>Spectacle : directeur artistique.</p> | 2 452,61 |
| VII | 230 | <p>Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table.</p> <p>Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier.</p> <p>Technique : directeur technique.</p> | 2 751,71 |
| <p>Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er juillet 2008 : 8,71.</p> <p>Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er juillet 2008 : 1 321,02.</p> | | | |

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

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)
 Base 151,67 heures (à compter du 1er novembre 2008)
 (En euros)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM mensuel |
|--|--------|---|-----------------|
| I | 100 | Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar ou 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 ou de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste. | 1 356,69 |
| II | 110 | 1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe. | 1 382,10 |
| | 115 | Chef de partie (débutant). | 1 415,67 |
| | 120 | Chef de rang confirmé, barman confirmé. | 1 477,22 |
| III | 130 | Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge. | 1 563,02 |
| | 140 | Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable de bar, cave, économat, plonge (eff. > 10), chef pâtissier (eff. < 10). | 1 683,24 |
| IV | 155 | 1er maître d'hôtel (eff. < 10), chef de cuisine (eff. < 10), chef pâtissier (eff. > 10), chef de réception. | 1 863,59 |
| V | 175 | 1er maître d'hôtel (eff. > 10), chef de cuisine (eff. > 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 |
| Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er juillet 2008 : 8,71. Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er juillet 2008 : 1 321,02. | | | |

AVENANT N° 14 DU 19 DÉCEMBRE 2008 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er novembre 2008 (personnel des jeux traditionnels)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 25 mars 2009).

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

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 mars 2009).

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.

Article 3

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 25 mars 2009).

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France ; Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération des syndicats de l'alimentaire du spectacle des prestations de service - section casino – CFTC.

ANNEXE - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

Minima mensuels pour le personnel des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er novembre 2008)

(En euros)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | 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 1re catégorie. | 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 |
| <p>Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er juillet 2008 : 8,71. Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er juillet 2008 : 1 321,02.</p> | | | |

**AVENANT N° 15 DU 15 AVRIL 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au janvier 2010
(personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie)**

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 15 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération des syndicats de l'alimentaire du spectacle des prestations de service - section casino – CFTC.

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

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er janvier 2010)

(En euros)

| NIVEAU | INDICE | FILIERE ET EMPLOI REPÈRE correspondant | 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. | 1 367,65 |
| | 105 | Machines à sous : hôte, hôtesse. Technique : agent technique, contrôleur vidéo. | 1 377,04 |
| 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. | 1 402,83 |
| | 115 | Machines à sous : caissier, technicien. | 1 436,91 |
| | 120 | Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant. Spectacle : opérateur. | 1 499,38 |
| 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. | 1 586,47 |
| | 135 | Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique. Accueil : responsable sécurité (eff. < 5), responsable accueil (eff. < 5). | 1 647,48 |
| | 140 | Machines à sous : contrôleur auditeur. | 1 708,49 |

| | | | |
|---|-----|--|----------|
| IV | 155 | <p>Machines à sous : chef caissier</p> <p>Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5).</p> <p>Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie.</p> <p>Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance.</p> | 1 891,54 |
| V | 175 | <p>Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10).</p> <p>Gestion : comptable principal.</p> <p>Technique : responsable vidéo.</p> <p>Spectacle : régisseur.</p> | 2 125,11 |
| VI | 205 | <p>Machines à sous : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur.</p> <p>Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel.</p> <p>Technique : directeur technique débutant.</p> <p>Spectacle : directeur artistique.</p> | 2 489,40 |
| VII | 230 | <p>Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table.</p> <p>Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier.</p> <p>Technique : directeur technique.</p> | 2 792,99 |
| <p>Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er janvier 2010 : 8,86.</p> <p>Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er janvier 2010 : 1 343,77.</p> | | | |

