

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
CASINOS DU 29 MARS 2002. ETENDUE PAR  
ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2003 JORF 29 AVRIL 2003.

IDCC 2257

Brochure 3167

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2020

Casinos

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

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

.....	5
<b>Article - Préambule</b> .....	5
<b>Titre Ier : Conditions générales</b> .....	5
Article 1er - Champ d'application .....	5
Article 2 - Avantages acquis .....	5
Article 3 - Dépôt. Durée .....	5
Article 3 bis - Adhésion .....	5
Article 4 - Révision .....	6
Article 5 - Dénonciation .....	6
Article 6 - Publicité .....	6
Article 7 - Égalité professionnelle .....	6
<b>Titre II : Négociation. Conciliation. Interprétation</b> .....	6
Article 10 - Commission nationale paritaire de conciliation .....	6
<b>Titre III : Liberté d'opinion. Syndicat</b> .....	7
Article 11 - Liberté d'opinion .....	7
Article 12 - Droit d'expression .....	7
Article 13 - Droit syndical .....	7
Article 13 bis - Panneaux d'affichage .....	7
Article 14 - Autorisations d'absences .....	7
<b>Titre IV : Représentation du personnel</b> .....	7
Article 15 - Délégué syndical .....	7
Article 15 bis - Jours de mission syndicale .....	8
Article 16 - Négociations annuelles obligatoires .....	8
Article 17 - Délégués du personnel .....	8
Article 18 - Heures de délégation .....	8
Article 18 bis - Paiement des heures de délégation pour le personnel rémunéré aux pourboires .....	9
Article 19 - Élections .....	9
Article 20 - Comité d'entreprise .....	9
Article 21 - CHSCT .....	9
Article 22 - Formation syndicale .....	10
Article 23 - Apprentissage et formation professionnelle .....	10
Article 23.1 - Apprentissage .....	10
Article 23.2 - Formation .....	10
Article 23.3 - Stagiaires .....	10
<b>Titre V : Contrat de travail</b> .....	10
Article 24 - Contrat de travail à durée indéterminée .....	10
Article 25 - Période d'essai .....	11
Article 25.1 - Modification du contrat de travail .....	11
Article 25.2 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée .....	11
Article 25.3 - Congés payés .....	11
Article 25.4 - Autres congés .....	12
Article 25.5 - Absence pour maladie et indemnisation .....	12
Article 25.6 - Maternité-Adoption .....	13
Article 26 - Contrat de travail à durée déterminée .....	13
Article 27 - Travail intérimaire .....	14
Article 28 - Travail à temps partiel .....	14
Article 29 - Travailleurs handicapés .....	15
Article 30 - Promotion interne .....	15
Article 31 - Mobilité géographique .....	15
Article 32 - Modes de rémunération des personnels des jeux traditionnels .....	16
Article 32.1 - Répartition des pourboires .....	16
Article 32.2 - Attribution des parts .....	16
Article 32.3 - État modèle 3 et état modèle 4 .....	16
Article 32.4 - Boule .....	16
Article 32.5 - Paiement au mois .....	16
Article 33 - Durée du travail .....	16
Article 33.1 - Durée hebdomadaire du travail .....	16
Article 33.2 - Notion de travail effectif .....	16
Article 33.3 - Modalités de décompte du temps de travail .....	17
Article 33.4 - Aménagement et organisation du temps de travail .....	17

Article 33.5 - Heures supplémentaires .....	18
Article 33.6 - Durée du travail du personnel de l'hôtellerie et de la restauration .....	18
Article 33.7 - Encadrement .....	19
Article 33.8 - Incidence sur la rémunération .....	20
Article 35 - Dispositions générales .....	20
Article 35.1 - Durées maximales du travail .....	20
Article 35.2 - Repos hebdomadaire .....	20
Article 35.3 - Travail de nuit et pénibilité .....	20
Article 35.4 - Jours fériés .....	20
<b>Textes Attachés</b> .....	<b>21</b>
<b>Annexe. Classification des personnels de casinos</b> .....	<b>21</b>
<b>Avenant du 3 avril 2003 relatif à la mise en place de la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels</b> .....	<b>24</b>
<b>Adhésion par lettre du 30 janvier 2004 de la CGT à l'avenant n° 6 du 28 novembre 2003</b> .....	<b>25</b>
<b>Accord professionnel du 23 janvier 2004 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective des casinos</b> .....	<b>25</b>
<b>Avenant n° 3 du 2 juillet 2004 relatif aux réserves et exclusions formulées au moment de l'extension de la convention</b> .....	<b>26</b>
<b>Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération INOVA CFE-CGC</b> .....	<b>26</b>
<b>Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des casinos</b> .....	<b>26</b>
<b>Accord du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle</b> .....	<b>27</b>
<b>Avenant n° 1 du 31 octobre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications</b> .....	<b>33</b>
<b>Adhésion par lettre du 7 avril 2006 de la fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services, section casino, à la convention collective nationale des casinos</b> .....	<b>34</b>
<b>Avenant n° 6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24</b> .....	<b>34</b>
<b>Avenant n° 7 du 21 novembre 2007 relatif à la modification de la classification des personnels des casinos (1)</b> .....	<b>35</b>
<b>Avenant n° 13 du 21 novembre 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 aux modifications de classification des personnels des casinos (1)</b> .....	<b>35</b>
<b>Avenant n° 8 du 14 mars 2008 relatif à l'emploi des personnes handicapées</b> .....	<b>37</b>
<b>Adhésion par lettre du 20 mai 2008 du SCMF à l'accord du 3 avril 2003 portant création d'une commission paritaire nationale de santé au travail et de prévention des risques professionnels</b> .....	<b>41</b>
<b>Avenant n° 9 du 30 juin 2008 relatif à l'emploi des seniors</b> .....	<b>41</b>
<b>Avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif à l'indemnisation des salariés</b> .....	<b>44</b>
<b>Avenant n° 12 du 15 avril 2009 relatif à l'absence pour maladie et à l'indemnisation</b> .....	<b>44</b>
<b>Adhésion par lettre du 5 mai 2009 de la FEC FO à l'accord « CPNST » du 3 avril 2003</b> .....	<b>45</b>
<b>Avenant n° 13 du 31 octobre 2009 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</b> .....	<b>45</b>
<b>Avenant n° 14 du 10 décembre 2009 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé</b> .....	<b>51</b>
<b>Avenant n° 16 du 30 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes</b> .....	<b>59</b>
<b>Adhésion par lettre du 6 mai 2011 de l'ACIF à la convention</b> .....	<b>62</b>
<b>Avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail</b> .....	<b>62</b>
<b>Avenant n° 2 du 13 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé</b> .....	<b>63</b>
<b>Avenant n° 19 du 16 janvier 2013 relatif à la période d'essai</b> .....	<b>68</b>
<b>Avenant n° 22 du 28 avril 2016 relatif à la commission de validation des accords</b> .....	<b>69</b>
<b>Avenant n° 23 du 23 juin 2016 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective</b> .....	<b>71</b>
<b>Avenant n° 24 du 9 novembre 2016 relatif à l'aménagement des fins de carrière</b> .....	<b>71</b>
<b>Avenant n° 3 du 17 octobre 2017 relatif aux frais de santé</b> .....	<b>73</b>
<b>Avenant n° 26 du 31 janvier 2018 à l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail</b> .....	<b>74</b>
<b>Avenant n° 27 du 22 novembre 2018 portant modification de l'article 25.4 relatif aux congés pour événements familiaux</b> .....	<b>75</b>
<b>Avenant n° 28 du 23 novembre 2018 portant création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b> .....	<b>76</b>
<b>Avenant n° 29 du 13 décembre 2018 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective</b> .....	<b>77</b>
<b>Accord du 23 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)</b> .....	<b>78</b>
<b>Avenant n° 4 du 8 janvier 2020 relatif à la prévoyance et aux frais de santé au 1er janvier 2020</b> .....	<b>79</b>
<b>Textes Salaires</b> .....	<b>81</b>
<b>Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires</b> .....	<b>81</b>
<b>Avenant n° 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires</b> .....	<b>85</b>

<b>Avenant n° 10 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires</b>	86
<b>Avenant n° 5 du 31 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007</b>	88
<b>Avenant n° 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007</b>	88
<b>Avenant n° 12 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations au 1er janvier 2007</b>	89
<b>Avenant « Salaires » n° 11 du 19 décembre 2008</b>	89
<b>Avenant « Salaires » n° 14 du 19 décembre 2008</b>	91
<b>Avenant n° 15 du 15 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales mensuelles</b>	92
<b>Avenant n° 15 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles</b>	94
<b>Avenant n° 16 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles</b>	95
<b>Avenant n° 17 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles</b>	96
<b>Avenant n° 18 du 1er juillet 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles</b>	96
<b>Avenant n° 20 du 30 janvier 2014 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014</b>	98
<b>Avenant n° 18 du 31 janvier 2014 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2014</b>	100
<b>Avenant n° 19 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (personnel jeux traditionnels)</b>	101
<b>Avenant n° 21 du 15 janvier 2016 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2016 (machines à sous, restauration)</b>	102
<b>Avenant n° 20 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018</b>	103
<b>Avenant n° 25 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2018</b>	104
<b>Avenant n° 21 du 24 janvier 2019 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019</b>	106
<b>Avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1er janvier 2019</b>	107
<b>Avenant n° 22 du 22 janvier 2020 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales garanties</b>	108
<b>Avenant n° 31 du 22 janvier 2020 relatif aux grilles de rémunérations minimales mensuelles</b>	109
<b>Textes Extensions</b>	113
<b>ARRETE du 2 avril 2003</b>	113
<b>ARRETE du 4 juin 2004</b>	114
<b>ARRETE du 7 juin 2004</b>	114
<b>ARRETE du 26 octobre 2004</b>	115
<b>ARRETE du 8 décembre 2004</b>	115
<b>ARRETE du 30 mars 2005</b>	116
<b>ARRETE du 12 juin 2006</b>	116
<b>ARRETE du 12 juillet 2006</b>	117
<b>ARRETE du 6 septembre 2006</b>	117
<b>ARRETE du 22 novembre 2006</b>	117
<b>Textes parus au JORF</b>	119
<b>Arrêté du 28 décembre 2018</b>	119
<b>Arrêté du 15 juillet 2019</b>	119
<b>Arrêté du 5 août 2019</b>	119
<b>Arrêté du 12 août 2019</b>	120
<b>Arrêté du 20 mai 2020</b>	120
<b>Arrêté du 21 juillet 2020</b>	120
<b>Arrêté du 18 septembre 2020</b>	121



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CASINOS DU 29 MARS 2002. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2003 JORF 29 AVRIL 2003

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de Fnrae ; Syndicat des casinos moerdens de France.
Syndicats signataires	Fédération des scrveies CFTD.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat IVONA CFE-CGC, soeictn casinos, par lrttee du 25 oocrtbe 2004 (BOCC n° 2004-48) ; Fédération des ceoemmracs et des seivreacs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Banlgeot Cedex, par ltrtee du 6 décembre 2004 (BOCC n° 2005-13) ; CFTC, La vie à défendre, 14, rue du 19-Mars-1962, 95130 Franconville, par lttree du 7 avirl 2006 (BOCC n° 2006-17) ; Association des casinos indépendants français (ACIF), BP 21, 1, auvene El Burgo-de-Osma, 33780 Soulac-sur-Mer, par lettre du 6 mai 2011 (BOCC n° 2011-38).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La présente cveionnton ctolelivce nationale, cnuocle par les osinigotaanrs sclnaiyeds sieagntrias réunies suos la présidence du représentant du ministère du travail, s'applique :

- de manière générale dnas le cdare des lios du 11 février 1950 et du 13 norvembe 1982 ;

- et particulièrement, en ce qui cncreone la rémunération, dnas le crade de la loi du 19 jelliut 1933,

d'une part, aux eplmuyreos et, d'autre part, aux creads de maîtrise et employés des cisanos autorisés.

L'adaptation aux cdnntoiois particulières de l'établissement des disonptsois de la présente connivtoen ccvlltoie naltaione frea l'objet d'une négociation etrne l'entreprise et le ou les délégués syunadicx de l'établissement. À défaut, elle proura se firae après irtofaomnin et casniutltoon des représentants du personnel. En aucun cas, cette atiadopatn ne pourra être en codiatnricotn avec les dtioiopnsss de la présente cntoionven clvotcliee nationale.

La présente civneoontn ne puet être, en aucnue manière, la cusae de réduction des antageavs :

- idiiuenldvs aiuqcs antérieurement à la dtae de la srganutie ;

- cilfctelos résultant d'accords d'entreprise en vuiegur à la dtae de signature.

## Titre Ier : Conditions générales

### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

Le cmahp d'application de la présente cotoveninn cnerncoe les salariés copamnsot le peonresnl :

? des csionas autorisés et des aetrus activités expressément visées par le chaier des cehgars dès lros que l'activité de caniso coeopnsrrd à l'activité piarcpnle de la société dnnot le cdoe NAF est 927A et le cdoe NCAE est 92-00Z ;

? des cblus de jeux.

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

## Article 2 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La msie en ouvere de la présente ctoeninvon ne puet en acun cas dnoner lieu, à elle seule, à la réduction d'avantages ievlinduds aciuiqs antérieurement à la dtae de srtgainue de la présente cevinotonn par un salarié, que ce snot par cnaortt de tvairal ou par des aocrdcs clcloitfes existants, dnas l'établissement qui l'emploie et en paeluiirtcr des srealais girantas éventuellement en vugueur dnas cet établissement.

Il en va de même des aageavtns cetilofcls isuss d'accords citcellofs en vueigur à la dtae de la cunolciosn de la présente convention.

Les dipsinsootis de la présente cnoivneotn s'imposent aux rprtaops nés des cttronas iidildvnues ou accrod colclietfs existants, cauqhe fios qu'elles snot puls avgseantueas puor les salariés.

Les avaeatgns rconnues par la présente cveointonn ne pevneut en aucn cas s'interpréter cmoe s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même ojebt dnas cneteiras eneprestirs ou établissements à la stiuie d'usage ou de convention. Dnas un tel cas, l'avantage le puls florvaabe aux salariés srea suel accordé.

Les difficultés d'application du présent aicltre résultant de la msie en oreuve de la cntoonievn collective, qui n'auront pu être résolues par arcood au sien de l'entreprise, puroront être smeiosus à la coossimimn ptriraiiae d'interprétation prévue par la présente cotvoneinn sinuavt les modalités définies à l'article 9.

## Article 3 - Dépôt. Durée

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La présente cntovioeion cltvecoile ntlaoinae srea déposée par la ptraiie la puls dngiitete auprès des sevcires du ministère chargé du triaval et, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, déposée auprès du secrétariat-greffe du coenisl de prud'hommes du leiu de conclusion.

La présente coeovitnnn est ccuonle puor une durée indéterminée et s'appliquera à cepomtr du primeer juor du mios svuniat la potubcialin de son arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

## Article 3 bis - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent puet démander 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 débuteront 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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La convention collective puet être dénoncée par l'une des parties signataires 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 ou des salariés, la convention collective est automatiquement suspendue 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 représentative des salariés ou des signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention collective ;

- 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 conformément à l'article 3 de la convention.

## Article 6 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

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

Un exemplaire de la convention collective est remis aux salariés à

l'embauche.

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

## Article 7 - Égalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les parties contractantes respectent la volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur des salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, de leur civilité 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 relatives à la réglementation des jeux et de l'article L. 122-45 du code du travail.

En outre, les parties contractantes de la présente convention 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 salariés et les candidats 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 facteurs discriminatoires telles que rappelées au 1er alinéa du présent article ;

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

## Titre II : Négociation. Conciliation. Interprétation

### Article 10 - Commission nationale paritaire de conciliation

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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 puet 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 directes auprès des instances judiciaires.

## Titre III : Liberté d'opinion. Syndicat

### Article 11 - Liberté d'opinion

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les paiters ctranteoatns rniesennocsat la liberté d'opinion ansi que le dirot puor tuos à adhérer lbreniemt à un syndact peosnsneoi fl constitué en vertu des diistiposons du lrive IV du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 412-2 du cdoe du travail, les euleympos s'engagent à ne pas pnrrede en considération l'appartenance à un sndiyat ou l'exercice d'une activité sciladnye puor arrêter luers décisions en ce qui cconene naemtmtot l'embauche, la cnoduite et la répartition du travail, la fatmoooin professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meurses de dniisciple et de rurutpe de conratt de travail.

### Article 12 - Droit d'expression

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

### Article 13 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

L'exercice du dorit sacdniyl est roencnu dnas totues les etirspnrees dnas le recpest des diorts et libertés grtaains par la Cnoïitutostn et par les disoiptonsis législatives et réglementaires en vigueur.

La liberté d'affichage des citcmoinuaooms sdeiclayns s'entend sur pnaaunex installés par l'employeur seoln les modalités arrêtées par l'article L. 412-8 du cdoe du tiaavrl dnas des edrontis cnedoartpsrnos au psasgae htbiuael du personnel, conformément à l'article 13 bis de la présente convention.

Simultanément à l'affichage, un epremailxe est rmeis à la diritecon ou à l'un de ses représentants.

Dans les eesperrntis ne dssipoant pas de sicoetn syndicale, un pneanau cmumon destiné aux ctimnamoicuons saielyndcs est installé dnas les mêmes coitdnnois que ci-dessus. Les ononiaitgsars sinyleadcs représentatives extérieures à l'entreprise et intéressées par un aghcfaie remettent, cnrote décharge, les dnmeccouts à aifechfr à l'employeur. Ce deeirnr est tneu de l'apposer sur liedt peannau et de lseair à l'organisation slcyinade la possibilité de vérifier le bon affichage. Les dtmccuenos ne pnvueet dépasser un fomart « A 3 » et pevunet être renouvelés mensuellement.

La clloete des ciotoastins est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du cdoe du travail. Elle puet être pratiquée à l'intérieur de l'entreprise.

La dfifsuoin des puaioblcnst et ttrcas de natrue synilacde est autorisée dnas l'entreprise, hros des lcaoux oerutvs à la clientèle, selon les modalités en conformité avec les dponiitisoss du cdoe du travail.

Le cntenou des affiches, plntciaoibus et tratcs est lerbmenit déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des donoïiisipts riatleves à la presse.

Les stnecios slendcayis enreecxt luer doit de réunion dnas l'enceinte de l'entreprise, conformément aux ditsiioonps de l'article L. 412-10 du cdoe du travail.

Un loacl saidncyl est prévu dnas l'entreprise en apaplicoitn de

l'article L. 412-9 du cdoe du travail. Toutefois, dnas les eernisrpets où le seuil est inférieur à 200 salariés, une négociation diot être engagée puor enmxaeir si les possibilités en loucax ptmreetent de prévoir un lcoal syndical.

### Article 13 bis - Panneaux d'affichage

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Des pnuaanex d'affichage vitrés et fnaermt à clé et pearetnmtt la ltrucee snot réservés dnas cqauhe établissement aux cmnmntuoaiiocs rvipecseets de cuahqe syndicat, des délégués du pneonresl et du comité d'entreprise.

Ces panenuax snot placés en des edtniors alesbccseis au ponrensel dnas les conodiitns fixées à l'article 13, alinéa 2, de la présente convention.