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

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)
 Base 151,67 heures (à compter du 1er janvier 2010)
 (En euros)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM mensuel |
|--|--------|---|-----------------|
| I | 100 | Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar ou de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall. | 1 367,65 |
| | 105 | Caissier restaurant, commis de rang, de bar ou de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste. | 1 377,04 |
| II | 110 | 1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe. | 1 402,83 |
| | 115 | Chef de partie (débutant). | 1 436,91 |
| | 120 | Chef de rang confirmé, barman confirmé. | 1 499,38 |
| III | 130 | Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge. | 1 586,47 |
| | 140 | Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable de bar, cave, économat, plonge (eff. > 10), chef pâtissier (eff. < 10). | 1 708,49 |
| IV | 155 | 1er maître d'hôtel (eff. < 10), chef de cuisine (eff. < 10), chef pâtissier (eff. > 10), chef de réception. | 1 891,54 |
| V | 175 | 1er maître d'hôtel (eff. > 10), chef de cuisine (eff. > 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 |
| Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er janvier 2010 : 8,86. Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er janvier 2010 : 1 343,77. | | | |

AVENANT N° 15 DU 15 AVRIL 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2010 (personnel des jeux traditionnels)

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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

Article 3

Note de l'éditeur :

Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 15 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France ; Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération des syndicats de l'alimentaire du spectacle des prestations de service - section casino – CFTC.

ANNEXE - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

Minima mensuels pour le personnel des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er janvier 2010)

(En euros)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM MENSUEL |
|--------|--------|---------------|-----------------|
|--------|--------|---------------|-----------------|

| | | | |
|---|-----|--|----------|
| 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 |
| <p>Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er janvier 2010 : 8,86. Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er janvier 2010 : 1 343,77.</p> | | | |

**AVENANT N° 16 DU 15 AVRIL 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2010
(personnel des jeux traditionnels)**

Note de l'éditeur :

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 6 août 2010 – JO du 18 août 2010).

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 2010, la grille des rémunérations minimales annuelles brutes garanties selon annexe jointe.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 15 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des casinos modernes de France ;

Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération des syndicats de l'alimentaire du spectacle des prestations de service - section casino - CFTC.

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

(En euros)

| 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, boué 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 boule 1re cat., croupier 3e cat. | 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 cat., 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 cat. | 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 |
| <small>Chef du secrétariat et de la physionomie</small> | 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 |

**AVENANT N° 17 DU 1ER JUILLET 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er juillet 2012
(personnel des jeux traditionnels)**

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

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

Article 2

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

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature.

Article 4

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

Fait à Paris, le 1er juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FEC-FO ;

Fédération CGT commerce, distribution, services ;

Fédération nationale commerce, service, force de vente CFTC.

ANNEXE - Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels

Minima mensuels pour le personnel des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)

Base 151,67 heures (à compter du 1er juillet 2012)

(En euros.)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM MENSUEL |
|--------|--------|--|-----------------|
| 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 |
| <p>Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er janvier 2012 : 9,22.</p> <p>Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er janvier 2012 : 1 398,37.</p> | | | |

AVENANT N° 18 DU 1ER JUILLET 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles à compte du 1er juillet 2012 (personnel des activités de machine à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie)

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

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

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe 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

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature.

Article 4

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

Fait à Paris, le 1er juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Casinos de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FEC-FO ;

Fédération CGT commerce, distribution, services ;

Fédération nationale commerce, service, force de vente CFTC.

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

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)
Base 151,67 heures (à compter du 1er juillet 2012)
(En euros.)

| NIVEAU | INDICE | FILIERE ET EMPLOI REPÈRE correspondant | MINIMUM mensuel |
|--------|--------|---|-----------------|
|--------|--------|---|-----------------|

| | | | |
|-----|-----|---|-----------------|
| 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> | SMIC en vigueur |
| | 105 | <p>Machines à sous : hôte, hôtesse.</p> <p>Technique : agent technique, contrôleur vidéo.</p> | 1 432,12 |
| 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, accessoiriste, caissier.</p> | 1 444,92 |
| | 115 | <p>Machines à sous : caissier, technicien.</p> | 1 451,28 |
| | 120 | <p>Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant.</p> <p>Spectacle : opérateur.</p> | 1 514,37 |
| III | 130 | <p>Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial.</p> <p>Technique : chef d'équipe entretien (eff. < 5), opérateur vidéo.</p> <p>Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste.</p> | 1 602,33 |
| | 135 | <p>Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique.</p> <p>Accueil : responsable sécurité (eff. < 5), responsable accueil (eff. < 5).</p> | 1 663,95 |
| | 140 | <p>Machines à sous : contrôleur auditeur.</p> | 1 725,58 |
| IV | 155 | <p>Machines à sous : chef caissier</p> <p>Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5).</p> <p>Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie.</p> <p>Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance.</p> | 1 910,46 |

| | | | |
|---|-----|--|----------|
| V | 175 | <p>Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10).</p> <p>Gestion : comptable principal.</p> <p>Technique : responsable vidéo.</p> <p>Spectacle : régisseur.</p> | 2 146,36 |
| VI | 205 | <p>Machines à sous : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur.</p> <p>Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel.</p> <p>Technique : directeur technique débutant.</p> <p>Spectacle : directeur artistique.</p> | 2 514,30 |
| VII | 230 | <p>Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table.</p> <p>Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier.</p> <p>Technique : directeur technique.</p> | 2 820,92 |
| <p>Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er janvier 2012 : 9,22.</p> <p>Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er janvier 2012 : 1 398,37.</p> | | | |

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

Minima mensuels pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin)
 Base 151,67 heures (à compter du 1er juillet 2012)
 (En euros.)

| NIVEAU | INDICE | EMPLOI REPÈRE | MINIMUM mensuel |
|--|--------|---|-----------------|
| I | 100 | Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar ou 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 ou 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 |
| | 120 | 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 de bar, cave, économiste, plonge (eff. > 10), chef pâtissier (eff. < 10). | 1 725,58 |
| IV | 155 | 1er maître d'hôtel (eff. < 10), chef de cuisine (eff. < 10), chef pâtissier (eff. > 10), chef de réception. | 1 910,46 |
| V | 175 | 1er maître d'hôtel (eff. > 10), chef de cuisine (eff. > 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 |
| Valeur du SMIC horaire (en euros) au 1er janvier 2012 : 9,22. Valeur du SMIC mensuel (en euros) au 1er janvier 2012 : 1 398,37. | | | |

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 24 SEPTEMBRE 2002 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos

(Journal officiel du 3 octobre 2002)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 décembre 1996 sur les salaires et la répartition des pourboires conclu dans le secteur des casinos, les dispositions de l'avenant n° 5 du 3 mai 2002 (grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels) à l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2002 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos

(journal officiel du 17 octobre 2002)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 21 juin 2002 (élections prud'homales) conclu dans le secteur des casinos.

La troisième phrase de l'article 2 « inscriptions sur les listes électorales » est étendue sous réserve du respect des dispositions du premier alinéa du II de l'article R. 513-11 du code du travail et du décret n° 2002-398 du 22 mars 2002.

ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2003 portant extension de la convention collective nationale des casinos et d'un accord conclu dans le cadre de cette convention (n° 2257)

(Journal officiel du 29 avril 2003)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, les dispositions de :

Ladite convention collective, à l'exclusion :

- des termes : « signataires ou adhérentes » du quatrième alinéa de l'article 9 « Commission paritaire nationale d'interprétation » du titre II « Négociation - conciliation - interprétation » du chapitre Ier « Articles de la convention collective » ;
- des termes : « en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail » du troisième point du paragraphe « Congés pour événements familiaux » de l'article 25-4 « Autres congés » du titre V « Contrat de travail » du chapitre Ier susmentionné, qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail ;
- des termes : « qui se verrait confier par la même entreprise des missions, dans le cadre de contrats de travail distincts, pendant plus de vingt jours dans un même mois civil » du cinquième alinéa du paragraphe « a) Les extra » de l'article 26 « Contrat de travail à durée déterminée » du titre V susmentionné, qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 122-3-13 du code du travail ;