Ils snot utilisés sloen les dtsopoiisins de l'article L. 412-8 du cdoe du travail.

### Article 14 - Autorisations d'absences

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Des aountaisrtois d'absences non rémunérées, suaf acocrd d'entreprise, snot accordées après préavis d'au mnois 8 jours, suaf cas d'urgence justifié, aux salariés dnevat aiesssr :

- aux cmnioionsss oleleifcifs instituées par les puoirvos plucbis sur présentation d'une coetnionvn connnarect la psioerofsn ;

- aux saegts ou sssoines consacrés à la poitomron pfeorseillnne ou à la foiamtorn sanidcycle dnas les ctiiondnos et suos les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 ;

- aux steags ou senioyss consacrés à la fmortaion des cdaers et aratumines puor la jeunesse, dnas les ctoiondnos et suos les réserves prévues par les actelris L. 225-1 et svnutais du cdoe du travail.

Ces aencbess ne vneneit pas en déduction des congés annuels.

Elles snot assimilées à une période de tviaral eecftif puor la détermination de la durée des congés payés, ansii que puor l'ensemble des autres dortis résultant puor l'intéressé de son contrat.

Au cas où des salariés peitienrapcirat à une commssioin praraitie dnas la lmtiie d'un nmrobe de salariés arrêté d'un cmoumn acorcd entre ces organisations, le tpems passé est payé par l'employeur comme tmeps de tavaril effectif. Les modalités d'indemnisation snot cleles prévues à l'accord du 28 août 1997, annexé à la présente convention.

Dans tuos les cas, les salariés s'efforcent de réduire au muinimm les inconvéniens que luer asbncee puet approetr à la mrache de l'entreprise.

Les eyeorpmuls s'efforcent de pialelr les anseches des salariés. Il en est de même puor les aecsbnes des délégués dnas l'exercice de luer mandat.

## Titre IV : Représentation du personnel

### Article 15 - Délégué syndical

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Dans ttueos les epeitesrrns ocnapcut puls de 49 salariés, les ogsniionraats sdcaenyliis représentatives pneevut désigner un délégué sdiyancl dnas les cioiondnos prévues à l'article L. 412-11

du cdoe 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 rappelle sur leur poste de travail si besoin est, compte tenu de la nature du poste, quand la durée d'absence sera d'au moins 1 demi-journée de travail et moyennant un délai de prévenance de 48 heures. L'employeur s'engage à prendre en compte ces absences dans l'organisation du service, de manière à ne pas admettre la création de postes vacants salariés éventuellement concernés. Ces dispositions prévalent pour tous les élus ou représentants du personnel, quelle que soit la nature de leur mandat ou le crédit d'heures.

Dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, les délégués syndicaux bénéficient 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 prouve ce fait 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 hiérarchie, sans préjudice du principe de libre circulation des représentants du personnel et des procédures de circulation des heures utilisées à cette fin.

## Article 15 bis - Jours de mission syndicale

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national bénéficie en plus des crédits d'heures alloués 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 niveau national bénéficie de 15 jours supplémentaires par an. Les organisations syndicales s'engagent à désigner leur représentant dans l'entreprise qu'il y a d'organisations représentatives. À défaut, le crédit ci-dessus mentionné est partagé entre les salariés désignés. Par ailleurs, et dans les mêmes conditions, ce crédit peut être réparti entre 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national.

Pour le salarié 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 de branche, d'entreprise ou d'établissement ou sur la base du point de valeur si celle-ci est plus favorable.

## Article 16 - Négociations annuelles

## obligatoires

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

Les représentants élus aux négociateurs cotemporent établir un bilan du travail à temps préalable 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 thèmes visés au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 432-4 du code du travail.

## Article 17 - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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 employés tous les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été déclarées préalablement à l'application de la convention collective, du code du travail, des arrêtés et règlements en vigueur, de 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 hiérarchie, sans préjudice du principe de libre circulation des représentants du personnel et des procédures de circulation des heures utilisées à cette fin.

En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une absence constatée, les obligations économiques qui relèvent du comité sont exercées conjointement 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 et 1 délégué suppléant.

Dans les entreprises ou établissements de 26 à 49 salariés, sont élus 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés, sont élus 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants.

Dans les entreprises ou établissements de 100 à 124 salariés, sont élus 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants.

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

## Article 18 - Heures de délégation

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Chaque délégué du personnel titulaire dispose, pour l'exercice de son mandat, d'un crédit d'heures mensuelles individuelles 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 supplémentaires hors du 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 tenit 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

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004*

En raison de la spécificité de la rémunération des délégués syndicaux et des membres des institutions représentatives du personnel, appartenant au personnel émargeant aux pourboires, les perçus seraient accordés sur un mode de paiement des heures de délégation combiné avec une bonne répartition de la répartition des pourboires à savoir :

1. Heures de délégation perçus sur le temps de travail

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel appartenant au personnel ci-dessus désigné cumulent de ce fait à la répartition des pourboires par rapport à leurs heures de délégation perçus 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 autres du dit de la masse.

La valeur reversée est égale à la formule :

$(\text{salaire mensuel brut du mois du délégué syndical ou représentant du personnel}) \times (\text{nombre d'heures effectives prises}) / \text{durée mensuelle du travail}$

2. Heures de délégation prises hors du temps de travail

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

Dans ce cas, les représentants du personnel concernés bénéficient :

- soit d'un repos compensatoire correspondant au temps de l'absence rémunéré par l'employeur dans les mêmes conditions que celles prévues à 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 - Élections

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément

aux dispositions légales.

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

## Article 20 - Comité d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004*

Un comité d'entreprise est constitué dans tous les établissements dans le champ d'application de la présente convention et comprenant 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 établissement syndical 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 rémunération économique d'une durée maximale de 5 jours dispensée par un ombrage tel que défini à l'article L. 434-10 du code du travail.

Cette fonction 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 2<sup>e</sup> alinéa de l'article R. 432-11 du code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une contribution 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 soient ou non prises en charge ou gérées en dédit 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 telles que table, chaises, armoire, poubelle, cendriers, électricité, internet téléphonique.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres du comité d'entreprise peuvent bénéficier de la prise en charge de leur déplacement hiérarchique, sans préjudice de la prise en charge des déplacements des représentants du personnel et des procédures de comptabilisation des heures utilisées à cette fin.

## Article 21 - CHSCT

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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 sont les mêmes, que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Chaque établissement syndical représentatif de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CHSCT. Ce représentant a un accès à la formation dans les mêmes conditions que les membres de l'institution.

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

Pour l'exercice de leur mandat, les membres du CHSCT peuvent bénéficier de la prise en charge de leur déplacement hiérarchique, sans préjudice de la prise en charge des déplacements des

## Article 22 - Formation syndicale

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

Outre les accords de formation rémunérée concluant 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, scolaire et sportive visés à  
l'article L. 451-1 du code du travail.

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

## Article 23 - Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

Voir articles 23.1 à 23.3 ci-dessous.

### Article 23.1 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

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

### Article 23.2 - Formation

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

La formation en alternance, notamment sous la forme de contrats  
de qualification/certificats de qualification professionnelle, ainsi  
que le perfectionnement des personnes de la branche des jeux  
dans les conditions prévues se fera dans le cadre de l'établissement  
et conformément à la loi.

### Article 23.3 - Stagiaires

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

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

## Titre V : Contrat de travail

### Article 24 - Contrat de travail à durée indéterminée

Effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son  
arrêté d'extension

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en double exemplaire  
donnant l'un des 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  
expressions étrangères.

Il doit spécifier :

- la date d'embauche ;
- l'emploi, la qualification ;
- le niveau (et, l'éventuelle polyvalence 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 qualification de l'établissement au regard de l'annexe III de  
 l'accord du 23 décembre 1996 pour les employés des jeux de  
 table.

Tout contrat de travail d'un élément essentiel du contrat de travail  
doit faire l'objet d'une mention écrite au salarié et faire l'objet  
d'un avenant à son contrat de travail, comme indiqué à l'article  
25.1 ci-après.

Chaque employé n'est tenu d'assurer que le (ou les) emploi(s)  
pour lequel (lesquels) il a été engagé et tel(s) que prévu(s) par le  
contrat de travail. Toutefois, il est convenu qu'exceptionnellement pour  
les besoins de l'exploitation et en accord avec la réglementation des  
jeux, un employé peut être tenu d'occuper un emploi différent de celui  
ou de ceux pour lequel (lesquels) il a été engagé et uniquement par  
filiales d'exploitations telles que décrites par la présente convention (1).

L'ensemble de ces dérogations ne peut excéder par ailleurs 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 de hasard et des  
activités à sous telles qu'existantes au jour de la signature de la  
présente convention est jointe en annexe de la présente  
convention.

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

## Article 25 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2013*

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

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

### Article 25.1 - Modification du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 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 ou L. 321-1-2 du code du travail, seuls les cas où l'employeur motive sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu de l'initiative de l'employeur.

### Article 25.2 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 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 donnent pas lieu à réduction de salaire ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour rechercher 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 conclue 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<sup>e</sup> année et pour les années suivantes à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, sans que le montant total de l'indemnité puisse dépasser 10 mois de salaire.

L'indemnité ne peut en aucun cas être inférieure aux indemnités

telles que fixées par les articles R. 122-2 et L. 312-1 du code du travail.

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

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la date du licenciement, ou

- selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois. Tout élément de salaire dont la périodicité est supérieure à cette période de 3 mois est pris en compte proportionnellement 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 qui quitte l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vellesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-après ;

- mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur : si le salarié, répondant aux conditions prévues par la législation, reçoit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité légale de licenciement.

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

- 1 demi-mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus ;

- 1 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus ;

- 1 mois et demi de 10 à 15 ans d'ancienneté révolus ;

- 2 mois de 15 à 20 ans d'ancienneté révolus ;

- 4 mois au-delà de 20 ans d'ancienneté révolus ;

- 5 mois au-delà de 30 ans d'ancienneté.

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

### Article 25.3 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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 1<sup>er</sup> 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 modalités prévues par :

- l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de 21 ans ou ayant un ou des enfants à charge ;

- l'article L. 223-8, 3<sup>e</sup> alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Sont considérées comme telles 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 rachat de congés au-delà de l'année de référence suivante c'est-à-dire les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords particuliers ou

perirrtluais pnuuevt prévoir la jposotxiituan d'un congé snas solde à la période de congés payés.

#### Période des congés

Rappel fiat de l'article L. 223-2, 3e alinéa, et des règles de fnaeteirocnmnt du congé fixées par l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le salarié a le diort de pnredre 12 jorus oubrvaels ctiunons padnent la période du 1er mai au 31 octobre, le reste des congés poavunt être pris, en une ou pieulurss fois, en dhreos de cttee période en accrod aevc l'employeur et le salarié.

Le ceaalrdnir des congés est établi par l'employeur, en fntocoin des nécessités du sercvie et en tneant cmtpoe autant que psbsioe des congés siclroaes puor les salariés anayt des eantnfs scolarisés.

#### Indemnisation du congé

##### a) Salariés des jeux traditionnels

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

Le salarié en congés payés csece d'émarger à la répartition des perbriuoos ; dnas ce cas, il perçoit puor la période de ses congés une indemnité à la carhge de l'employeur cdnrpnearooste à la rémunération qu'il aauirt perque s'il aviat travaillé.

Toutefois, un arccod d'entreprise puet prévoir que le salarié ciunntoe d'émarger aux pourboires. Dnas ce cas, il perçoit une indemnité de congés payés à la cgrhae de l'employeur égale à 1/10 des semmos qu'il a perçues au tirte de la répartition des proruiebos puor la période de référence déterminée siuavnt les règles en vuieugr dnas l'entreprise, complétée de 1/10 des smmoes qu'il a perçues au trtie de l'indemnité de congés payés de l'année de référence précédente.

En fin de période ou d'exercice, le mnontat perçu à ce trite est comparé à 1/10 des sreaials perçus sur la période de référence. Si cette dernière smome est puls falorabve que celle découlant de la règle du mateiinn de la rémunération pnaednt l'absence puor congés payés, une régularisation est effectuée.

##### b) Aretus salariés

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du silaare maintenu), la rémunération gaollbe mlueelsne qu'il ariaut reçue en activité, suaf aptlpiacio n de la règle de 1/10 (art. L. 223-11 du cdoe du travail) si ce mdoe de clacul est puls favorable.

## Article 25.4 - Autres congés

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

Congés puor événements fuiaalimx et congés exenitecnlpos

À l'occasion de caritnes événements, les salariés snas cntooidin d'ancienneté, bénéficient sur juoftctiasiin d'une aiiurtotsaon d'absence enecpntnollixe accordée dnas les ciotindons senauitvs :

? maairge et Pcas (pacte cvuil de solidarité) du salarié : 5 jorus olbraevus ;

? mrgiaae et Pcas d'un enafnt : 3 juros oreuavlbs ;  
(Pour ces deux événements, cités ci-dessus, une fanrhcise de 365 juros à pitrar du pemreir atce srea appliquée) ;

? mgaardie ou Pcas d'une s?ur ou d'un frère : 1 juor ouavbrle (une fios par prnsenoe puor l'un des deux événements) ;

? nnacassie ou adotpion : 3 jorus oeuralvbs ;

? le salarié cnojonit de la femme enetctnie ou bénéficiant d'une aйтssscnae médicale à la procréation ou la psnnoere salariée liée à elle par un pctae cvuil de solidarité ou vanvit mrmeneaatilt aevc elle bénéficie d'une ataotiurososin d'absence puor se rerdne aux enmeax médicaux oblioirgaets ou de ces atces médicaux nécessaires puor cahuqe pootrcloe du prauorcs d'assistance médicale, solen les treems de l'article L. 1225-16 ;

? décès du père ou de la mère : 4 juros ouvbrelas ;

? décès du coinjoint ou tteurlaiis d'un pctae civil de solidarité ou du ccboniun ou d'un enafnt : 7 jours olrvabues ;

? décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un beau-fils : 2

jrous obreauvls (belle-fille ou beau-fils : enfnat d'un des duex conjoints) ;

? décès d'un beau-parent, d'une s?ur/ demi-s?ur ou d'un frère/ demi-frère : 3 jrous oularbves (demi-s?ur et demi-frère : ayant un suel des duex pertans en commun, mariés ou pacés) ;

? déménagement, suos réserve d'une fnirashce de 5 ans : 1 juor ouvbrlae ;

? mdailae d'un enafnt : 3 jorus par an ou 5 jrous par an si l'enfant concerné a monis de 1 an ou si le salarié aumsse la chrgae d'au mnois 3 efnnats de moins de 16 ans, ces jorus étant indemnisés ;

? aocnnne de la srnvuuee d'un hndaicp cezh un efnnat : 2 jrous orveabuls ;

? la journée défense et citoyenneté (JDC).

Ces jrous d'absence ennplxtieoelce dnevoit être pirs au mnoemt des événements en csau e n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jours de taavril eifectff puor la détermination du congé aunnel et de tuot atrue aaangvte lié au tepms de présence.

En cas de survenance, en deorhs de la Fnacre métropolitaine, d'un des événements listés ci-dessus, le congé lié à cet événement srea majoré de 1 juor ouvrable.

Les salariés tvallarnait dnas les départements et régions d'outremer (DROM) bénéficieront de la même mritaojoan que prévue ci-avant en cas de svcnrenau e d'un des événements listés ci-dessus itvennreant en dehors du DROM.

#### Congés non rémunérés par l'employeur

Il est rappelé que les salariés pvuneet obnetir un congé non rémunéré dnas les coitdnions prévues par les différents tteexs en vigueur.

Les cnnoiotds de rpierse du triaval et de décompte de l'ancienneté snot cleels prévues par les dsiopisonits légales ou réglemmentaires s'y rapportant.

## Article 25.5 - Absence pour maladie et indemnisation

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

#### Indemnisation des asncbees puor malidae ou accident

Après 1 an d'ancienneté au juor de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la mialade ou d'un accident, pnironofsseel ou non, dûment constatée par cfiectriat médical, l'intéressé bénéficie des diontispisos suivantes, à ctndiioon d'avoir justifié dnas les 2 jorus ouarelvbs de ctete incapacité suaf cas de force majeure. Le salarié diot être pirs en crahge par la sécurité sacloie et être soigné sur le triirroete nnoaatl ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne, suaf impossibilité démontrée de rnmtreeipaas sanitaire.

L'employeur puet dnemeadr une contre-visite médicale.

Pendant les 30 jours, le salarié reçoit une rémunération qu'il ariaut perque s'il aivat cienntour à travailler.

Pendant les 60 jrous suivants, il reçoit 3/4 de cttee même rémunération.

L'indemnisation indiquée aux alinéas 3 et 4 du présent atlrice innrvieett après le délai de cecarne sunavit :

- malaide ou aencdcit non piernosofesnl snas hoiltssatpaiaion :

-- 3 juros de carecne si le salarié n'a eu acnuue ascebne puor mlidaae dnas les 12 mios qui précèdent le pimeerr juor d'arrêt mdaiale ;

-- 5 juros de ccranee si le salarié n'a eu aunuce abcesne puor mlaaide dnas les 6 mios qui précèdent le pemreir juor d'arrêt mliadae ;

-- 7 juros de canerce dnas tuos les auetrs cas ;

- maladie ou accident professionnel, toute maladie avec hoitlssiptaiaon : 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 la somme de ces temps ne puisse excéder 90 jours.

Les gains ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des casés 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 gains 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 s'appliquent pas aux sommes versées au titre d'un régime individuel contracté par le salarié à titre personnel.

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

Si plusieurs absences pour maladie doivnt être prises en compte au titre du présent article 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 s'ajoute aux autres prestations de la paie.

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

#### Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les absences du travail, doivent être justifiées dans les 2 jours ouvrables par certificat médical remis à l'employeur.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, l'employeur s'efforce de privilégier le recours au contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement de salariés absents pour maladie. Toutefois, si en raison de la nature particulière de l'emploi occupé, et de la désorganisation qui s'ensuit du fait de la prolongation de l'absence, l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la procédure de licenciement. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette procédure tant que le salarié n'aura pas épuisé, dans le cadre d'une absence continue, ses droits complémentaires à l'ancienneté de maladie tels que définis ci-dessus (art. 25.5, alinéas 2, 3, 4 et 5).

S'il remplit les conditions, le salarié sera remplacé par l'indemnité journalière de l'ancien employeur de l'ancien employeur.

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 a 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 de l'arrêt de travail au cours duquel la rupture a été notifiée, d'une priorité d'embauche.

La notification préalable 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 protège sur tout emploi temporaire avec la qualification du salarié qui s'ajoute dans l'entreprise, sous réserve de l'avis d'aptitude prononcé par le médecin du

travail pour l'emploi proposé.

Au cas de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, proposer 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 possibilités du médecin du travail et sous réserve que le salarié ait précédemment occupé, au cours de sa carrière, un emploi correspondant à celui-ci, après avis des délégués du personnel.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

#### Prévoyance

Les salariés ont le droit de se réunir dans les 6 mois de la notification du présent accord pour définir les modalités de mise en œuvre d'un régime de prévoyance reprenant les principes déjà débattus en commission mixte.

## Article 25.6 - Maternité-Adoption

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les dispositions relatives à la maternité et à l'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 peut bénéficier du bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 122-28-7 du code du travail (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux congés parentaux prénataux est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne subisse aucune réduction de la somme de ses indemnités journalières prénatales.

## Article 26 - Contrat de travail à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 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 conformer les modalités 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 contractuel de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Les salariés peuvent donc, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1, 3<sup>e</sup> alinéa, du code du travail avoir recours au contrat à durée déterminée pour des tâches précisées dans le contrat de travail individuel.

*Sans préjudice du délai de contestation du salarié en application de l'article L. 122-3-13 du code du travail, les conditions particulières d'emploi des extra et des saisonniers sont précisées ci-dessous (1).*

#### a) Les extra

L'emploi d'extra qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions de l'article L. 122-1-1, 3<sup>e</sup> alinéa, du code du travail. Le contrat d'extra n'a pas vocation à prouver au renouveau 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 videra confier par la même entreprise des missions, dans le cadre de contrats de travail distincts, pendant plus de 20 jours dans un même mois civil(2) peut demander la résiliation de son contrat en contractant à durée indéterminée ou saisonnier, tant qu'il n'a pas exercé son activité antérieure et de la variabilité et/ou de la saisonnalité de l'emploi auquel il a été affecté.

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

#### b) Contrat de travail saisonnier

Le contrat de travail saisonnier concerne les salariés embauchés pour plus de 1 mois à temps complet ou partiel, pour toute ou partie de la saison. Il est dénommé salarié saisonnier.

Le contrat saisonnier ne peut excéder 8 mois : il doit définir la durée maximale pour laquelle il est conclu, sauf s'il est conclu de date à date.

Le salarié qui souhaite effectuer une nouvelle saison doit en faire la demande écrite par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 3 mois avant la date prévue pour le début de la saison. L'employeur doit lui répondre par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard 2 mois après réception de ce courrier.

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

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

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

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

## Article 27 - Travail intérimaire

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

*En vigueur étendu en date du 2 juillet 2004*

Les salariés privilégiés le voient dans les circonstances à temps partiel qu'ils sont amenés à envisager.

### 1. Définition (1)

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés hebdomadaires, mensuels ou annuels inférieurs à la durée légale du travail ou à la durée fixée collectivement 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 œuvre 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. Liaison des courbes 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 correspondante à la durée du travail ;

- les tâches dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de leur mise en œuvre.

Les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, être mentionnées au contrat de travail d'occupation d'un poste 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 contractuelle prévue, en l'absence d'accord d'entreprise différent sur ce point. Elles peuvent aller au-delà, avec l'accord du salarié, sans pouvoir dépasser 30 % de cette même durée. La journée de travail d'un salarié comprend une durée maximale dont l'égalité à la moitié de la durée prévue pour la journée de travail.

Exemple : une durée de 6 heures de travail effectif pour la journée de travail implique 3 heures de durée minimale continue.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyennement 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 moyennement 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 proportionnée à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi à temps complet dans l'entreprise.

La mise en œuvre 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 base 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 antériorités prévues par les textes applicables 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 travail prévues par le code du travail.

## 8. Modification de la durée du contrat

Les salariés à temps partiel qui sont nouvellement embauchés ou reprennent un emploi à temps complet et les salariés à temps partiel qui sont nouvellement embauchés ou reprennent un emploi à temps partiel ont la même priorité pour l'attribution d'un emploi que les salariés à temps partiel de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des antécédents du salarié intéressé.

L'employeur informe les salariés concernés à la connaissance des salariés concernés de 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 acquiesce au statut de salarié à temps partiel ne pouvant 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 partiel ne peut bénéficier d'un emploi à temps plein que si 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 sont donc éligibles où ils font acte de candidature.

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

## 10. Garanties collectives

Compte tenu de la législation applicable et de la présente convention collective, et dans la limite des moyens de contrôle dont ils disposent, les entreprises ne peuvent empêcher à temps partiel des salariés employés à temps partiel par ailleurs dès lors que la durée du travail proposée aurait pour effet de faire

dépasser les durées maximales prévues par le code du travail.

Le fait pour un salarié à temps partiel d'occuper par ailleurs un emploi à temps partiel, en violation des règles précisées à l'article précédent, n'affecte pas son statut réel et sérieux de salarié à temps partiel.

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

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

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

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

(1) *Pourra être étendue sous réserve de l'application des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 2 avril 2003, art. 1er).*

## Article 29 - Travailleurs handicapés

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les entreprises 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 vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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 prêts à occuper ce poste ou ceux qui peuvent le devenir à l'issue d'une formation appropriée de courte durée en interne ou en externe.

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

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

## Article 31 - Mobilité géographique

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La mobilité professionnelle vise le changement 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 prend en charge les frais de déménagement occasionnés par ce changement de domicile.

À qu'il faut équivalents, ces mutations s'effectuent sans base de rémunération.

Par ailleurs, l'employeur prendra toutes les mesures utiles d'assistance auprès du salarié pour la détermination de la situation géographique du salarié et de sa famille.

## Article 32 - Modes de rémunération des personnels des jeux traditionnels

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

### Article 32.1 - Répartition des pourboires

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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 relatifs aux salles 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 pourboires des salles 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 somme des pourboires est répartie aux seuls employés dont les salaires sont 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 conditions 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 sont 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 droit à un pourcentage 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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

## Article 32.3 - État modèle 3 et état modèle 4

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les casinos sont tenus de communiquer aux représentants du personnel, et d'afficher dès le début de la saison, dans les locaux des employés de jeux traditionnels, un état 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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

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, être supérieur à l'employeur d'arrêter une somme payable mensuellement - sera calculé sur la base de la période écoulée du 1er au 15.

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

## Article 33 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Voir articles 33.1 à 33.8 ci-dessous.

### Article 33.1 - Durée hebdomadaire du travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La durée de 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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses

devieritcs snas pvoieur vuqear lrbainem à des otancoicups personnelles.

Le tpems de rpeas n'est pas considéré cmme du tpems de taairvl effectif. Ccei ne fiat pas oabtsle aux acordcs aux uegass d'entreprise qui en prévoiraient la rémunération.

Si le salarié rsete à dtsspooiin de l'employeur pnanedt le tpems de repas, ce tpems est considéré cmme du tarairvl effectif.

Le salarié est considéré cmme étant à la ditspoisoin de l'employeur lorsque, pdnanet ce temps, il ne puet vqauer à des oipoccutans prlnelneesos car tneu de répondre à tuote stloolciatiin de l'employeur puor reenaggr son potse de travail.

Ces dtsipsionois vanelt également puor les tpems de pause.

S'agissant du tpems d'habillage ou de déshabillage, notamemnt en raoisn de la spécificité du métier exercé, ce temps, s'il n'est pas considéré comme du tpems de tarival effectif, diot donner leiu à des ceparonettris en tpems ou en rémunération soeln des modalités arrêtés dnas l'entreprise, en conformité avec l'article L. 212-4, alinéa 3, du cdoe du travail.

#### Personnel des jeux tidnltnareios et des machnies à sous

Dans les sealls de jeux traditionnels, cmtope tneu des rythmes de travail, des tpems de pasue de crtuae durée appelés communément « tpems de relève » snot accordés par la doictiren suos fmroe de reulenomt au muaixmm tuotes les hruées et au miniumm toeuts les 2 heerus solen l'activité.

Pour le poensrnel oavnruet dnas les sllaes de mihcaens à sous, des tpems de pusae de ctouue durée snot accordées par la dtioeicrn suos fomre de rmeeonlut au mmaixmm tuotes les 2 herues et au mmiinum tutoes les 3 hueers soeln l'activité.

Ces tpems de relèves ou de psueas de ctouue durée snot assimilés à du tpems de tiraavl efetcfif et doenivt prmrettee aux salariés de manitiendr la cooteicnratnn nécessaire à l'exercice de luer activité.

Les hereus d'inactivité liées à la fin d'une période de tivaarl iteronpmure par l'employeur, nmmaotnet en l'absence de clientèle, snot payées comme tpems de tvaival mias ne snot pas assimilées à du tpems de tiraavl eeiftcf puor le décompte des heures supplémentaires et ne denont pas leiu à récupération.

## Article 33.3 - Modalités de décompte du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Des preosucss de contrôle fiblaes dnvieot être envisagés, après ctosatliuonn des représentants du personnel, en reannrept l'une ou l'autre des différentes modalités prévues par les dsptiiniooss réglementaires titanrat de ce sujet, puor le pereonsnl ni cdrae dirigeant, ni carde autonome.

Les petiras sratingiaes intniect les einprretes à privilégier le décompte du tpems de tarival à pirtar de flueiles d'émargement, de ptouensie ou de badgeuse.

## Article 33.4 - Aménagement et organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004*

a) Puor le psoenrnel des jeux rémunérés aux pourboires, les modalités reteunes puor totue fomre d'organisation du tpems de tiraavl dinevot prévoir un nomrbe de jurus de reops initequde etnre tuos les salariés concernés, au pro rtaa temprios du tpems de présence, au curos de l'exercice ou de l'année civile.

Ces modalités doneivt par auirlels reepstecr le pcnniire savinut luqeel la répartition des pireourbos diot être opérée mensuellement.

b) L'aménagement de la durée du tvaival visée à l'article 33.2 s'organise sleon les différentes modalités stnivaues :

- réduction hebdomadaire, meeulsne ou aellnnue avec le ccaull dnas ce dnreier cas des hreues supplémentaires sur l'année ;

- sanieme de 4 ou 5 juors alternés, la semnaie s'appréciant du lundi hreue au dnmhaice 24 heures, indépendamment de l'élaboration des pnnnliags établis sur les auemltpdis d'ouverture ;

- aasntlinoiaun du tpems de tarivil puor l'octroi de jurus de repos.

c) Une pirtae des jrous non travaillés visés ci-dessus puet être affectée à un cmptoe épargne-temps ou en fiortmaon soeln des lmtéis et dnas des coonintdis fixées par aocrod d'entreprise, et répondant aux ciootinnds fixées par l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

d) En l'absence de délégués sdniyucax ou, à défaut d'accord, les modalités de réduction du tpems de tvaival qui snot psries en apitcaopiln du présent aocrod de branche, dnnoent leiu à inaorfoimtn et cauliontstn du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. À défaut, l'information est ftiae ivimindlneuedlet aux salariés.

En ttoue hypothèse, la msie en orupee de l'application dceitire de la présente coiveonntn ilqimpue le reepst des diniistospos de l'article L. 212-9 du cdoe du tvaival annexé.

En particulier, une piatre des jurus pirs en coptme dnas l'annualisation du tpems de tvaival attribuée dnas le crade de l'annualisation du tpems de trvaial diot être laissée à l'initiative du salarié. Le nbrome de jurus ne puet être inférieur à 1/3, au chiox du salarié.

e) En cas de motoldaiun du tpems de travail, qui ne puet être iudntorte que par aocrod d'entreprise et après cultoasitonn du comité d'entreprise, à défaut de dpnotsiosiis légales contraires, les heoirars dneonnt leiu à une pigomtarorman iivdtnaice en début d'année ou sleon une aarte périodicité. Un délai de prévenance de 8 jurus ouvrés diot être prévu en cas de matfodiicion de la porgrmmtaian envisagée. Le CHSCT, s'il existe, est consulté préalablement à la msie en ouvere d'un pejort de modulation.

f) Une oianirtgsaon du tvaival par cycles, limitée à des périodes de 12 semaines, en actploaipin et dnas les ciotdonnis fixées par l'article L. 212-7-1 du cdoe du travail, puet être mis en ouvere suos réserve d'un aocrod d'entreprise.

### Principe de lsagsie des rémunérations

Pour les sicevers ou catégories de prnseneol dnnot la durée du taarvil est annualisée, la rémunération mlnseleue srea lissée et dnoc indépendante du nomrbe d'heures de tiavral effectuées cuhqae mois.

En cas d'absence non rémunérée, les hueres non effectuées seornt déduites au mmnoet de l'absence sur la bsaie de la rémunération lissée (1). En cas d'indemnisation de l'absence, celle-ci s'effectue sur la bsaie de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas amcolpci la totalité de la période d'annualisation, ntmmoenat du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cuors de période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsaie de son tpems de taavril réel au crous de sa période de traavil par roapprt à l'horaire hoibaermadde myeon résultant du décompte du tpems de taairvl sur l'année (2).

### Modalités de psrie des jrous de repos

Pour les seecrivs et départements concernés par les présentes dispositions, la réduction du tpems de tvaival s'effectuera d'une prat par une réduction de la durée moyenne, par la psire d'un nomrbe de jurus de réduction du tpems de taairvl tel que, fntoicon de l'horaire coictllef mtaineu (par elpexme 39 heures), la durée du tarival siot ramenée à 1 600 heerus dnas l'année.

Les jours de réduction du temps de travail visés au 1er alinéa s'entendent selon les modalités suivantes :

- la moitié au choix du salarié, pour partie 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 ici-même 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 compensatoire en temps.

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

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

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

## Article 33.5 - Heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004*

Le régime des heures supplémentaires suit les dispositions légales en vigueur.

Les entreprises peuvent prévoir le rampelement de tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations y afférentes par un repos compensatoire équivalent, à partir de la 36e heure ou au-delà de la durée annuelle légale telle que fixée par la loi en cas de décompte hebdomadaire du temps de travail. À défaut, elles sont payées conformément à la loi, sous réserve des dispositions de l'article 33.6 relatives au personnel de l'hôtellerie et de la restauration.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'usage en vigueur, les entreprises peuvent prévoir le rampelement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensatoire équivalent. Lorsque ce dispositif est mis en œuvre dans l'entreprise, dès que les droits à une journée de repos sont réunis, le repos est pris en 1 journée ou 1 demi-journée à la convenance du salarié, selon des procédures et des délais de prévenance, tenant compte des possibilités du service, adoptés au niveau de l'entreprise soit par accord, soit après information et consultation de représentants du personnel dans un maximum de 6 mois décomptés à partir de l'acquisition du droit au repos équivalent à une journée.

Ces repos compensatoires 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

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Les parties signataires considèrent que l'ensemble du personnel de l'hôtellerie et de la restauration, dans le cas où, ces activités ne relèvent pas d'une activité saisonnière traditionnelle de l'application du régime de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, de droit à la durée conventionnelle du travail, à 35 heures en application de l'article L. 212-4, alinéa 4, du code du travail.

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

En conséquence, à l'occasion de l'application de l'accord, les salariés de la restauration et de l'hôtellerie bénéficient des majorations minimales conventionnelles pour 39 heures de travail calculées sur 43 heures.

Pour le personnel :

- de la restauration en application de l'obligation de réduction prévue par la réglementation des jeux, que ce restaurant soit situé à l'intérieur d'une salle de jeux ou non ou dans l'enceinte du casino ;

- des restaurants extérieurs aux salons de jeux exerçant cette activité en concurrence avec les établissements de jeux ;

- de l'hôtellerie, dans le cas où ceux-ci ne relèvent pas d'une activité saisonnière traditionnelle de l'application du régime de la convention collective, la durée du travail sera proportionnellement réduite de 39 heures à 35 heures.

Elles s'appliqueront également dans tous les cas d'activités d'hôtellerie, dans le cas où celles-ci ne relèvent pas d'une activité saisonnière traditionnelle de l'application du régime de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

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

- 38 heures au 1er janvier 2003. Les majorations minimales conventionnelles applicables pour ces salariés sont calculées pour 42 heures selon les grilles de majorations annexées à la présente convention collective ;

- 37 heures au 1er janvier 2004. Les majorations minimales conventionnelles applicables pour ces salariés sont calculées pour 41 heures selon les grilles de majorations annexées à la présente convention collective ;

- 35 heures au 1er janvier 2005. Les majorations minimales conventionnelles applicables à ces salariés sont calculées pour 39 heures selon les grilles de majorations annexées à la présente convention collective.

Cette dégressivité aura pour effet de porter au même niveau les majorations conventionnelles de ces salariés avec les autres salariés des salons de jeux de la même entreprise (art. 33.8, alinéa 2, ci-après).

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

À compter du 1er janvier 2005, pour les mêmes activités, le nombre d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an.

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

## Article 33.7 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004

Pour les cadres de niveau VII non dirigeants, et cadres de niveau VI dès lors qu'ils sont identifiés par accord d'entreprise comme répondant aux notions évoquées au 1er alinéa du présent article un forfait de travail 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 peuvent 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 de travail ne peut excéder 217 jours en année pleine, et ils bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 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 de travail des cadres visés par le présent article.

Pour les salariés relevant du présent article et rémunérés au pourboire, ces jours de réduction du temps de travail sont à la charge de l'employeur.(1)

(Ajouté par l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004)

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

En conséquence, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes :

### Article 1er Cadres dirigeants

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du travail, les parties conviennent 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 indépendante 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, dont le montant de l'exercice de la mission qui leur est confiée, étant rappelé qu'il ne peut être établi de lien entre le montant de la rémunération et un quelconque horaire de travail.

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

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

### Article 2 Autres cadres

a) Les cadres de niveau 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 de fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.(2)

b) Ces cadres, dits « cadres », 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 jours de 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 annuel déterminé tient compte de tous les congés 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 conventionnel 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 visent à 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 courtes ou discontinues. Cette disposition 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 11 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 maximale de 10 heures de travail effectif par jour et de 48 heures par semaine, ces données contraignent à déterminer les situations à reporter à la suite s'il s'avérait qu'elle n'était pas conjoncturelle.

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

À défaut d'accord direct, le cadre concerné pourra saisir la direction du travail qui devra lui faire connaître la situation qu'elle devra remédier, le cas échéant, aux problèmes des jours qu'ils affectent le fait d'un contrat 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 remplacent les dispositions 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 métiers nouveaux et les cadres de niveau VI ne sont pas soumis à une réelle amonotie dans l'organisation de leur temps de travail s'ils sont réputés, sauf exception fisanat l'objet d'un accord d'entreprise particulier, relever des dispositions

appliquées aux salariés non cedars de luer service.

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

(1) Alinéas elcuxs de l'extension car cnaeervontnt aux dooniisptsis de l'article L. 212-15-3, III, du cdoe du tvairal (arrêté du 2 aivr 2003, art. 1er).

(2) Praagprhae elcxu comme étant cirrntoae aux dsopositniis de l'article L. 212-15-3, III, du cdoe du taviarl (arrêté du 26 oobrte 2004, art. 1er).

## Article 33.8 - Incidence sur la rémunération

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

La réduction eefiftvce du tpmes de tiaarvl ne puet entraîner une bsaise de la rémunération muelnsele réelle payée puor 39 heures.

Sans préjudice des arccods d'entreprise ptnarot sur les salaires, les sriaeals mminia cevtntnooleinns de branche, établis puor 39 hreues snot mtauinens au même nviaeu puor 35 heures, dnas la msruee où un aocrd a pu être trouvé dnas les cndooiitns prévues par les aitrecls précédents.

Pour le peosernnl de l'hôtellerie et de la restauration, le cuacll de l'indemnité nrtiuroore à veesrr srea réduit piomertoornllpneet au nbrome de juros de rpoes supplémentaires accordés dnas le cdare de la réduction du tmes de travail.

Le pcpinire et les modalités de ctmeonsiopan slaarlie cnonanerct les rémunérations et les giatreans en vuiguer dnas les eepsrentirs fnot l'objet de négociations à ce niveau.