- de la deuxième phrase du deuxième alinéa du paragraphe « 5. Heures complémentaires » de l'article 28 « Travail à temps partiel » du titre V susmentionné, qui contrevient aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail ;
- du troisième tiret du paragraphe b et du paragraphe d de l'article 33-4 « Aménagement et organisation du temps de travail » du titre VI « Durée du travail » du chapitre I er susmentionné, qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail ;
- des termes : « sauf circonstances exceptionnelles ou fortuites » du paragraphe e de l'article 33-4 susmentionné, qui contreviennent aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ;
- de l'article 33-7 « Encadrement » du titre VI susmentionné, qui contrevient aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail ;
- des articles 34 « Compte épargne-temps », 34-1 « Mise en oeuvre », 34-2 « Ouverture et tenue du compte », 34-3 « Alimentation du compte », 34-4 « Utilisation du compte épargne-temps », 34-5 « Situation du salarié pendant le congé » et 34-6 « Cessation et transmission du compte » du titre VI susmentionné, qui contreviennent aux dispositions du onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- de l'annexe « Accord du 28 août 1997 portant sur l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective nationale des casinos » ;
- de l'annexe « Article L. 212-9 du code du travail ».

L'article 18 bis « Paiement des heures de délégation pour le personnel rémunéré aux pourboires » du titre IV « Représentation du personnel » du chapitre I er « Articles de convention collective » est étendu sous réserve que, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 14 mars 1989, Denaetie c./Etablissement Paul et Jean Tiberghien), les dispositions de cet article ne puissent entraîner une perte de rémunération pour les salariés concernés.

Le sixième alinéa de l'article 20 « Comité d'entreprise » du titre IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 432-11 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 24 « Contrat de travail à durée indéterminée » du titre V « Contrat de travail » du chapitre I er susmentionné est 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).

Le deuxième alinéa de l'article 25-1 « Modification du contrat de travail » du titre V susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Le premier tiret du troisième alinéa du paragraphe « a) Indemnités de licenciement » de l'article 25-2 « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée » du titre V susmentionné, le deuxième tiret du troisième alinéa et le quatrième tiret du troisième alinéa de ce même paragraphe a sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 122-2 du code du travail.

Le cinquième point du paragraphe « Congés pour événements familiaux » de l'article 25-4 « Autres congés » du titre V susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité, en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison de la situation de famille et/ou de l'orientation sexuelle.

Le deuxième alinéa du paragraphe « Incidence de la maladie sur le contrat de travail » de l'article 25-5 « Absence pour maladie et indemnisation » du titre V susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail.

Le paragraphe « 1. Définition » de l'article 28 « Travail à temps partiel » du titre V susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le paragraphe « 3. Limitation des coupures quotidiennes » de l'article 28 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, qui prévoient que les contreparties spécifiques doivent être accordées aux salariés lorsque, par accord collectif étendu, les horaires de travail des salariés à temps partiel comportent, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Le premier alinéa de l'article 33-5 « Heures supplémentaires » du titre VI « Durée du travail » du chapitre I er susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail.

L'article 33-6 « Durée du travail du personnel de l'hôtellerie et de la restauration » du titre VI susmentionné est étendu sous réserve de l'intervention du décret prévu au quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail, autorisant la mise en place d'un régime d'équivalence des heures de travail pour l'ensemble du personnel de la restauration et de l'hôtellerie de la convention collective nationale des casinos autorisés.

L'accord du 3 mai 2002 (grilles de rémunérations annexées) relatif aux salaires minima mensuels bruts garantis, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée et en constituant le chapitre III, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie

mensuelle de rémunération s'agissant :

- de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes des personnels des machines à sous ;
- de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie ;
- de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel accueil ;
- de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de gestion ;
- de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel technique ;
- de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de l'activité spectacle.