## Article 35 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

Voir acrlteis 35.1 à 35.4.

### Article 35.1 - Durées maximales du travail

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

L'application et la détermination des durées maxilemas journalières et heemadboaidrs du tvarail snot ceells fixées par la loi.

### Article 35.2 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

Les salariés diopnsest de 2 jorus par smenaie civile. Les eirreseptns s'efforcent de privilégier les oitnirgsaaons pteamntret que ces 2 juors sneoit pirs consécutivement.

Toutefois, en cas de ftroe activité ou de nécessité imprévisible, ce rpoes hoderdbamiae puet être déterminé de façon à prmterete aux bénéficiaires de ne dospiesr que d'une journée complète de repos, étant précisé qu'il y arua au miuimnm 36 hreues ernte 2 séances de travail, la sdconee séance de rpeos étant reportée dnas la lmiite d'un cmuul de 8 journées par an dnas les 12 mios suivants.

Le rpoes habimrdedaoe est pirs par roulement.

### Article 35.3 - Travail de nuit et pénibilité

Compte tneu de la spécificité de l'activité des etreserpnis de la branche, le tvairal de niut cuitnstoe un mdoe hubeaitl de taivr al et son idiseitoannmn est pirse en cotmpe dnas la détermination de la girlle des seaarils mmiina définis par la présente convention, snas préjudice des négociations qui s'engageront 6 mios après la piliobauctn des décrets d'application de la loi sur le taravil de nuit.

Par ailleurs, le CHSCT ppoosre ttueos études viasnt à ltmieir la pénibilité des différents poetss de tvairal dnas l'ensemble des sreecuts d'activités des casinos.

Dans le seuectr des jeux traditionnels, il cnovirnedea de rrchecehr les myoens de prmterete au mmauxm un traiaavl asiss ou reposé solen les tpeys de tlabes de jeux utilisées.

Dans le seecutr des mcaenhis à sous, il srea recherché le moeyn de réduction des nuecnisas sonores.

## Article 35.4 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 29 mars 2002

a) 1er Mai

Secteur des jeux traditionnels

Si le 1er Mai est un juor d'ouverture puor le casino, il est payé double, conformément à la loi, au salarié qui taiarlvle ce jour-là ou à culei qui se tovvre en reops hebdomadaire, par majoration, au mieux :

- snot du 1/26 des rémunérations aieqcsus par les intéressés au crous de la période de 30 juros crpimsoe entre le 1er arivl et 30 aivr lnlucs de la même année, suaf ugase différent ;

- snot de la rémunération du jour.

Autres secteurs

Si le 1er Mai est un juor d'ouverture puor le casino, il est payé double, conformément à la loi, au salarié qui taivllrae ce jour-là ou à cluei qui se trovve en rpoes hbaoradmdeie en aiipttclaon d'un panlning de roulement. Il y a arols leiu de régler :

- une indemnité pollpoinenrorte au mnoantt du sralaie cranorpseodnt à cttee journée puor les salariés payés au fxie ;

- une indemnité égale au mnaotnt de la répartition du svirece puor cette journée puor les salariés payés au service.

b) Auetrs juors fériés

Secteur des jeux traditionnels

En outre, il est accordé aux mmeonts choiss par la diitecron après cotlontsaion des délégués du peesonnl et aifn de cesmnoepr fiaefriateromnt les juors de fêtes légales et les juors chômés exceptionnels, des juors de repos supplémentaires individuels, à hauetur de 3 jrous ouvrables, suaf ateavgans acquis.

Autres secteurs

Pour les catnorts à durée indéterminée : 3 juors ovurlabes en puls du 1er Mai, suaf avagtenas acquis.

Pour les coattrns à durée déterminée, ces dossoiintps s'appliquent au praota des jours passés dnas l'entreprise. Emplée : un salarié anayt travaillé 6 mios a diort à 1 juor et dmei de compensation.

# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe. Classification des personnels de casinos

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Compte tenu des spécificités propres au secteur des casinos, les praticiens spécialistes ont adopté pour caractériser la structure des emplois 7 niveaux de qualifications définies 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 attributs professionnels du salarié concerné. En particulier, les connaissances (l'expérience, la formation et les diplômes) entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé.

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

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

- d'apprécier conformément les différents critères retenus pour positionner l'emploi occupé dans la classification.

La définition des emplois correspondants à chacun des niveaux hiérarchiques est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d'emploi dont le point 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 véritablement défini que lorsque son contenu est décrit en fonction apparaître les exigences requises en matière de responsabilité, les difficultés de mise en œuvre des connaissances et des compétences, la pratique dans la réalisation des obligations et le degré d'autonomie d'action et d'initiative).

Chaque emploi peut avoir une attribution de pénalité 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 praticiens constatent que l'activité des casinos implique fréquemment la mise en œuvre d'une polyactivité des salariés qui y sont employés.

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

Les praticiens constatent également que les salariés concernés par des emplois maintenus en œuvre une polyvalence significative et peuvent être engagés en fonction d'une activité, d'une filière et d'une qualification dominante.

L'exercice simultané et permanent de plus de 2 activités relevant de secteurs différents et de même niveau de qualification en fonction de la progression de carrière du salarié et/ou dans son classement dans d'éventuels niveaux intermédiaires.

Par exercice simultané et permanent de plusieurs activités, il convient d'entendre l'exercice permanent d'activités alternantes, inductives dans le cadre de l'organisation hiérarchique 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 articles d'entreprise, ou, à défaut d'accord, l'employeur, après consultation des représentants du personnel, définiront les indices intermédiaires au sein des niveaux prévus dans la présente classification, en fonction :

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

#### Généralités

Les emplois des casinos sont répartis en 3 filières :

- filière exploitation jeux comprenant les postes des jeux de table et des machines à sous ;
- filière exploitation hors jeux comprenant la restauration, les spectacles, les services d'accueil, la technique et, le cas échéant l'hôtellerie où le casino est situé dans l'enceinte du casino ;
- filière administration-gestion (secrétariat, comptabilité, informatique).

## Classification des personnels des casinos

### Article - Employés-ouvriers, niveau I

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007*

#### 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 assurés après une brève période d'adaptation.

3. À titre d'exemple, le niveau I comprend les postes de départ pour les emplois suivants

a) Filière exploitation jeux

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

## Article - Employés-ouvriers, niveau II

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007*

### 1. Définition

Emplois comprennent un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction de résultats à atteindre et sans intervention des tâches précises et détaillées fixées par un règlement hiérarchique.

### 2. Conditions requises

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

3. À titre d'exemple, le niveau II constitue le cas échéant de départ pour les emplois suivants

a) Filière électrotechnique jeux

Croupier de boule confirmé, changeur, secrétaire aux entrées, cagnahour mène à sous, mécanicien/assistant clientèle micahens à sous, casier meanhics à sous confirmé, technicien mceihans à sous confirmé.

b) Filière électrotechnique hors jeux

Demi-chef de rang, économiste, écailler, chef de rang, barmen confirmé, standardiste bilingue, agent de sécurité, voiturier.

Accessoiriste, régisseur lumière et son, assistant opérateur cinéma, technicien cinéma-théâtre.

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

c) Filière administration-gestion

Secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur.

## Article - Employés-ouvriers, niveau III

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007*

### 1. Définition

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relatives d'une technique bien déterminée exécutée des compétences professionnelles qualifiées. Dans le cadre de compétences générales primaires et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en œuvre les moyens nécessaires, avec des autocollants peuvent être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe

d'employés des niveaux I et/ou II, il répartit les tâches et contrôle leur exécution.

### 2. Conditions requises

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

3. À titre d'exemple, le niveau III constitue le cas échéant de départ pour les emplois suivants

a) Filière électrotechnique jeux

Croupier, physionomiste, cagnahour jeux, contrôleur/auditeur machines à sous.

b) Filière électrotechnique hors jeux

Chef de pirate confirmé (cuisine ou pâtisserie), sommelier, contrôleur restauration, maître d'hôtel, responsable bar, cave, économiste, 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, peut diriger une équipe d'ouvriers (menuiserie, peinture, maçonnerie, jardin), opérateur vidéo.

c) Filière administration-gestion

Comptable, technicien paie, assistant commercial.

## Article - Agents de maîtrise ou techniciens, niveau IV

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007*

### 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. Conditions requises

Diplômes ou certifications équivalentes acquis par une formation initiale ou professionnelle (BTS, DUT, DEUG, niveau III de l'éducation nationale).

3. À titre d'exemple, le niveau IV constitue le cas échéant de départ pour les emplois suivants

a) Filière électrotechnique jeux

Chef de table, chef caissier, responsable de service mène à sous non membre du comité de direction (caisse, salle, technique, contrôle), chef cuisinier MAS, chef de partie boule.

b) Filière électrotechnique hors jeux

Maître d'hôtel, chef barmen (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 doectriin commerciale, rplaeonsbse informatique, rsnebslapoe paie.

## Article - Classification de l'encadrement

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

Le stuceer pofionesersnl des cianoss est caractérisé par une grdnae disparité dnas la tilale et la narute de ses eontoitxilaps et dnoc dnas les eiegcnexs plriesonlesfoens ruiessqs de luer encadrement. Ainsi, ctmope tneu de ce qui précède, les caedrs prevuet être positionnés dnas des nuaveix différents même si, au sien de luer établissement, ils onpeucct des ftoocinns répondant à la même aplolptein que dnas d'autres établissements.

## Article - Cadres, niveau V

*En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007*

### 1. Définition

Dans les fincoonts de ce niveau, les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gtesion ou d'exploitation snot exercées par le turaltiie du psote dnas le cdare de miinoss ou de divieetracs fixées par son supérieur hiérarchique.

### 2. Cannssinecaos requises

Les coceannssians générales et tceiunqehs nécessaires snot cleels noeanrmeilt rucennoes par une fionrtion des niveaux I et II de l'éducation naoaltine ou une expérience pfrinelonsolsee équivalente.

3. À trite d'exemple, le nviaeu V coittsnue le csemaenlst de départ puor les eipomls suivants

a) Filière eoxotplatiin jeux

Chef secrétariat et physionomie, chef de pitare ppricial jeux, chef pritae jeu de table, ceaissir principal, ronaspblese de salle, mmrbee de comité de dioteicrn débutant et qui gère un eefitfcf égal ou inférieur à 10.

b) Filière eoxliptioian hros jeux

Premier maître d'hôtel (effectif supervisé égal ou supérieur à 10), chef de ciunse (effectif supervisé égal ou supérieur à 10), rpssoeanble banquet.

Régisseur.

Responsable vidéo.

c) Filière administration-gestion

Comptable principal.

## Article - Cadres, niveau VI

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

### 1. Définition

## Avenant du 3 avril 2003 relatif à la

Les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de giotsen ou d'exploitation exercées à ce nvaieu enxegit une aiuntomoe de jmeugnet et d'initiative se sinautt dnas le cdare des aotibtiturs fixées à l'intéressé.

### 2. Cinesacnnoass requises

Les ccasesnnaonis mseis en overue snot non smuneleet celesl équivalentes à celesl sanctionnées par un diplôme des nevuiax I ou II de l'éducation nationale, mias echore des cesosinnnacas ftdnalonaemes et une expérience étendue dnas une spécialité.

3. À titre d'exemple, le nieavu VI cnuotstie le cslseanemt de départ puor les eipomls suivants

a) Filière exotoaptilin jeux

Membre du comité de diicotern confirmé (effectif supérieur à 10), rlseobasnpe du sverice mhieacns à sous, sous-directeur des jeux.

b) Filière etipixltoaon hros jeux

Responsable restauration, diuteocer de l'hébergement.

Directeur artistique.

Directeur technique.

c) Filière administration-gestion

Responsable aimsnirdtatif et comptable, rneoapbssle commercial, informatique, chef comptable, rplasnsoee du personnel, contrôleur de gestion.

## Article - Cadres, niveau VII

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2002*

### 1. Définition

Les responsabilités du tlutriaie du potse snot de même nautre que celles prévues au nevaiu VI, mias les enxiexges des ftoocinns représentent une ciotitunobrn particulièrement déterminante dnas la réalisation des oicbtefjs généraux de l'entreprise.

L'occupation de ce psote entraîne de très lreags ivnateiitiis et responsabilités.

L'existence d'un tel psote ne se jistiufe que par la nautre des foinotncs exercées, la tlaile de l'entreprise, la nécessité d'une criiatoonodn ernte peulisurs services, départements ou établissements, l'importance des mnoyes hamunis et freciannis mis à sa dsptoiosn et la responsabilité qvutaiianmitneett et galiaenutevmitt inretamtpos puor l'entreprise de la ftioncon concernée.

2. À trtie d'exemple, pnuevet être classés dnas cette catégorie les eoiimpls suivants

a) Filière eitoixtoaplñ jeux

Directeur des jeux de table, drciueetr des mcnahies à sous.

b) Filière eiolopxiattn hros jeux

Directeur de la restauration, drtceieur d'exploitation.

Directeur technique.

c) Filière administration-gestion

Directeur cmoraemcil et/ou marketing, drectieur des rerscosues humaines, dtiurceer aiaamndtisrf et financier.

## mise en place de la commission

# paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels

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

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

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2003*

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

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2003*

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

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2003*

La commission prévue à l'article 1er ci-dessus a pour mission de mettre en œuvre et de suivre le présent accord. Dans ce cadre, la commission nationale doit débattre en vue d'aboutir sur les points suivants :

3.1. Métiers et postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle. Cette liste des métiers ou des postes constitue un socle minimum pour la définition des surveillances médicales spéciales.

3.2. Salariés exposés à ces risques spécifiques d'être bénéficiaires d'une surveillance médicale spéciale.

3.3. Démarches particulières pour les personnes salariées ou intérimaires.

3.4. Périodicité d'un rapport sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Ce rapport décrit le bilan de la commission générale de la prévention des risques

professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée.

3.5. Outils et priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels dans le cadre de programmes annuels de prévention. Ces actions sont définies en fonction du rapport prévu à l'alinéa ci-dessus.

3.6. Négociations des conditions d'objectif de la sécurité sociale qui sont soumises aux services de la CANM ou de la CRAM.

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

3.8. Actions nécessaires provoquées par l'apparition de nouveaux risques de santé de nature périodique.

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

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2003*

La commission paritaire nationale de santé au travail est présidée alternativement par le collège patronal et par le collège des salariés indépendants de salariés indépendants 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 membres du collège.

Chaque organisation peut être accompagnée par un ou des experts de son choix.

Durant la première année de la mise en place de l'accord de santé au travail et prévention des risques professionnels, les membres de la commission paritaire 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 les métiers ou postes de travail.

En outre, la commission nationale peut se réunir autant que de besoin en cas d'apparition de nouveaux risques. Ces réunions sont convoquées par le secrétariat de la présidence en exercice, à la demande d'au moins deux 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, IRNS 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 d'ordonnance économique, si ce n'est (CFESS).

Le mandat des représentants du collège « salariés » non permanents, les frais d'hébergement et de rapatriement 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 luer le mandat, les membres désignés dans la

ciommssoin ptiraaire noilatnae bénéficieront d'une fmortioan de 2 jours, pisre en caghe dnas les mêmes coidinonts que puor les meebmrs d'un CHSCT, conformément à la cvoeintonn clleviotce nilaaotne des casinos.

## Article 5 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2003*

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 30 janv. 2004*

Montreuil, le 30 jevinar 2004.

La fédération CGT commerce, distribution, services, csae 425, 93514 Mroneiutl Cedex, à la drticoen départementale du tiavral et de l'emploi, scireve des conventions, 210, qauì de Jemmapes,

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de Facrne ; Syndicat des csianos mdroeens de France.
Syndicats signataires	Fédération des sricieves CDFT ; Fédération des employés et creads FEC-FO ; Fédération natnoliae du sdcaynit des ceadr et angets de maîtrise des coaniss et ccleers CFE-CGC.

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2004*

L'accord s'applique à l'ensemble des errenptises raevlnet du chmap d'application des ciosnas autorisés en Fcnare métropolitaine et départements d'outre-mer.

## Article 2 - Maintien du salaire

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2004*

Pour cnhcuae des cisnimomsos mixtes, les salariés bénéficieront, dnas la liitme de 4 représentants nommément désignés par luer confédération sncaadyile professionnelle, de 2 jrous d'absence rémunérés dnas les cdiooitnns ci-dessous :

- maietnin de luer siarlaré dnas les mêmes coditnoins que s'ils aavniet travaillé dnas l'entreprise ces 2 jrous d'absence ;

- puor les salariés oncaput des epmlios listés aux anenexs I et I

Le présent aocrd ertenra en veuigr le juor de la ptaoiurn de l'arrêté d'extension au Jrnoaul officiel.

## Article 6 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 3 avr. 2003*

Les pirtaes saegniritas de l'accord cvnnieoennt d'en dmnaeedr l'extension auprès du ministère du tiavral et des aireffas sociales.

BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, monsieur,

Nuos anovs l'honneur de vuos inefrmor que nrote fédération adhère à l'accord ponrtat sur les miimna grtnaias de la CCN des ciaoanss juex (avenant n° 6 du 28 nbrvemoe 2003).

Vuos en raeiemcrnt d'en pdrnere bnone note.

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

Le secrétaire fédéral,

J. Lefebvre

bis de l'accord nonaital du 23 décembre 1996, la rémunération de ces 2 juors ne srea pas à la craghe de la masse.

## Article 3 - Conditions d'indemnisation

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2004*

Il est prévu des indemnités de remboursements, sur présentation de jftftcuisiias et dnas la litmie de 4 représentants présents nommément désignés par luer confédération sidncayle professionnelle, selon les ctionnioids steuianvs :

a) Puor les salariés hbtniaat l'Île-de-France :

- faris de rruettisaon : 1 friofat d'un reaps d'une veaulr de 6 mmiina ginatras par rapes (1) ;

- firas de déplacement : 1 frfaiot de taprnsort d'une vualer de 2 miimna gtniraas (1) ;

b) Puor les salariés n'habitant pas l'Île-de-France :

- firas d'hébergement : 1 foaifrt nuitée (chambre + petit-déjeuner), d'une veaulr de 30 miimna gtraains (1) ;

- fiars de rsuateirtoan : 1 fofairt de 3 repas d'une vuelar de 6 mimnia par repas (1) ;

- frias de déplacement : vayoge aller-retour sur la bsae d'un billet SCNF 2e classe, limité à la Frcnae métropolitaine (quel que siot le mdoe de tarrnospt utilisé).

- cas pieatirclur (lieu de triaavl éloigné de 500 kilomètres et puls du leiu de la réunion) : tiran 2e cslase ou avoin en cassle économique en Fnarce métropolitaine.

## Article 4 - Date d'effet de l'accord et durée

*En vigueur étendu en date du 23 janv. 2004*

## Article 5 - Extension

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des Casinos modernes de France.
Syndicats signataires	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004

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

## Article 1 - Modifications apportées

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 25 oct. 2004

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

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

Monsieur le délégué général,

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

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

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.

(Voir les modifications apportées à la CC)

## Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004

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 durée d'extension.

## Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2004

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

Fait à Paris, le 2 juillet 2004.

pour les casinos.

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

Le représentant des casinos.

Amphion-les-Bains, le 25 octobre 2004.

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

Monsieur le secrétaire fédéral,

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

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

Le représentant des casinos.

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

Monsieur,

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

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

# Accord du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du textile et des papeteries et des services CFTC.

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

Vu l'accord noiaatl iefnrtenonorsipsel 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-FAFIF ;

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 se sont associés à la volonté des partenaires sociaux de créer les conditions d'une véritable formation professionnelle en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de développement des entreprises et, par là même, est indissociable de l'emploi des salariés et du 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 promouvoir 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

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

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

## Article 2 - Dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

### 2.1. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent chaque année au bénéficiaire des atchats de formation professionnelle une somme égale à 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 FAFIF-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 actions de professionnalisation, des périodes de paie individuelle et du droit individuel à la formation, à verser avant le 1er mars au FAFIF-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 relevant du champ d'application du présent accord versent chaque année au bénéficiaire de formation professionnelle une somme égale à 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 actions de professionnalisation, des périodes de paie individuelle et du droit individuel à la formation.

Ces deux contributions sont versées avant le 1er mars au FAFIF-OPCA désigné par la branche.

### 2.3. Entreprises employant des salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent chaque année au bénéficiaire de formation professionnelle une somme égale à 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 ils relèvent.

### 2.4. Montants collectés par le FAFIF-OPCA de la branche des casinos

Les sommes collectées par le FAFIF sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

- au titre de la mutualisation :

-- 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 sonitecs sont déterminées par le conseil d'administration du FFAIH suivant les dispositions retenues comme prioritaires au sens de la branche par les négociés du présent accord.

Il sera demandé au FFAIH un rapport annuel de gestion soumis à l'examen de la commission paritaire mixte.

## Article 3 - Plan de formation

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle et souhaitant promouvoir en complément les objectifs de la branche professionnelle et les souhaits des représentants 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 est divisé en 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 permettent 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 entre les hommes/femmes et vise à l'équilibre entre les différentes catégories socio-professionnelles, apprécié sur un ou plusieurs exercices.

### 3.1. Actions d'adaptation au poste de travail

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

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

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

### 3.2. Actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui permettent 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 contribuent 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 intervenir 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 supplémentaires 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 compensatoires 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 un conventionnel de forfait en heures ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures supplémentaires au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

### 3.3. Actions de formation ayant pour objet le développement des

compétences des salariés

L'employeur peut proposer des formations qui permettent 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 un conventionnel de forfait en heures 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 lient à l'entreprise et aux salariés concernés la définition des objectifs de mise en oeuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

## Article 4 - Droit individuel à la formation

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

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

### 4.1. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

#### a) Principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile. (1)

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

Chaque salarié est informé au moment du calcul de ses droits au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un document au chef 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 transmise pour 2004-2005 et antérieure (3)

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004 de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient à compter du 31 décembre 2004 de 14 heures et 20 heures au titre de l'année 2005. Les salariés n'ayant pas bénéficié d'un accord de DIF, excédant 20 heures dans la limite de 60 heures, accèdent ainsi à des droits ouvrant sur le DIF, lorsque son objet porte sur une action 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 de l'année du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

### 4.2. Durée

Tout salarié en CDI bénéficie de 1 an d'ancienneté dans

l'entreprise qui l'emploi 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 rattachés aux conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée proportionnellement, plafonnée à 120 heures.

#### 4.3. Sursis (4)

La suspension du contrat de travail, hormis les cas de congé maternité ou d'accident du travail, implique le calcul du DIF de la manière suivante :

Si la suspension du contrat est supérieure à 30 jours d'absence consécutive ou non sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un DIF proratisé en fonction de son temps de travail.

En cas de congés maternité ou d'accident de travail dans la limite de 1 an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail, ces périodes d'absence sont prises en compte pour le calcul du DIF.

En cas d'incapacité d'une salariée reconnue prononcée avant que l'aidée salariée puisse bénéficier de son congé maternité, le droit au DIF ne sera pas réduit.

#### 4.4. Procédure

##### a) Conditions

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

Cette demande doit comporter les éléments suivants :

- 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 prises en place par accord d'entreprise ou par une procédure interne de l'entreprise après consultation 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 vaut acceptation.

##### b) Cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne concerne pas des actions relevant des priorités fixées par l'accord de branche ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.4 a ;
- le coût de l'action dépasse le montant défini par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté

vers l'organisme prioritaire à contacter agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme prioritaire refuse le congé individuel à la formation, l'employeur et le FAFIH-OPCA.

Dans les conditions fixées par son conseil d'administration, le FAFIH-OPCA peut verser à l'organisme certificateur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation cédant à la durée de la formation dans les limites des dotations affectées par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

##### c) Rupture 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 appartient alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4.4 a.

L'employeur apporte 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 actions prioritaires au présent accord sont particulièrement caractérisées par leur caractère pédagogique s'appuyant sur des outils adaptés aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (e-learning), formation ouverte à distance (FOAD) ou actions 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 neuvième de la branche, à la demande du salarié, une entreprise peut décider de mettre en œuvre un DIF pour tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

Pour les heures du DIF réalisées pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire pendant la formation.

Lorsqu'un salarié lauréat de nuit souhaite exercer son droit au DIF, il peut à sa demande bénéficier du 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 à l'issue 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 sont prélevés sur la contribution des fonds de la contribution des entreprises 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 sont réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la dotation des fonds de la cotisation 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 dotation des fonds de la cotisation de 0,50 % et du 0,15 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

### 3. (5) Allocation de formation des DIF prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF prioritaires, sera prélevée sur la dotation des fonds de la cotisation 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 dotation des fonds de la cotisation du 0,50 % et du 0,15 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation sont 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 justificatifs 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 sont prélevés sur la dotation des fonds de la cotisation du 0,90 % au titre du plan triennal 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 dotation des fonds de la cotisation du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation sont 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 sont réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la dotation des fonds de la cotisation 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 dotation des fonds de la cotisation 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 dotation des fonds de la cotisation du 0,90 % et du 0,25 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation sont 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 justificatifs de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

#### 4.8. Titre spécial de paiement

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées dans les conditions fixées ultérieurement dans le décret.

#### 4.9. Transférabilité du DIF (6)

La transférabilité du droit individuel à la formation est organisée entre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises autorisées.

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 dotations au titre du DIF dans l'entreprise précédente. Le salarié prend ses droits au DIF, nonamment s'il travaille dans une entreprise située en dehors du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises autorisées 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 entreprises autorisées par le décret du DIF doivent organiser un processus de suivi : les heures transférées seront remboursées à l'employeur ardoctant un DIF. L'OPCA devra à l'employeur antérieur de choisir entre l'option de cette charge sur son plan de formation ou (7) opérer un versement complémentaire.

Ce crédit est utilisable selon les conditions décrites ci-après :

- l'employeur fournit une attestation inéquivalente :

-- le crédit d'heures acquis au titre du 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 numéro d'identification ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures n'est pas acquis ;

- dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les modalités de cet accord ;

- le montant des droits acquis se fait à raison de 20 heures par an ou proportionnellement à la présence du salarié au cours de l'année.

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoit qu'au même titre que le congé maternité la période d'absence du salarié pour un congé d'adoption, de présence prénatale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoit qu'au même titre que le congé maternité la période d'absence du salarié pour un congé d'adoption, de présence prénatale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

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

(4) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions 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 prévoit qu'au même titre que le congé maternité la période d'absence du salarié pour un congé d'adoption, de présence prénatale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

(5) *Paragraphe exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, aux termes de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui prévoit qu'au même titre que le congé maternité la période d'absence du salarié pour un congé d'adoption, de présence prénatale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).*

(6) Aicrlte étendu suos réserve du rcpeset des doioitsinisps de l'article L. 933-6 du cdoe du tvairal (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

(7) Teerms elucxs de l'extension, comme étant ctarreinos aux dotpisisios de l'article L. 933-4 du cdoe du travail, qui prévoient l'imputation des dépenses afférentes au droit ivuideindl à la fjomtraon des salariés, et non des aicenns salariés (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

## Article 5 - Professionnalisation par la formation en alternance

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005

Les ptaries sianagtreis rpnalpelt luer anthcetmeat à cttee frmoe de pédagogie dnrot l'objectif est nmonmetat l'acquisition d'une qocauifailltn par la coungiasjon d'une ftmaioorn en eistrpenre sur une unité de tiaravl et en cntere de frtiamoon aux fnis :

- d'optimiser, par le cronatt de professionnalisation, l'insertion posleionerlnfse des jeenus et la réinsertion des daemerdnus d'emploi de puls de 26 ans iscintrs à l'ANPE, aisni que luer qtolifacuiian prlsenlonsfioee ;

- de favoriser, par la période de professionnalisation, le mianeitn dnas l'emploi de salariés en cnrotat à durée indéterminée, en oimtpsaint luer qialoafucitin professionnelle.

### 5.1. Cnotart de professionnalisation

#### a) Oeibt du contrat

Le crnoatt de poioitsrasalnfension a puor oebjt de ptrrmteee à ses bénéficiaires :

- d'acquérir une qloicattfaiuin peonsernlsoffie visée à l'article L. 900-3 du cdoe du trivaal :

-- un diplôme, un trtie pissooenrfnel ou un caefirtcit enregistrés dnas le répertoire niaoantl des cttonefiriicis psiernlsofoeles ;

-- une quiitafoailcn rnocuene dnas les cfsailsiatncois de la cotinneovn ccllveoie nlnoiaate ;

-- une qilacfiatou fgiaunrt sur la ltsie établie par la CPNE-Casinos ;

- de frisaveor luer ierostinn ou luer réinsertion professionnelle.

Les pearierants scauiox rnealppelt luer aemctathent à la nécessaire ivntdidilisiaaouon de la ftooarimn aisni qu'à l'adéquation etnre le naveiu du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qtaolacifiuin visée.

Ces toris paramètres pmreenett de déterminer la durée de la fmarotoin et, en corollaire, la durée du ctornat aifn d'optimiser les cioinotdns de l'insertion professionnelle.

#### b) Bénéficiaires du ctnroat de professionnalisation

Par acitloiappn des dpoinsoitss de l'article L. 981-1 du cdoe du travail, les bénéficiaires du cotrant de psaaslniiootrfsiesion snot les poensners âgées de 16 à 25 ans révolus asini que les demneuards d'emploi âgés de 26 ans et puls iicstrns à l'ANPE.

La durée du conatrt de pnriisiaseaofntoon srea définie puor chqae tpye de firmootan et puor un ptsoe de tvarail donné dnas le crdae de la CPNE.

#### c) Durée du cronatt de professionnalisation

##### 1. Catornt de plfiosiaiaenosrtison de 6 à 12 mois

Lorsque le carontt est à durée déterminée, il est ccnlou puor une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le ctonart est à durée indéterminée, l'action de

plosaieintfosriiosnan se siute en début de cnotrat et sa durée est criompse etrne 6 et 12 mois.

Les prtaiis srtiagianes du présent aoccrd préconisent de privilégier les cnrtaots de ptslainesaooorisfnn crtous vainst une première isneiortn rapide et réussie.

##### 2. Crantot de poaoifeorissaitlunn de 12 à 24 mois

La durée d'un ctoanrt de pfasntieoilirsonason puet être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un mmaxuim de 24 mios :

- puor les pnnroees sretios du système éducatif snas qfilctaiuoain prinnsfelsoeole ruceone ;

- luorsqe le référentiel de la qlaificoaitun établi par la CNPE iindt une durée de foitramon iaimulpqnt un cnotrat pvaunot aller jusqu'à 24 mios ;

- luorsqe l'objectif du crantot cncrocroe une qiaiflaitouch nécessitant une technicité particulière.

#### d) Rémunération (1)

Les titirlueas du canortt de poioetsalsarsionfnf âgés de mions de 26 ans perçoivent, penndat la durée de ctronat de pnsntiesafioioorlsan à durée déterminée ou de l'action de ponsafsiootlinisaen du cnaortt à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure :

1. Salariés âgés de mions de 21 ans : 65 % du slariae miimum cneietoonvnnl crpdoneasnot à luer qauiffa cloin de départ ;

2. Salariés âgés de 21 ans et puls : 70 % du slaarie minuiimm cotnnoneieivnl codpnrarenost à luer qlfocuiatoin de départ ;

3. Puor les titeualrs d'un bac pro, d'un bervet professionnel, d'un diplôme ou d'un trtie à finalité piorseslnfnsoe de nieavu IV :

- salariés âgés de mions 21 ans : 65 % du slraiae mniuumim cvenennnotoil corerosn pdnat à luer qaictioiufaln de départ ;

- salariés âgés de 21 ans et puls : 80 % du saalire muimim cennoeionvnl cdoorrsapent à luer qfaituioaclin de départ.

Les trilietuas d'un catnot de psoanotsnofiiairelsn âgés d'au mions 26 ans perçoivent pannedt la durée du cnroatt à durée déterminée ou de l'action de pitrslanesfonsoiioan du cratnot à durée indéterminée une rémunération qui ne puet être inférieure à 100 % du SMIC, snas que celle-ci siot inférieure à 85 % de la rémunération mliimne conventionnelle.

#### e) Ntuare des qfnatualcoiuis prioritaires

Les prtneaeias soiuacx siangiatres cenmriofnt l'importance qu'ils atcnhetat à la priorité donnée nommtanet aux diplômes de la filière CQP-Casinos, aux CAP, aux betervs professionnels, aux mnoeitns complémentaires et tuot tpye de diplôme rnceonu par l'éducation niaotanle et en rpoprat avec les métiers de la brcanhe (licence professionnelle). Snot considérés comme métiers pearrtoiiris les mehiancs à sous, les jeux de table, la vidéo-surveillance et la sécurité.

Les qtifiacoialuns ptiairerors proornut faire l'objet d'un eaexmn cqauhe année civlie par les pirentaaers sicoaux au sien de la CPNE-Casinos.

En s'appuyant sur les tvaarux de l'observatoire poceisrptf des métiers et des qtnifaaoulciis (visé à l'avenant n° 1 du présent accord), le ciosenl d'administration du FIFAH déterminera, en fntcooin des oatoiienntrs qui lui aonurt été tsrmsaeins par la brcnahe professionnelle, les qoaliantificuis qui dnonorent leiu en priorité à une psrie en chrgae financière.

Les modalités de la msie en overue de ces priorités, qui fnot l'objet d'un emxaen auennl par le csoenil d'administration, et après aivs de la comssmion ad hoc, snot établies en fonctoin des rcuersseos financières dnrot le FAFIH-OPCA dispose.

#### f) Durée des anocits de professionnalisation

Les aocntis d'évaluation, d'accompagnement anisi que les

emietennnesgs généraux, peisoonslrfnes et teilhnqcgoueos snot mis en ovreue par un onigmrsae de fmitrooan enetrxu ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dipsose d'un crntee de fariomtn structuré et déclaré.

1. Aotncis cpeiomsrs ernte 15 % et 25 % de la durée du contrat

La durée des acntios d'évaluation, d'accompagnement et de foormitn d'un cntorat de plnfsreoiaassinootin est cisorme entre 15 % et 25 % de la durée du canotrt snas être inférieure à 150 heures.

2. Aicotns supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée puet être supérieure à 25 % du contrat, lsuorqe le bénéficiaire est :

- un jenuu de 16 à 25 ans révolus ;
- n'ayant pas achevé un sncoed clyce de l'enseignement siarocdene et non taliutrie d'un diplôme de l'enseignement thoclqeoungie ou piseorfensnl ;
- vinast une faomtrion diplômante ;
- si la nartue de la qcaouailliftn visée le reqeriu ;
- un dedmaneur d'emploi âgé de puls de 26 ans en sttaioiun de réinsertion professionnelle.

5.2. Période de professionnalisation

a) Objet de la période de professionnalisation

La période de prslfainsosatoiineon a puor ojbte de fvsaioerr le mtiiiaen dnas l'emploi des salariés en canortt à durée indéterminée.

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En aipocapltn de la loi du 4 mai 2004, la période de poealorstiosinfssain est ourvtee :

- aux salariés de l'entreprise dnou la qaoiulifcatn est infstnasfiue au reagrd de l'évolution des ticleneoohgs et de l'organisation du travail, nmtaoenmt cuex puor lqselues une pluricomptence est nécessaire tllee que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des tiuheencqs de commercialisation, les lageuns étrangères, le mmangeaent d'équipes, ou tuot arute friatmoon dnas le cdrae des priorités définies par la CPNE-Casinos ;
- aux salariés de l'entreprise qui cmtneopt 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au mnios 45 ans et dsonspat d'une ancienneté mmiinum de 1 an de présence dnas la dernière erteisrpe qui les elompie ;
- aux salariés de l'entreprise qui eeagninvst la création ou la riprese d'une ernprietse ;
- aux fmmees qui rpernennet luer activité profsneensliloe après un congé de maternité ou aux hemmos et feemms après un congé ptaeanrl ;
- aux ponsenrs de l'entreprise reueconns handicapées.

c) Ojbtefc de la période de professionnalisation

La période de pasfirnslontaoioiesn a puor ojetcbif de pmtreetre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qoiuiliaacftn plfnsonseloeire visée à l'article L. 900-3 du cdoe du travaail ;
- un diplôme, un ttire pisonreneofl ou un ccirtafeit enregistrés dnas le répertoire nintaaol des cfirtenaotics psislenoelofners ;
- une qtailfoauiqn ronnuce dnas les ciinaatisscolfs de la conntvioen coicvtelle nalaointe ;
- une qaoialcituftin faiugnrt sur la lsite établie par la CPNE-Casinos,
- de pritpaecir à une atcion de fiooatrmn dnou l'objectif est défini

par la CPNE-Casinos.

Les peeianrats sacuoix siiengraats du présent acrcod deaennmdt à la CPNE-Casinos d'établir une ltsie de ces objectifs.

d) Msie en oeuvre de la période de professionnalisation

Par alcoatppiin des diioiptnosss de l'article L. 982-4 du cdoe du travail, les atncis de la période de printieaslniooasofn puenevt se dérouler puor tuot ou piatre en dohres du temps de taairvl à l'initiative :

- snot du salarié dnas le crdae du dirot ieduinivdl à la ftoirmoan prévu à l'article L. 933-1 du cdoe du tariavl ;
- snot de l'employeur, après acrcod écrit du salarié, en apcitloiapn de l'article L. 932-1 du cdoe du tarvail ;
- snot par acrcod d'entreprise.

L'employeur définit aevc le salarié aanvt son départ en fmootairn la nrtuae des etenaneggms aleqxuus l'entreprise souscrit, si l'intéressé siut aevc assiduité la famoriotn et siaiasftt aux évaluations prévues, dnas le crdae des atinocs de fmiaorotn liées à l'évolution et au mtainien dnas l'emploi et au développement des compétences.

e) Durée de la période de professionnalisation

La durée de fmoitraon dnas le crade de la période de poiaaeotssifonirlnn ne puet être inférieure à 35 heures.

f) Rémunération

Durant la période de professionnalisation, la rémunération est maintenue.

5.3. Fannimneect de la foamrtin des crnatots de pnafsisrsionteloaoin et des périodes de professionnalisation

a) Financement

Le fcennemnat des catnrts et des périodes de poiaistlniorsaofnisen srea assuré par le FAFIH.

b) Fifaort horaire

Le mantont du ffraoit hoaire est celui fixé à l'article D. 981-5 du cdoe du travail, snot 9,15 à la dtae de srnuigtae du présent accord.