ARRÊTÉ DU 4 JUIN 2004 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 15 juin 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 28 novembre 2003 relatif aux salaires des personnels des machines à sous et de la restauration-hôtellerie à la convention collective susvisée. L'annexe 2 est étendue sous réserve de l'application du décret n° 2003-840 du 1er septembre 2003 relatif à la durée du travail dans les casinos qui fixe, à compter du 1er janvier 2004, une durée équivalente de 37 heures hebdomadaires ;
- l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003 relatif aux rémunérations du personnel des jeux traditionnels à l'accord du 23 décembre 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 7 JUIN 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 17 juin 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'accord du 23 janvier 2004 sur l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 26 OCTOBRE 2004 portant extension d'un avenant et modifiant l'arrêté portant extension de la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 9 novembre 2004)

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 2 avril 2003 portant extension de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 est modifié comme suit :

- la réserve formulée à l'article 18 bis est supprimée ;
- la réserve formulée à l'article 20 est supprimée ;

- la réserve formulée à l'article 25-1 est supprimée ;
- la réserve formulée à l'article 25-2 est supprimée ;
- la réserve formulée au paragraphe 3 de l'article 28 est supprimée ;
- l'exclusion de la deuxième phrase du deuxième alinéa du paragraphe 5 de l'article 28 est supprimée ;
- les exclusions du troisième tiret du paragraphe b et du paragraphe d de l'article 33-4 sont supprimées ;
- la réserve formulée à l'article 33-5 est supprimée ;
- la réserve formulée à l'article 33-6 est supprimée ;
- l'exclusion formulée à l'article 33-7, en tant qu'elle concerne les alinéas 4, 5 et 6, est supprimée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004 portant sur les réserves et exclusions formulées dans le cadre de l'extension de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du cinquième alinéa de l'article 26 modifié, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-3-13 du code du travail ;
- du paragraphe a de l'article 33-7, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3, III, du code du travail.

La première phrase du deuxième alinéa du point « principe de lissage des rémunérations » de l'article 33-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des derniers alinéas des articles L. 212-8 et L. 212-9 du code du travail.

Le troisième alinéa du point susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 26 décembre 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de 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 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 12 JUIN 2006 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos

(Journal officiel du 23 juin 2006)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 31 octobre 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur des casinos, les dispositions de l'accord national professionnel du 31 octobre 2005 (Formation professionnelle tout au long de la vie) conclu dans le secteur des casinos, à l'exclusion :

- du paragraphe 3 (Allocation de formation des DIF prioritaires) du A (Financement des DIF prioritaires) figurant à l'article 4-7 (Financement du DIF), 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

organisés dans le cadre du DIF ainsi que, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement, mais pas l'allocation de formation ;

- des termes : « choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou » figurant au quatrième alinéa de l'article 4-9 (Transférabilité du droit individuel à la formation), comme étant contraire 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.

Les premier et deuxième alinéas du paragraphe a (Principe) de l'article 4-1 (Mise en oeuvre du droit individuel à la formation) sont étendus 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 six ans d'ancienneté.

Le paragraphe b (Mesure transitoire pour 2004-2005 et anticipation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail.

L'article 4-3 (Suspension du contrat de travail) est 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.

L'article 4-9 (Transférabilité du droit individuel à la formation) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

Le paragraphe d (Rémunération) de l'article 5-1 (Le contrat de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 12 JUILLET 2006 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos

(Journal officiel du 28 juillet 2006)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 31 octobre 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur des casinos, les dispositions de l'avenant n° 1 du 31 octobre 2005 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) à l'accord national professionnel du 31 octobre 2005 (Formation professionnelle tout au long de la vie) conclu dans le secteur des casinos.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 25 OCTOBRE 2007 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 7 novembre 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par l'arrêté du 2 avril 2003, les dispositions :

- de l'avenant n° 5 du 31 juillet 2007, relatif à la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie (deux annexes), à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 3, contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs. Les annexes 1 et 2 de l'avenant n° 5 du 31 juillet 2007 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail ;
- de l'avenant n° 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 3, contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs. L'annexe 1 de l'avenant n° 11 du 31 juillet 2007 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail ;
- de l'avenant n° 12 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 3, contraire au principe de non-rétroactivité des actes administratifs. L'annexe 1 de l'avenant n° 12 du 31 juillet 2007 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2007 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 23 décembre 2007)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24 de la convention collective nationale susvisée dans son alinéa précisant les conditions de rémunération des salariés effectuant une polyvalence occasionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 6 MAI 2008 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 16 mai 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (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.