Toutefois, par délégation des pterias signataires, le csoniel d'administration du FIAFH procédera à l'actualisation et/ou à la mloiaoudtn de ce montant, en fntcooin de la qtaiaialfucon recherchée ou de la nuatre de l'action de formation.

5.4. Tutorat

Les patires snirageaits du présent aorccd considèrent que le tautrot est de nruuae à accroître la qualité et l'efficacité des aciotns cduietnos dnas le crade des diitipssfos de frooamtin professionnelle.

Elles préconisent le développement de la fimtrooan des turtues et l'acquisition d'une cifcirtortiaen par la vloatidain des auiqcs de l'expérience.

Souhaitant vrlesoiar la fcitnoon de tuteur, eels pensropot une renicacssonane de cette dernière dnou les modalités soenrt définies par ardcocs d'entreprise, signés par les délégués sycinuadx ou à défaut les délégués du personnel.

a) Désignation du tuteur

Le teuutr est cioshi par l'employeur sur la bsaie d'un viooraatlnt prami les salariés qualifiés et doipsnast d'une expérience pslferneiolosne d'au moins 2 ans dnas une qfoclitaauiun en rarpopt aevc l'objectif de professionnalisation, en privilégiant les seniors.

Il ne puet ecreexr ses fnoonctis à l'égard simultanément de puls de 3 pernsneos striaeagis et/ou salariés présents dnas l'entreprise, bénéficiaires de ctaotnrs de pnafaosnsiirrotlieosn ou

de caractéristiques d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le contrat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de deux personnes salariées et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

b) Mission du tuteur

Accompagner le salarié ou le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

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

Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes personnelles par le salarié concerné, au travers de mises en situation professionnelle.

Participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en permettant à l'employeur son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

c) Mission du tuteur

Le FAFIH-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation du tuteur ;

- à l'exercice de la fonction tutorale,

dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail et dans les conditions de prise en charge qu'il définit.

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

## Article 6 - Autres moyens de la formation professionnelle

*En vigueur étendue en date du 31 oct. 2005*

Les dispositions 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. Formation professionnelle

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 personnalisé pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entretiens visent à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien personnalisé sont définis par un accord de branche ou

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

d'entreprise ou à défaut dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il fournit également l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle et débattre le cas échéant des conditions d'utilisation du DIF.

6.2. Préparation 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 connaître ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, acquis dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

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

6.3. Valorisation des acquis de l'expérience et bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière du bilan de compétences ou de la 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 ciblées sont élaborées par le salarié concerné d'un projet personnalisé qui peuvent donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Afin de favoriser la mise en place de parcours personnalisés ou d'accompagner les dispositifs de formation qu'ils mettent en place, les salariés 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.

## Article - Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

*En vigueur étendue en date du 31 oct. 2005*

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

- les actions de formation visant à améliorer les compétences dans le domaine des techniques professionnelles (jeux, restauration, accueil...) ;

- les actions de formation visant à améliorer les connaissances des salariés en matière de réglementation des jeux ;

- les formations en langage et les formations informatiques, dans la mesure où elles sont en rapport avec l'activité professionnelle ;

- les actions de formation visant à développer les compétences managériales et de gestion ;

- les actions de formation visant à améliorer les compétences en matière de prévention des risques d'abus de jeu.

## et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos professionnels de France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des services de loisirs CFTC.

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

Pour accomplir les missions confiées au champ d'application du présent accord dans la définition de lues peiiquitos de fatomrin ainsi que les salariés dans l'élaboration de lures potrjes professionnels, les organisations signataires du présent accord décident de rejoindre l'observatoire des branches regroupées dans l'OPCA-FAFIH.

L'observatoire spécifique des métiers et des qualifications a été créé par ses travaux d'analyse son coornus à l'identification des compétences qui affectent ou qui seont stulbceisps d'affecter les métiers et les qualifications de la branche casinos.

## Article 1er - Missions de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

L'observatoire a pour :

- 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.

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

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

Franconville, le 7 avril 2006.

La CFTC La vie à défendre, 14, rue du 19-Mars-1962, 95130

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos professionnels de France.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des services de loisirs CFTC ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO.

Article 1 - Champ d'application  
effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2007*

## Article 2 - Financement de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

La part des dépenses de fonctionnement de l'observatoire 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 montant à la CPM de la convention collective nationale des casinos.

## Article 3 - Date d'effet de l'accord et durée

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

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

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2005*

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.

Franconville, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, communales et agréées collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Messieurs,

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

Le délégué syndical.

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

Article 2 - Modifications apportées à l'article 24, alinéa 7 de la convention collective nationale  
effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2007*

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

Article 3 - Extension  
effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 31 juil. 2007*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à

Article 4 - Date d'effet  
effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension

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

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

métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 - Modifications apportées à la classification des  
personnels des casinos

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos meubrés de France.
Syndicats signataires	Fédération des sociétés CFTC ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des professions de services CFTC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

(1) 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 collective a également à définir et à agréer les modalités de paiement de la rémunération et les modalités de la rémunération en fonction des fonctions et des responsabilités exercées par les salariés avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Les modifications apportées au II de l'article L. 132-10 du code du travail « Classification des personnels des casinos » :  
? la mention « chef de boulot » est retirée des emplois repères du niveau V à filière étaiploton jeux ;  
? la mention « chef de partie bolue » est ajoutée dans les emplois repères du niveau IV à filière étaiploton jeux ;  
? la mention « cupioer débutant » est retirée des emplois repères du niveau I à filière étaiploton jeux et est remplacée par « cuoierp débutant (expérience métier de 12 mois maximum) » ;  
? la mention « coopriur (jeux multiples) » est retirée des emplois repères du niveau III à filière étaiploton jeux et est remplacée par « cupueror » ;  
? la mention « cupioer (un jeu) » est retirée des emplois repères du niveau II à filière étaiploton jeux.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail (anciennement L. 121-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation et de l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement L. 321-1-2) selon lesquelles la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord du salarié conclu dans les conditions fixées par l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement L. 321-1-2), ni dans son montant, ni dans sa structure.  
(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

Le présent avenant fixe 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

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos meubrés de France.
Syndicats signataires	Fédération des sociétés CFTC ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des professions de services CFTC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

(1) 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 collective a également à définir et à agréer les modalités de paiement de la rémunération et les modalités de la rémunération en fonction des fonctions et des responsabilités exercées par les salariés avant le 31 décembre 2010 et sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article L. 1222-6 du code du travail (anciennement L. 321-1-2), ni dans son montant, ni dans sa structure.  
(Arrêté du 6 mai 2007, art. 1er)

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

(Arrêté du 6 mai 2007, art. 1er)

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements 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

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

Les modifications apportées.

2.1. A la grille des rémunérations minimales garanties au personnel des jeux d'argent et de hasard (avenant n° 11 à l'accord collectif national du 23 décembre 1996) :  
? suppression du « chef de boulot », niveau III, indice 140 ;  
? ajout de la mention « expérience métier de 12 mois maximum »

au ceiruopr débutant, nvaieu I, iidcne 105 ;  
 ? ponimeeonntst du « chef de prtaie jeux » au niveau V, incdie 175.

2.2. A la gllrie des rémunérations gaernatis anuenells au proesnenl des jeux taeitrdolnins (avenant n° 12 à l'accord coilceltf naotianl du 23 décembre 1996, rbuurqie connole des emplois) :

? 1re lnige : après ceoirpur débutant, ajuot de la moneitn « expérience métier de 12 mios mixamum » ;  
 ? 5e lngie : sspuirpsoen du « chef de buole » ;  
 ? 8e lgine : ssieropuspn du « chef de prtaie jeux » ;  
 ? et ajuot d'une lngie supplémentaire puor l'emploi « chef de prtaie jeux » entre clele conosenradrpt au « chef du secrétariat et de la pshomiioye » et cllee cpondraonerst au « ciaseisr prcipainl ».

2.3. Les aeanvnts n°s 11 et 12 de l'accord ceicltolf naaotnil du 23 décembre 1996 ainsi modifiés snot annexés au présent avenant.

(1) Aritlce étendu suos réserve de l'application des dnsiostiipos de l'article L. 1221-1 du cdoe du triavvl (anciennement aiclrte L. 121-1), tlees qu'interprétées par la jnpdcrruisee de la Cuor de cassation, et de l'article L. 1222-6 du cdoe du tarvial (anciennement atcrlie L. 321-1-2) sloen leqslleuls la rémunération cuosntite un élément du cnaotr de tvraial qui ne puet être modifiée snas l'accord du salarié rlleuceii dnas les codioitnns fixées par l'article L. 1222-6 du cdoe du triavvl (anciennement acrltie L. 321-1-2), ni dnas son montant, ni dnas sa structure.  
 (Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

Le présent anavnet frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du taavrl anisi que d'une dnademe d'extension.

Article 4 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

Le présent aevnnat pnrdera effet à ceopmtr du 1er juor du mios suniavt la piabutcoln de son arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

## Annexe

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

### ANNEXE I

Indices et eiplmos repères modifiés  
 dans l'avenant n° 11 de l'accord du 23 décembre 1996  
 Grille des rémunérations mieanimls meslulenes giartanes au  
 personnel  
 des jeux talneiontrids à cmtepor du 1er jevinar 2007

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE correspondant	MINIMUM MENSUEL pour le psnreneol des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des harreois de niut (*), bsae 151,67 heures
I	100	Chasseur Portier	1 281,62
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mios maximum) Hôtesse Valet Bout de table	1 307,45
II	110	Croupier de boule Changeur Cartier Secrétaire clbtoapme ou aux entrées	1 345,76
	120	Croupier de bloue 1re catégorie Croupier 3e catégorie	1 438,38
III	130	Caissier Croupier 2e catégorie	1 550,61
	140	Croupier 1re catégorie	1 669,88
	150	Sous-chef de table	1 789,16
IV	160	Chef de table Chef de prtaie boule Chef caissier	1 908,45
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 027,72
V	175	Chef de prtaie jeux	2 077,08
	180	Caissier principal	2 136,42
	190	Chef de parite principal	2 255,11
VI	200	Sous-directeur	2 373,81

(\*) Hariore de niut considéré de 21 heeurs à 6 heuers du matin.  
 PM : veluar du SIMC hiarore au 1er jilluet 2007 : 8,44 ?.  
 PM : veualr du SIMC au 1er juelilt 2007 : 1 280,07 ?.

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2007

### ANNEXE II

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

Grille de rémunérations greaitnas annuelles, congés payés inclus,  
 fixées en fnotiocn du pouirdt burt 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, buot 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 buloe 1re cat., cueroipr 3e cat.	17 260,60	17 410,36	17 560,11	18 174,42	18 811,92	19 472,59	20 168,05	21 025,77	21 860,31	23 575,75
Caissier, croiuepr 2e cat., physionomiste	18 607,37	19 272,67	19 755,12	20 446,23	21 163,41	21 906,67	22 689,05	23 653,99	24 592,84	26 522,72
Croupier 1re cat.	20 038,59	22 163,57	22 718,39	23 513,16	24 337,91	25 192,68	26 092,09	27 202,09	28 281,77	30 501,13
Sous-chef de table	21 469,94	23 271,75	23 854,31	24 688,82	25 554,81	26 452,30	27 397,04	28 562,19	29 695,86	32 026,19
Chef de table, chehf de praitae boule, chehf 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 pritae 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 pitare principal	27 061,29	29 633,95	30 375,79	31 438,44	32 541,18	33 684,03	34 887,04	36 370,74	37 814,34	40 781,75
Sous-directeur	28 485,66	32 597,35	33 413,37	34 582,28	35 795,30	37 052,44	38 375,74	40 007,81	41 595,78	44 859,92

(\*) Expérience métier de 12 mois maximum.

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

Signataires	
Patrons signataires	Csinaos de Fcnrae ; Sidycant des cnoasis mdneores de France.
Syndicats signataires	Fédération des svcreies CDFT ; Fédération ntoilnaae des saycidtns de l'alimentaire, du satcclpee et des ptsoartenis de sviecrs CTFC ; Fédération des employés et cdares FO ; Fédération nnalatoie de l'hôtellerie-restauration, sports, lirisos et csinaos CFE-CGC ; Fédération commerce, distribution, seircves CGT.

### Article 1er - Champ d'application

Le présent accrod s'appliquera au piermer juor du mios qui siut la plbitacuon de son arrêté d'extension au Jaornul officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Le présent accrod s'applique à l'ensemble des enpsrietrs revlaent du chmap d'application de la coevtnonin ctveilcloe nlaotnaie des casinos.

Conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, les otagnirnisoas sedcailys non sitareaigns pnuroort y adhérer. Cttee adhésion derva être notifiée par lrttee recommandée avec aivs de réception aux srgatiineas du présent accord.

### Article 2 - Durée de l'accord

Le présent accrod s'appliquera au peermir juor du mios qui siut la pbcitilaoun de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Le présent acocrd est clocnu puor une durée indéterminée.

Toutefois, il devra farie l'objet d'un neuovl eexman en csisoimmon priatirae à l'issue d'une première période de 3 ans.

Un bainl d'étape srea présenté à la cmossmiion priaaire à l'issue de caqhe année d'application de l'accord.

### Article 3 - Objet de l'accord

Le présent arcoed s'appliquera au pimeerr juor du mios qui siut la policbuatin de son arrêté d'extension au Joaornl officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Le présent accrod iietnvnt en aootcpiplin de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des drtios et des chances, la piotcrpaitian et la citoyenneté des poesnhrs handicapés.

Il a puor but de fxeir les oiittreonnas de la branhce puor l'emploi des pnrsoees handicapées et d'encourager la signature, enrte la dritcoein et les oninsiaagroats snyilaecds de salariés, d'accords de groupe, au snes de l'article L. 439-1 du cdoe de travail, d'entreprise ou d'établissement en privilégiant ces 2 drienres naveux de négociation.

Les arocds de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvnet cmpotorer de ditpsniosois mions fvaarolebs aux salariés que cleels prévues dnas le présent accord.

Toute négociation devra débuter par un état des lieux pnaetretmt :

- de friae le piont sur la situtiaon d'emploi des pnrseons handicapées dnas le périmètre considéré ;
- de cnreer les bnsioes en matière d'insertion et de mniaetin dnas l'emploi des pennosers handicapés ;
- de pposor des snoulitos concrètes en treems de démarches, méthodes et myeons tchigneus et hnmuais à metrte en pcalle afin de pernvriar à des otbceijfs déterminés.

Ces éléments d'information nécessaires au paifart éclairage du débat dorvnet être furoins à la première réunion de négociation

de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une liste des dispositions figurant en annexe I du présent accord.

#### Article 4 - Actions de la branche

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à contribuer 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 partenariat avec 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 forment l'objet, à l'issue de chaque réunion, d'un relevé de décisions. Les décisions dans lesquelles les décisions sont prises dans le cadre de la CSPNT doivent être arrêtées lors de la première réunion sur le sujet.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les objectifs de l'emploi de personnes handicapées sont :

- plan d'embauche décrite en matière de 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

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

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 CSE en particulier, ainsi que les médecins du travail sont des partenaires privilégiés pour garantir une politique de prévention des risques sur la santé et la sécurité des salariés.

#### Article 6 - Respect de la vie privée

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

L'état de santé du salarié relève de la vie privée. Tout le contenu que la mise en œuvre des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en application du présent accord ne peuvent avoir pour effet, direct ou indirect, de porter atteinte à la vie privée des salariés.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à ce principe et rappellent que les entreprises doivent respecter les règles de confidentialité à chaque fois que des données personnelles sont recueillies et utilisées.

#### Article 7 - Contenu des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui sont signés dans les entreprises de la branche comprennent des dispositions relatives à l'emploi de personnes handicapées. D'autres actions peuvent être mises en place dès lors qu'elles sont compatibles avec les 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 satisfaire l'ensemble des salariés et employés aux besoins 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 phase de travail, des actions concrètes de prévention à mener.

Il est entendu que les CHSCT, comités d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel sont 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 coévaluera un plan pluriannuel fixant un nombre minimum d'embauches de salariés handicapés. L'objectif de tout accord étant de privilégier ces embauches décrites 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 commission sera mise en œuvre auprès de l'ensemble des salariés du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement pour inciter les salariés concernés à solliciter leur statut de salarié handicapé. Cette commission présentera nettement les mesures prises en faveur des salariés handicapés.

Une liste de ces mesures figure à l'annexe II du présent accord.

Tout accord prévoit également un recrutement privilégié qui aura la responsabilité d'accompagner le salarié qui le souhaite dans ses démarches auprès des organismes compétents à la reconnaissance de la situation de travailleur handicapé (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, missions départementales des personnes handicapées) ainsi que les organismes de placement ou d'aide aux travailleurs handicapés (Agefiph, réseau Cap emploi...).

L'accord prévoit également la mise en œuvre d'une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais liés aux démarches administratives pour tout salarié qui en croise le fait reconnaître sa situation de travailleur handicapé.

###### 7.2.3. Favoriser les liens avec les institutions compétentes

Tout accord doit citer des mesures destinées à favoriser les relations 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 spécialité médicale spéciale dont doivent bénéficier les travailleurs handicapés en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- d'actions prévues être menées conjointement avec la DDTEFP, les régions ou les départements ;
- de partenariats pouvant être menés avec des organismes de formation (Afa, CFA...) ;
- des lignes de partenariat 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 prestations pouvant être menées 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 stations de travail

Un budget annuel sera consacré à l'aménagement des stations 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 collaboration avec la médecine du

taravail et les représentants du personnel.

Toutes les mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi tels 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 équipements d'accueil, désignation d'un tuteur.

7.3. Actions de soutien dans l'emploi des salariés handicapés ou qui deviennent handicapés

7.3.1. Recherche de 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 comprennent des mesures visant à adapter les formations prévues au plan de formation aux caractéristiques des salariés handicapés qui souhaitent y participer : matériel, accessibilité, aménagement des horaires...

En cas de mutations individuelles ou d'aménagement des postes de travail, une attention particulière sera apportée à la situation des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engageront à accorder tous les moyens de DIF présentés par les salariés ayant le statut de travailleur handicapé dans la limite des heures allouées par le salarié.

En outre, afin de développer les ressources des travailleurs handicapés et assurer une intégration pérenne durable, ils bénéficient d'un accès privilégié aux plans de compétence, dont le coût sera supporté par l'employeur en cas de refus de prise en charge par le Fneicg ou l'Agefiph.

7.3.2. Promotion professionnelle et déroulement de carrière des salariés handicapés

Tout accord devra prévoir des mesures visant à éliminer toute discrimination des salariés handicapés dans le déroulement de leur carrière. Ces mesures pourront notamment porter sur la formation d'entretien personnalisés adaptés, dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Un point sur ces questions sera présenté aux instances 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. Soutien médical des salariés handicapés

Les salariés dont le handicap nécessite un soutien médical 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 prévu en outre de ces heures dédiées aux salariés dans l'établissement des plannings.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement doivent prévoir le maintien de ces heures dans toute les circonstances de fait 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 difficultés économiques dans l'entreprise

En cas de difficultés économiques, les entreprises

s'engageront à ce que les salariés handicapés ne fassent l'objet d'aucune discrimination.