L'article 2 est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 6 MAI 2008 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur des casinos

(Journal officiel du 27 mai 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 décembre 1996 sur les salaires et la répartition des pourboires conclu dans le secteur des casinos, les dispositions de l'avenant n° 13 du 21 novembre 2007 (2 annexes), relatif aux classifications, à l'accord national professionnel susvisé, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement 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 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 2 est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2008 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 14 octobre 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 8 du 14 mars 2008 (deux annexes), portant sur l'emploi des personnes handicapées, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la phrase : « Une éventuelle rupture du contrat de travail causée par cette inaptitude en cas d'impossibilité de reclassement ne peut par conséquent intervenir avant le terme d'un délai de soixante jours suivant la déclaration d'inaptitude. » de l'article 7-3-5 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 11 FÉVRIER 2009 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 18 février 2009)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003 susvisé, les dispositions de :

- l'avenant n° 9 du 30 juin 2008, relatif à l'emploi des seniors, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 10 du 30 juin 2008, relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective nationale des casinos, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 25 MARS 2009 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 3 avril 2009)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003 susvisé, les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 19 décembre 2008, relatif aux salaires (2 annexes), à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les articles 2 et 3 sont étendus sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs ;
- l'avenant n° 14 du 19 décembre 2008, relatif aux salaires du personnel des jeux traditionnels (une annexe), à l'accord du 23 décembre 1996 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les articles 2 et 3 sont étendus sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 10 MARS 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 17 mars 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 12 du 15 avril 2009, relatif à l'indemnisation en cas d'absence maladie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 18 août 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 15 du 15 avril 2010 (deux barèmes annexés) relatif aux rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les articles 2 et 3 sont étendus sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 6 AOÛT 2010 portant extension d'avenants à un accord national professionnel concernant les rémunérations du personnel des jeux traditionnels dans la branche des casinos (n° 1948)

(Journal officiel du 18 août 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 23 décembre 1996 concernant le personnel des jeux traditionnels dans la branche des casinos, tel qu'étendu par l'arrêté du 14 octobre 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 du 15 avril 2010 (un barème annexé) à l'accord national professionnel du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles brutes garanties du personnel des jeux traditionnels dans la branche des casinos, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui

prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les articles 2 et 3 sont étendus sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs ;

- l'avenant n° 16 du 15 avril 2010 (un barème annexé) à l'accord national professionnel du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles brutes garanties du personnel des jeux traditionnels dans la branche des casinos, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 1ER DÉCEMBRE 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 17 novembre 2010

(Journal officiel du 8 décembre 2010)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 3 du 17 décembre 2009 (une annexe) (BO 2010/8) à l'accord du 5 juillet 2007, établissant un régime de mutuelle complémentaire santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002 (4 annexes), tel que précisé par l'avenant n° 3 du 31 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 16 octobre 2009 (BO 2010/6), relatif au contrat à durée déterminée, à la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (BO 2010/6) à l'accord paritaire national du 27 juin 2002 relatif à l'épargne nationale et créant « Inter-Auto-Plan », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 14 du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (n° 2257) du 29 mars 2002, les dispositions de l'avenant n° 14 du 10 décembre 2009 (BO 2010/12), relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures (n° 733) du 27 juin 1973, tel que modifié par

l'avenant n° 50 du 10 octobre 1997, les dispositions de l'avenant n° 66 du 12 octobre 2009 (BO 2010/5), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, défini par l'accord du 23 octobre 1991 tel qu'étendu par arrêté du 3 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 10 septembre 2009 (BO 2009/43) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) du 20 décembre 1985, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 juillet 1990 et modifié par l'avenant du 24 avril 2009, les dispositions de :

- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif à la base de calcul des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 20 avril 2010 (BO 2010/29) relatif aux montants des primes d'ancienneté, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 36 du 21 avril 2010 (BO 2010/33), relatif à l'article 12.5.5 « Forfait horaire de prise en charge », à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 novembre 2009 (BO 2010/13) à l'accord du 19 mars 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie (n° 1044) du 17 décembre 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 16 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 mars 2010 (BO 2010/32), modifiant les articles relatifs aux indemnités de licenciement, à la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 décembre 2009 (BO 2010/15) à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée (n° 2264) du 18 avril 2002, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2010 (BO 2010/15), relatif à l'interprétation de l'article 84.1 « Prévoyance-incapacité de travail », à la convention collective susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 1998, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, les dispositions de l'avenant du 1er février 2010 (BO 2010/25), relatif au financement de la formation, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de :

- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 2 décembre 2009 (BO 2010/15) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 2162) du 31 mars 2000, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 3 du 9 décembre 2009 (BO 2010/17) à l'accord du 5 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 10 mai 2010 (BO 2010/32), modifiant l'avenant du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, modifié par l'avenant n° 20 du 16 novembre 1995 étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 20 octobre 2009 (BO 2010/2), modifiant l'article 21 bis relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 40 du 25 novembre 2009 (BO 2010/2), relatif au maintien des garanties de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2009 (BO 2010/12) relatif à la modernisation du marché du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000 ;
- l'avenant n° 5 du 22 janvier 2010 (BO 2010/20) à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) du 6 février 2001, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de :

- l'accord du 5 octobre 2009 (BO 2009/51) relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 28 avril 2010 (BO 2010/34/), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 4 mai 2010 (BO 2010/33) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le secteur de la librairie.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie du 7 mai 2009, les dispositions de l'avenant du 12 juillet 2010 (BO 2010/34) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment et créant l'OPCA bâtiment, et de l'accord national professionnel du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics, les dispositions de l'accord du 28 avril 2010 (BO 2010/35) relatif à la part mutualisée de la contribution au titre du plan de formation des entreprises adhérentes à l'OPCA Bâtiment, conclu dans le cadre des deux accords professionnels nationaux susvisés.

Article 22

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 20 NOVEMBRE 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 19 février 2011)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 13 JUILLET 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

(Journal officiel du 22 juillet 2011)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'avenant n° 16 du 30 novembre 2010, relatif à l'égalité professionnelle et salariale, à la convention collective nationale susvisée.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 9 décembre 2011

(Journal officiel du 29 décembre 2011)

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 (Bulletin officiel n° 2011-38), relatif à l'attribution des médailles du travail, à ladite convention collective.

Article 23

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 27 DÉCEMBRE 2011 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs

(Journal officiel du 3 janvier 2012)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Le premier alinéa de l'article IV est étendu sous réserve du champ d'activité du FAFIH tel qu'il résulte de l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément de cet organisme.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 6 AVRIL 2012 portant extension d'un accord professionnel relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs

(Journal officiel du 20 avril 2012)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 10 janvier 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs.

Les termes : « aux activités de loisirs » contenus dans le titre de l'accord susvisé sont exclus de l'extension en tant qu'ils constituent une ambiguïté de rédaction susceptible de créer un chevauchement de champ avec la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, étendue par arrêté du 25 juillet 1994.

Les termes : « certificats de qualification professionnelle » mentionnés dans le premier tiret du cinquième alinéa de l'article 12 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

▣ Les engagements Tissot

- Des programmes clairs, accessibles à tous et sans jargon juridique
- Des réponses simples, pratiques et directement applicables à votre quotidien
- Des conseils adaptés à la réalité de vos missions

▣ Les domaines d'expertise



Retrouvez les programmes complets des formations
et inscrivez-vous sur le site

www.tissot-formation.fr

Pour plus de renseignements ou pour un devis, contactez-nous

Tél : 01 53 35 20 25

E-mail : contact@tissot-formation.fr