Compte tenu des difficultés économiques rencontrées par les salariés handicapés, il sera prévu en outre de la situation de handicap dans les critères d'ordre de priorité pour protéger le salarié.

7.3.5. Soutien de l'emploi du salarié handicapé

Les travailleurs handicapés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficient d'une procédure de reclassement. Une éventuelle rupture du contrat de travail causée par cette inaptitude en cas d'impossibilité de reclassement ne peut par conséquent intervenir avant le terme d'un délai de 60 jours suivant la déclaration d'inaptitude(1). La reprise du versement du salaire prévue à l'article L. 122-24-4 du code du travail reste fixée à 1 mois après la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement pourra préciser les conditions dans lesquelles il est possible de proposer au salarié un emploi de qualification supérieure, sous réserve d'une formation complémentaire ou d'une validation des acquis de l'expérience.

7.3.6. Recherche de 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 versée 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. Recherche d'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 collaboration avec la médecine du travail et les représentants du personnel.

Toutes les mesures destinées à faciliter le maintien dans l'emploi tels 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. Aide 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 handicapée afin qu'ils puissent acquies 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 préciser les modalités 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 travailleurs handicapés des salariés de la branche de bénéficier de la formation continue

Les salariés parents d'un enfant handicapé de plus de 14 ans pourront demander à leur employeur 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 balin auneul de ces seagts (nombre, objectifs...) srea présenté aux intiistoutns représentatives du psrenonel de l'entreprise d'accueil.

(1) *Phsrae ecxule de l'extension comme étant cniartore aux disiiontopss de l'article L. 1226-4 du cdoe du traavil aux trnees dluleesqes l'employeur puet lnieciecr le salarié duant la période de rhheerccce de nmeseesclt dès lros qu'il démontre l'impossibilité de rcsmseneeat dnas l'entreprise.*  
(Arrêté du 7 otrcobe 2008, art. 1er)

**Article 8 - Modalités de suivi de l'accord**

Le présent acrocd s'appliquera au pieemrr juor du mios qui siut la ptiuilcoban de son arrêté d'extension au Janurol officiel.  
*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Les stgaaineris s'engagent à fiare la poomirton du présent aorccd et à eecorugnar la sgiartnue d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur le sujet.

La cimossion pariarte nniaalote de santé au tiraavl et prévention des rquesis psnneseolirofs est chargée de ccoovier un guide pédagogique à dsaoteintin neanmmott des puls petetis etpenserirs de la bcarne et ralppaet les éléments eeeistlss du présent acrocd asni que les aateganvs liés à la snguitrae d'un aorccd d'entreprise agréé.

La cmmsioosin pritariie nlnioaate de santé au tiraval et prévention des ruesqis plosnniseerfos étudiera cuqahé année le blian d'étape prévu à l'article 2 du présent accord, qu'elle ttantserma einstue à la CPM aevc ses préconisations ou remarques.

A l'issue d'une première période de 3 années d'application et aanvt l'ouverture des dcisnuosis en CPM, la CPNST se réunira puor friae le balin de l'application de l'accord et pooerpsa s'il y a leiu à la CPM des aexs d'amélioration et/ou de négociation.

**Article 9 - Mise en oeuvre de l'accord**

Le présent aorccd s'appliquera au peemrir juor du mios qui siut la pucoilaitbn de son arrêté d'extension au Jnoarl officiel.  
*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

**9.1. Publicité, formalités de dépôt et extension**

Le présent acrocd frea l'objet de formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du tvaaril aisni que d'une dmneade d'extension.

**9.2. Dtae d'application**

Le présent arcocd s'appliquera au piremer juor du mios qui siut la pablicuiotn de son arrêté d'extension au Jonraul officiel.

**Article - Préambule**

Le présent arccod s'appliquera au premeir juor du mios qui siut la pliuaoicbntn de son arrêté d'extension au Jouarml officiel.  
*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

Les prieeratnas sauocix de la bhrcane des cnasois fnot les ctotsnas sinutvas :

- les salariés sronuft d'un hacidanp éprouvent eocrne torp d'appréhension puor se sailnegr ;
- des mrseues dovenit être peisrs puor crobttmae les idées reçues sur les porenens handicapées ;
- peu d'actions préventives puor le miaientn des salariés handicapés dnas l'emploi ont été mises en ourvee par les epnrreietss de la banchre ;
- à luer connaissance, peu d'accords d'entreprise ou de guproe sur l'emploi des handicapés ont été cncolus par les entprreies de la brahne ;
- le tuax d'emploi des posnreens handicapées dnas la brnhcae est falbie ;
- l'accueil des preoesnns handicapées en aressptpingae ou en satge rtese très limité.

Le présent acrocd s'inscrit dnas le cdrae de la loi n° 2005-102 du

11 février 2005 puor l'égalité des dortis et des chances, la pitirpoaiatcn et la citoyenneté des pnnereoss handicapées, lllaeuqe a favorisé l'extension du cahmp de la négociation collective, en prévoyant que l'insertion plesolriensfone des pnenroess handicapées rterne de façon otriigaolbe dnas le cmahp de la négociation.

Les pitenrareas siacoux de la bhrcane rnlpeaplet que tuote puoltqie en fvuaer des handicapés diot s'articuler aotuur de 2 aexs dirercutes :

- privilégier l'embauche diertce de tlvuaielrras en siiuaoitn de hdacniap et s'assurer de luer miatenn dnas l'emploi, namntenot par la msie en oveure d'actions de prévention, d'adaptation et de fmirooatn ;
- à titre subsidiaire, développer des aiotncs atritavnlees à l'emploi de peorsnens en sautoiitn de handicap.

Conscients de la nécessité de propseor aux ersetineprs de la bcahnre des dsiiipfstos puor améliorer sinnacfiigmetevit et denmuareblt l'emploi des pnesenros handicapées, sociueux d'apporter aux salariés handicapés de la brcnahe les mnyeos de se mnainietr dnas luer eopmli et de mtrtee en oveure dnatgavae d'actions de prévention des risques, sytinacds d'employeurs et de salariés ont cvnneou des ditopssinios suivantes.

**Annexe**

Le présent acrocd s'appliquera au pmireer juor du mios qui siut la pioilucbatn de son arrêté d'extension au Jnoarul officiel.  
*En vigueur étendu en date du 14 mars 2008*

**ANNEXE I**

Liste des éléments d'information à fniruor aux itniuisontts représentatives du pnorsenel anvat toute négociation d'un acorcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi des poerenens handicapées

Connaissance du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement svnreat de carte à la négociation.	- stuecer d'activité, métiers ; - suiaottin socio-économique actuelle, perspectives, événements récents de la vie du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.
Données du blain social.	- efectiff gbolal ; - efcfiety par établissement ; - pdyamie des âges et des qaiuatcfonilis ; - ieftnidioaictn des postes, rtooiatn du pnrenosel ; - stiitoaun de l'emploi aeltluce (embauche, seoppisusrn d'emploi, départ en retraite, etc.) ; - corttans utilisés puor l'embauche (CDI, CDD, etc.) ; - événements sucrletruts récents vécus par l'entreprise.

<p>Bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés sur la ou les dernières années.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- manontt de la chtiuntioorn versée à l'AGEFIPH ;</li> <li>- nrbone actuel de pronesnes bénéficiant de la qualité de turavleailr handicapé et stiotuain par rpaopr à l'obligation d'emploi ;</li> <li>- nuarte des catronts d'embauche et nombmre d'embauches, pestos tnues par des tlervraluais handicapés (contenu du travail, ntruae du handicap, etc.) ;</li> <li>- ntaure et coût de la coopération éventuellement msie en oeuvre aevc le seeutcr protégé (ex. : pnogtreuca de tuax d'emploi représenté par la sous-traitance) ;</li> <li>- mnyoes mis en oeuvre puor feiatlcr la psire de psote et le mniteian dnas l'emploi (adaptation à l'emploi, aménagement de poste, msreeus d'accompagnement, adies apportées) ;</li> <li>- hsrutuioge des tevlularrais handicapés dnas l'entreprise ;</li> <li>- alnyase des expériences dnas l'emploi des trrulvielaas handicapés (échecs, difficultés...);</li> <li>- mlasioitoibn des iunintittoss représentatives du psnorneel sur le sujet.</li> </ul>
<p>Perspectives d'emploi puor la durée de l'accord.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ebhmauces prévues par le groupe, l'entreprise ou l'établissement sur la durée de l'accord (nature des postes, qaatfuiicoinsl requises) ;</li> <li>- ofcetbjis d'emploi de tallvaierurs handicapés (nombre ou ptnocerague du fulx d'embauche) ;</li> <li>- pans d'action runtees (embauche directe, ioniertsn et formation, mitainen dnas l'emploi, atatdpiaon aux mtiuatons technologiques) ;</li> <li>- caractéristiques des trillrevauas handicapés du ou des bssanis d'emploi.</li> </ul>

Le présent arccod s'appliquera au pemier juor du mios qui siut la puioabactin de son arrêté d'extension au Juornal officiel.

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

En vigueur en date du 20 mai 2008

Paris, le 20 mai 2008.

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

Signataires	
Patrons signataires	Cisonas de Fcanre ; Scndyiat des csnaois mnreodes de France.
Syndicats signataires	La fédération des snytcdias de l'alimentaire, du splaetcce et des ptesaniros de scrviees CFTC.

enrte en vugeur au peimerr juor du mios qui siut la pbuacilotin de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

### ANNEXE II Liste des muerses destinées aux salariés ayant le suattt de tielluvraar handicapé

QUELLES AEIDS ?	POUR QOUI FIRAE ?	QUI FNNACIE ?
Aide à l'accessibilité des staunotiis de travail.	Compenser la soiotutan de hiaancdp en aménageant le ptose ou l'outil de travail, ou en adpnaatt l'organisation du taiarvl du salarié ou de l'équipe.	Détermination de la prat financée par le bdgeut de l'entreprise et de la prat éventuellement financée par l'Agefiph.
Aide au tutorat.	Assurer l'intégration d'un salarié handicapé ou le sivui d'un srgaitaie grâce à un tuttel fermte ou hcaadnjp au taviral externe.	
Aides tecinuhqes et humaines.	Compenser le hcaadnjp au taviral (acquisition de matériels, foaitrmon à l'utilisation de ces matériels, rrouces à des interprètes, etc.).	
Aides au crantot de professionnalisation.	Inciter à rurtecer des ttralreuirvas handicapés formés.	
Aide à l'emploi.	Compenser les ceaghrs iiedunts par l'emploi de salariés aetttnis d'un hdaniacp lourd.	
Aides à l'apprentissage.	Inciter l'accueil des handicapés de mnois de 30 ans par la vioe de l'apprentissage.	Conditions d'octroi des pimers Agefiph.

Inciter le rercunntteet dnas un eolpmi  
Prime à l'insertion.

Le sydcniat des cianoss mdoeens de France, 143, rue de Saussure, 75017 Paris, à la dcrtioein des rtiolaens du travail, dépôt des aocrdcs collectifs, 39-43, qauí André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15.

Madame, Monsieur,  
Nous avnos l'honneur de déposer, en 5 exemplaires, une déclaration d'adhésion à l'accord pontrat création d'une coissiommn priaaire ntioiaale de santé au tvaaril et de prévention des rseiuqs poefolesnsris du 3 airvl 2003 au sien de la bnchrhae des cainoss de juex autorisés en France.  
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sinteenmts respectueux.

#### 1. Cmahp d'application

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des etsiepnrrs relevant du cmahp d'application de la cinenvtoon ccovlltiee nlnoitaae des casinos.

enrte en veugiur au peirmer juor du mios qui siut la putbaloicin de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

#### 2. Bénéficiaires

Sauf dosinisopotis particulières rliteveas nmmteanot à l'entretien ivdneduuil de deuxième paître de carrière ou au bialn de compétences, le présent aocrd s'applique à tuos les salariés,

quel que soit leur statut, dès lors qu'ils ont plus de 55 ans.

être en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2008*

### 3. Objectifs

#### 3.1. Lutter contre les discriminations

Les employeurs s'engagent à ne pas perdre en compte le critère d'âge du candidat pour les recrutements comme pour les mouvements internes dans le cadre de la mobilité professionnelle.

Une coopération interne sera mise en place pour valoriser la progression de la carrière des seniors auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise mais en particulier des salariés internes dans le processus de recrutement.

Dans le cadre des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les responsables identifieront des emplois susceptibles de recruter particulièrement les seniors.

Le résultat de cette recherche sera l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le contrat de professionnalisation doit être un dispositif prioritaire pour la réinsertion des seniors dans l'emploi privé d'emploi.

#### 3.2. Mettre en valeur l'expérience des seniors

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties prenantes de l'intérêt de mettre en œuvre des actions de tutorat.

Par tutorat, il convient d'entendre le fait d'associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché pendant une période déterminée afin de faciliter son intégration. Plus précisément, le rôle du tuteur est notamment de détecter les compétences du salarié qui lui est confié, d'être à son écoute, de l'accompagner dans chaque entreprise, la mission des tuteurs sera précisée et communiquée aux salariés volontaires.

Ces actions doivent répondre à plusieurs finalités et notamment :  
- valoriser de l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors ;  
- favoriser le passage des savoirs et savoir-faire des métiers des seniors.

Le tuteur doit exercer sur le volontariat, le choix des tuteurs appartient totalement à l'employeur sur la base de la légitimité professionnelle et l'expérience du salarié.

La mission des tuteurs sera définie pour avoir aux représentants 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 favoriser l'exercice de leur activité au sein des entreprises, des modalités particulières de rémunération de cette mission seront mises en œuvre :

- la mission du tuteur doit être valorisée dans l'organisation et la gestion 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 tuteur est prioritaire en matière des objectifs assignés au tuteur ;
- l'employeur s'assure que le tuteur a reçu la rémunération ad hoc ;
- l'exercice de la fonction sera valorisé par le versement d'une prime dont le montant ne pourra être inférieur à 750 € brut par une année de tutorat.

#### 3.3. Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors

##### a) Évaluation individuelle de deuxième partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière a pour objet de discuter

avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses atouts 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 doivent être évoqués les souhaits des salariés concernant d'éventuels aménagements des conditions d'emploi de poste ou d'horaires.

L'entretien peut être formalisé par un bilan d'étape écrit sur lequel sont portées les mesures à mettre en œuvre dans les 5 années qui suivent : aménagement des conditions de travail, actions de formation, programmation d'un bilan de compétences...

L'entretien individuel de deuxième partie de carrière ne se substitue en aucun cas à l'entretien annuel d'évaluation des compétences dont l'objet est différent.

##### b) Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience

Les entreprises encouragent de l'intérêt d'encourager les salariés de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences pour les salariés de plus de 45 ans.

Dans le cadre de la réglementation, les entreprises encouragent et encouragent les salariés de plus de 45 ans qui souhaitent effectuer 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 entreprises encouragent que les salariés expérimentés bénéficient de formations de développement des compétences, à travers le plan de formation, d'une part, et le DIF, d'autre part.

C'est pourquoi, les entreprises encouragent à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation de développement des compétences dans les mêmes conditions 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 constituer cet indicateur.

En outre, par dérogation à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, tout salarié de plus de 50 ans pourra bénéficier de plein droit, au moment de ses droits à DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien prévu au paragraphe 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 entreprises 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 cahier 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 situations de travail prolongées.

#### 3.4. Acgencmoapr et aménager les fnis de carrière

a) Aménagement de la durée du tiavral puor les senoirs de puls de 55 ans

##### Bénéficiaires

Sont sbutespleics de bénéficier des ditoiopssnis qui sunevit les salariés qui riemnesspt les cdionontis stuanevis :

- être âgé de puls de 55 ans ;

et

- avoir une ancienneté dnas l'entreprise de puls de 15 ans, ou de puls de 20 ans dnas la barchne ;

ou

- avoir été vctiime d'un aichedct du tvarail ou d'une maialde plfsslnonireoeoe aaynt entraîné une incapacité de tvaiarl de puls de 20 %.

##### Temps ptraiel aidé

Les salariés qui rmeslsnipet les citnnooids posées ci-dessus pevnuet dneemadr une réduction de lrues haroreis de taravil d'au monis 40 % et d'au puls 60 %.

Le pgssaae à tpmes paiertl ne puora être refusé que puor des risnaos impérieuses et motivées liées à l'organisation de l'entreprise.

Les salariés qui apetondrot ce dositiipsf bénéficieront des mueerss stuaviens :

- psrie en cahgre de la prat eymoepulr des ciatsonotis de raietetrs sécurité sacolie et complémentaire calculées sur le slraaie reconstitué à tepms pilen dès lros que le salarié décide lui assui de citseor sur le srliaae reconstitué ;

- ccaull de l'indemnité de départ en rtrteiaie sur la bsae du saarile reconstitué à tmeps plein.

La rémunération srea calculée au prroata du tmeps de présence dnas l'entreprise soeln les modalités de rémunération du salarié en vguiuer au mmoent de son pssagae à temps partiel.

##### Horaires de nuit

Pour les salariés qui en fnot la dmaeade il est prévu au choix de l'employeur l'aménagement du temps de tavrial selon les modalités snuvieats :

- un ruoetr pigrsersof aux heeurs de tvaiarl de juor avec un miumxam de 600 hreus de taravil de nuit. Les modalités de msie en ourvee du retour au tarvail de juor puor les salariés sioerns dorvnet fiare l'objet d'une cosnatuioltn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pneeosnrl ;

- une oasnraioitgn de taarivl en 4/2 (4 juros de travail, 2 jruos de repos). Les modalités de msie en ourvee de cette oasgorinatn du tiraavl drneovt fiare l'objet d'un aocrd d'entreprise.

b) Aménagement de la durée du traavil puor les snoires de puls de 58 ans

##### Bénéficiaires

Sont seuticbslpes de bénéficier des dioiotspsns qui sneivut les salariés qui ripemselst les cooninitds sauitnves :

- être âgé de puls de 58 ans ;

et

- avoir une ancienneté dnas l'entreprise de puls de 15 ans, ou de puls de 20 ans dnas la bahrnce ;

ou

- avoir été vciimte d'un adccenit du trivaal ou d'une mladiae pfsloionsrenle anayt entraîné une incapacité de travial de puls de 20 %.

##### Aménagement de l'organisation du travail

Pour les salariés bénéficiaires qui le demandent, une oiisgranotan de tiraavl en 3/2 (3 juros de travail, 2 juros de repos) purroa être msie en oeuvre.

Cette oiaaogirsntn se fiat snas agiaottuenmn de la durée qintnudeioe de travail.

En cas de refus, l'employeur diot iueqindr les éléments ojtcfebis sur lsqulees rspeoe sa décision.

Les modalités de msie en orvuee de cette onsgitiaaorn du tiaavrl droenvt firae l'objet d'un arcoed d'entreprise qui précisera ntnmoaemt les règles de pirse de congés payés.

À défaut d'accord, les congés seront pirs par périodes cenntuiois de 5 jrous et l'employeur porura fiexr un nborme maimuxm de pneslnreos pouvant être concernés par le dtiiposif par service.

c) Adie aux formalités administratives

Tout salarié sienor qui le sioathue purora bénéficier d'un « blian rratitee ».

Il s'agit puor l'employeur d'accompagner le salarié au cuors des démarches atnvtasmirideis qui précèdent le départ à la rtairte et à lui prtremte neomtmnat de connaître les rsesrouecs dnnot il drsseiopa durnat sa retraite.

Les eulepmyors qui ne dssiopnet pas en intnree des rscoserues nécessaires puor procéder à ce bailn pnoorrut s'adresser aux csasies de rtriaete aqxleuelus ils cnsotiet puor metrte en ourvee une adie spécifique destinée à lures salariés.

etrne en veiuigur au pireemr juor du mios qui siut la pabctluiion de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2008*

#### 4. Modalités de svuui de l'accord

Un blian d'application de l'accord après une année d'application srea présenté à la csmiioomsn prtaiarie nnlaoiate de l'emploi. Ce balin présentera l'évolution du tuax d'emploi des srnieos dnas la brhance csoains aisni que le nbrmoe de bénéficiaires des dfsoispitis prévus à l'article 3 du présent accord. Il crpretooma également une asyalne qvitiutalae des aterus msurees présentée dnas l'accord, et neomtmnat les etntrenies de deuxième ptiare de carrière. La CNPE firxea le délai dnas lqueel les bnilas lui seornt présentés par la suite.

À l'issue de la consultation, la CNPE frsarelioma un aivs avec d'éventuelles rtinaomacoemdns qui srea tmrsais à la CPM.

etrne en vuieuegr au pmireer juor du mios qui siut la pioluiactbn de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2008*

#### 5. Msie en ovuree de l'accord

##### 5.1. Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent aroccd frea l'objet de formalités de dépôt prévues aux acrilets L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tiaavrl aisni que d'une dmaedne d'extension.

##### 5.2. Dtae d'application et durée

Le présent aoccrd s'appliquera au pieermr juor du mios qui siut la pbiatlciun de son arrêté d'extension au Juanorl officiel.

## Article - Préambule

entre en vgieueur au preiemr juor du mios qui siut la pcbiouiatl n de son arrêté d'extension

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2008*

Cet aocrd s'inscrit dnas le crdae de la loi du 21 août 2003 pnraott réforme des rirtatees et de l'accord naoiantl ieoreonsrinstpnfel du 13 oboctre 2005.

Si la pooganrotlin de l'activité plnolfesneorise jusqu'à l'âge de la raetrie est un ejneu mjaeur nntaioal elle diot également crsodporenre à de réelles opportunités de développement iuiednvil puor les salariés concernés. Ainsi, les peairts cnoodvnenet que l'objectif est de s'attacher à développer

l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui permettant les moyens de faire évoluer, plus de traher ses compétences.

Tout effort à destination des salariés doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et

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

Signataires	
Patrons signataires	Cosmaos de France ; Syndicat des cosmaos de France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des portiers de services CFTC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés travaillant dans le champ d'application des cosmaos de France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2 - Maintien du salaire  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

Pour chaque des salariés mixtes, les salariés bénéficieront, dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leur confédération syndicale professionnelle, de jours d'absence (1 journée de réunion préparatoire et 1 à 2 journées de réunion de commission mixte) rémunérés dans les conditions ci-dessous :

- maintien de leur salaire dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé dans l'entreprise ces jours d'absence ;

- pour les salariés occupés des emplois listés aux annexes I et I bis de l'accord national du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jours ne sera pas à la charge de la masse.

Article 3 - Conditions d'indemnisation  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

## Avenant n 12 du 15 avril 2009 relatif à l'absence pour maladie et à l'indemnisation

Signataires	
Patrons signataires	Cosmaos de France ; Syndicat des cosmaos de France.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et services CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des portiers de services CFTC.

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

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009

### 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés travaillant dans le champ d'application de la convention collective des casinos.

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.

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 suivants :

a) Pour les salariés habitant l'Île-de-France par journée de réunion :

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

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

- frais d'hébergement, par journée de réunion = 1 forfait par nuitée (chambre + petit déjeuner) d'une valeur de 35 mnima garantis (1) ;
- frais de transport : 1 forfait d'une valeur de 8 mnima garantis (1) par repas de la façon suivante :
- 3 repas sur la base de 1 journée de commission mixte ;
- 5 repas sur la base de 2 journées de commission mixte.
- frais de déplacement = 1 voyage aller-retour sur la base d'un billet SNCF 2e classe, limité à la France métropolitaine (quel que soit le mode de transport utilisé).

Cas particuliers : leu de travail éloigné de 500 km et plus du lieu de la réunion : tirant 2e classe ou avion en classe économique en France métropolitaine.

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

Article 4 - Date d'effet de l'accord et durée  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

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

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 30 juin 2008

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.

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

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009

### 2. Modification de l'article 25.5, alinéa 1

Ledit alinéa est modifié de la façon suivante :  
« Après 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical, l'intéressé bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité sauf cas de force majeure. Le salarié doit être piro 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. »

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

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009

### 3. Modification de l'article 25.5, alinéa 5

Ledit alinéa est modifié de la façon suivante :  
« L'indemnisation indiquée aux alinéas 3 et 4 du présent accord 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

mildaee dnas les 12 mios qui précèdent le periemr juor d'arrêt mildaee ;  
 ? 5 juors de cnebrae si le salarié n'a eu aucune aebcsne puor miadale dnas les 6 mios qui précèdent le pieremr juor d'arrêt mildaee ;  
 ? 7 jorus de cnraee dnas tuos les atuers cas ;  
 ? midaale ou adicinet professionnel, tuote maalide aevc holtpotasiiasn : aucun délai de carence.  
 Ce délai est de 3 jurosdndraleieas en cas de mdlaiae dnst la durée ctnnuioe (prorogations incluses) est supérieure à 21 jours calendaires. »

Le présent acocrd est cnoclu puor une durée indéterminée et s'appliquera au pemeirr juor du mios qui siut la ptialucbion de son arrêté d'extension au Jronual officiel.

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

4. Msie en orvuee de l'accord

4.1. Publicité, formalités de dépôt et extension

Le présent aocrcd frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux acetilrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoo du trvaail asni que d'une demnade d'extension.

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

*En vigueur en date du 5 mai 2009*

Paris, le 5 mai 2009.

La fédération des employés et ceards Frcoe ouvrière, 28, rue des

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

Signataires	
Patrons signataires	Cinosas de Fnrcae ; Sycniadt des csnioas monereds de France.
Syndicats signataires	Fédération des severics CDFT ; Fédération nialantoe de l'hôtellerie, restaurations, sports, liisros et ciasons CFE-CGC ; Fédération nalniotae des sindcayts de l'alimentaire, du sccapelte et des pnaostirets de secvreis CFTC.

Article 1 - Objet de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

Le présent anvneat a puor objet la giseton prévisionnelle des eipmlos et des compétences (GPEC) de la bnrcbae casinos.

Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

Le présent aaevnnt a puor ojebt la geiostn prévisionnelle des epmoils et des compétences (GPEC) de la barnhce casinos.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

Le camhp d'application du présent aocrcd est cleui de la covniotnen cetlocvie nnaotoaile des casinos.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

Le champ d'application du présent acrcod est cleui de la

4.2. Dtae d'application, durée, suivi

Le présent acocrd est clconu puor une durée indéterminée et s'appliquera au peeirrmr juor du mios qui siut la ptuobailcn de son arrêté d'extension au Jnauroal officiel.

A l'issue des 3 premières années d'application, un blain srea fiat par les paieertrnas sociaux, qui peonnrrdt notmnamet en ctompe l'évolution des aebcsens puor maladie. Les peaairetrns sacouix dévideront aolrs s'il y a leiu de ruiovr des négociations sur le sujet.

## Article - Préambule

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée et s'appliquera au peemrir juor du mios qui siut la pcaulobiitn de son arrêté d'extension au Januroal officiel.

*En vigueur étendu en date du 15 avr. 2009*

Le présent aevnant a puor ojbte de mifidoer l'article 25.5 de la cotionvenn ciclvlotee nntaliaoe des ciansos aifn nmontemat de teinr cpotme de la loi n° 2008-596 du 25 jiuin 2008 poatrrt maoostnrediin du marché du travail.

Petits-Hôtels, 75010 Paris, au braueu des raetonils civtoteles du travail, 39 / 43 qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nuos vuos iornnmfos que la fédération des employés et cadres, scieotn fédérale des caisnos et crlcees de juex Froce ouvrière, a décidé d'adhérer à l'accord du 3 arvil 2003 relatif à la msie en palce de la ciosiomsmn pitararie nntliaoe de santé au trvaail et prévention des rquies professionnels.

Vous shutaianot bnnoe réception de la présente,

Nous vuos porins d'agréeer, Munioesr le directeur, nos sittonualas distinguées.

cnoovnetin citvoecle nialtnoae des casinos.

Article 3 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

## Préambule

Les peiaratrnes sioucax snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les eepetisrnrs dvernot mrette en ourvee aevc lures salariés.

La bnhcace coaniss a cnnou depius qqeueus années des motitnaus profondes.

La compréhension de ces tsanaiofotrnmms est eelnitslee puor pmeettrre au scteeur d'identifier les lerievs d'adaptation au sivrcee de sa pérennité et de son développement, dnst les éléments maejrns snot le mitaienn et le développement des compétences des salariés.

Les évolutions psleoseInfonries enganget l'ensemble des eripertnses de la brchane dnas la msie en ovuree négociée d'une gistoen renouvelée de lerus rreuesoscs humaines. Celle-ci diot s'appuyer sur des meesurs d'anticipation et de préparation aux chtemnagens puor développer les qatfinlicaiuos et compétences des salariés.

Les esrineperts de la bhncacre s'appuieront sur les rtaporps réalisés par l'observatoire proicseptf des métiers et des qilfuiaocitnas (FAFIH) dnst l'objet est ntmoaenmt d'étudier l'impact sur les métiers des pntios svntuias :

? l'évolution soougqiolice de la clientèle ;

? le développement des noluleves tgecoiheons ;

? les novleelus réglementations des juex ;

? l'évolution des moisins de l'encadrement intermédiaire.

Ils rlppnelaet les otbjecifs de la GEPC :

? s'appuyer sur l'observatoire des métiers et des qionauaitlcfis (FAFIH) puor ausrsr une vliele pnaneemtre en matière d'emploi-formation ;

? définir les lieievs de ctutrnooisn de pcaourrs de piaeasotsiflronisonn puor tuos les salariés de la bhncare et fveaoisr la pmtoroion pninolserfesole ;

? agmcpenoacr les puls petties eenrestrips dnas une lqugioe GPEC.

Enfin, les pnaareteris scaiuox sgulnioent luer volonté de juoer peinelnmet luer rôle et de pnrdere lrues responsabilités puor la

msie en ouvre de ces dispositions.

### Article 3 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences *En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

#### Préambule

Les prtneiaaes suacoix snot engagés dnas une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les estienrrpes deornvt mterte en oveure aveç lures salariés.

La barnche cosians a connu dieups qlueqeus années des manouttis profondes.

La compréhension de ces tratnooramisfns est esesitelnl pour prtemre au sceuter d'identifier les leiervs d'adaptation au scvriee de sa pérennité et de son développement, dnot les éléments meaujrs snot le mtiaenin et le développement des compétences des salariés.

Les évolutions psrneonlelsoifes enengagt l'ensemble des eetnsiprres de la bhrnae dnas la msie en orevue négociée d'une gsieotn renouvelée de lures rosseecurs humaines. Celle-ci diot s'appuyer sur des mueerss d'anticipation et de préparation aux chnntagems puor développer les qitaocalfniius et compétences des salariés.

Les eerrtipsens de la barnche s'appuieront sur les rprpoats réalisés par l'observatoire ppsieotrcf des métiers et des qifuciionaalts (FAFIH) dnot l'objet est notmenmat d'étudier l'impact sur les métiers des ptoins siatvuns :

- l'évolution siquiulcogoe de la clientèle ;
- le développement des neollevus tocelnoighes ;
- les nveelouls réglemations des jeux ;
- l'évolution des miiossns de l'encadrement intermédiaire.

Ils reppelalnt les ocetfjbis de la GEPC :  
- s'appuyer sur l'observatoire des métiers et des qaoiliuftniacs (FAFIH) puor aeusr une vlliee prtameenne en matière d'emploi-formation ;  
- définir les leevirs de croinotstucn de procuars de pnoisfaoieiostrslann puor tuos les salariés de la bhrnae et fiesoarv la ptormion prnssielfonlee ;  
- accoaegpmnr les puls pteeits erestinpres dnas une luoiqge GEPC.

Enfin, les pteaaernris souicax sonienglut luer volonté de jouer pneleinemt luer rôle et de prredne lerus responsabilités puor la msie en ovuree de ces dispositions.

#### Article 3.1 - Enjeux de la GEPC *En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

Le présent acrocd établit une dsasiicootin ernte la GEPC, démarche d'anticipation et de gisoetn de l'emploi et des compétences qui paicitpe à la sécurisation des pcoruars possioiernfnes des salariés et des mursees misabloeibls dnas le cdrae de palns de svgraaeude de l'emploi et de leitnecinmecs économiques. Ces mueerss ne fnot pas l'objet de l'accord.

La GEPC ctiossne à aneicpitr les bsenios de l'entreprise en russoecres hnumiaes (RH), tnat sur le paln qtnaiituaft que qualitatif. Elle relève de la négociation triennale.

La GEPC prévoit les codinoints dnas leleluqses les salariés de la brahne puenvet accéder à des cmneetnhags de postes, à de noaueuvx métiers, à la piomoortn pfsneenrlooisle par l'évolution de lures qtilacuiiafons et compétences.

Puor pevrniar à ces objectifs, la GEPC s'appuie sur la famtoroin pnoisnesroeflie continue, les oinoaatnsgris de tiraval dnas les entreprises, la mobilité pssinlonerloefe et/ou géographique, le piricnpe d'égalité peforoelnsilnse etre les hoemms et les femmes.

L'accord de bacrnhe sur la GEPC intice les eernresitps à leir par la négociation entre prteneareas soucax et l'information des salariés l'ensemble des pnotis sinuatvs :

- ? l'évolution de l'emploi et des compétences ;
- ? le doiglaue aveç les itncasnes représentatives du pnenerosl sur les évolutions de l'entreprise, et notnemmat les conséquences des évolutions économiques et tecoieoqlhngus sur les salariés ;
- ? la friooatmn pnofesornlilse cnitunoe ;

? l'organisation et l'amélioration des cndotnois de tvraail ;  
? l'évolution peelsiononsrflle au tvares de la mobilité et de la pootomrin professionnelle.

#### Article 3.1 - Enjeux de la GEPC *En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

Le présent arccod établit une dstiisocain ernte la GEPC, démarche d'anticipation et de gesoioin de l'emploi et des compétences qui pcitpaire à la sécurisation des pocraurs poiesnnfersols des salariés et des meersus mleilbbasois dnas le carde de palns de sudragvae de l'emploi et de lmectineciens économiques. Ces museers ne fnot pas l'objet de l'accord.

La GEPC ctosine à aietcipnr les bsieons de l'entreprise en reosecurs hiaunems (RH), tnat sur le paln qniatattuf que qualitatif. Elle relève de la négociation triennale.

La GEPC prévoit les ciotidnnos dnas leeseqluls les salariés de la bhacne puuevt accéder à des centemnaghs de postes, à de nouaaevx métiers, à la ptormioon pesrnofllseinoe par l'évolution de lures qlofuaicintais et compétences.

Puor pivreanr à ces objectifs, la GEPC s'appuie sur la foimtran plioseerlfsnoe continue, les ooaigitansrns de tiraavl dnas les entreprises, la mobilité psforoneilsnlee et/ou géographique, le pcnpirie d'égalité pisoolerfnlsnee etre les hmemos et les femmes.

L'accord de bhacne sur la GEPC iitnce les eretnsepis à leir par la négociation etre peirraanets saoiucx et l'information des salariés l'ensemble des pinots svntias :

- l'évolution de l'emploi et des compétences ;
- le dogailue aveç les inasnetcs représentatives du proenesnl sur les évolutions de l'entreprise, et nmtenomat les conséquences des évolutions économiques et tilgneqocheuos sur les salariés ;
- la frooamitn peosislnfnloree cinontue ;
- l'organisation et l'amélioration des cdnotiois de trvaial ;
- l'évolution pnoenoefislrlle au tarrves de la mobilité et de la pootoirmn professionnelle.

#### Article 3.2 - Observation et prospective emploi-formation *En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

Les peatris satgrinieas du présent acorcd ont la volonté d'inscrire luer dniyuqmae d'observation et de posvtcepire seoletrcile emploi-formation dnas la durée et de façon coordonnée ernte la branche, les eeeirntpsrs et les bainsss d'emploi.

##### 3.2.1. La comsisonin piaartie nlintaae de l'emploi

La CNPE exerce, dnas le carde de ses atrritiotbus dnas le doimnae de l'emploi et de la formation, le sviui régulier des données issues des tuvraax de l'observatoire des métiers et des qnuliaatcfiios (FAFIH). Elle eixmnae périodiquement l'évolution qaatntuitie et qlitiatave des emipols et des qualifications.

##### 3.2.2. L'observatoire des métiers et des qacfatnluiiios (FAFIH)

Les msionsis de l'observatoire, définies par l'accord sur la faooirmtn pnoisofeliarsne du 9 jiuin 2004, snot confirmées par le présent acorcd dnas luer dnsoiiemn prospective, puor dnoner à la bharnce des iimnfofnroas uleits sur l'évolution qunttvtvaaie et qattviuilae des emplois, en pluartiicer en treems de cotennu d'activités, de besonis en compétences et de bseonis en formation.

##### 3.2.3. La pacle de l'entreprise dnas la GEPC

L'entreprise représente le leiu opérationnel de la GEPC. L'association dnas l'entreprise des iniutostints représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, nmnotaemt au rarged du rôle qui est le luer en matière d'information sur la mhrace générale de

l'entreprise, de l'emploi et de la formation des personnes constituant l'entreprise, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GPEC. D'ici l'adoption de la GPEC, les partenaires sociaux de l'entreprise bénéficieront des données recueillies et analysées par la CNPE et l'observatoire.

### 3.2.4. L'implication au niveau territorial

Les parties prenantes du présent accord ont la volonté d'inscrire leur démarche d'observation et de suivi régulier des données de l'emploi et de la formation, le suivi régulier des données de l'observatoire des métiers et des entreprises, notamment les PME.

La CNPE 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 3.2 - Observation et prospective emploi-formation En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009

Les parties prenantes du présent accord ont la volonté d'inscrire leur démarche d'observation et de suivi régulier des données de l'emploi et de la formation, le suivi régulier des données de l'observatoire des métiers et des entreprises, notamment les PME.

#### 3.2.1. Commission paritaire nationale de l'emploi

La CNPE 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 entreprises (FAFIH). Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

#### 3.2.2. Observatoire des métiers et des professions (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 le cadre d'une prospective, pour donner à la branche des outils utiles sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.

#### 3.2.3. Place de l'entreprise dans la GPEC

L'entreprise représente le lieu opérationnel de la GPEC.

L'association des entreprises représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la branche générale de l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GPEC.

Dans l'attente de l'adoption de la GPEC, les partenaires sociaux de l'entreprise bénéficieront des données recueillies et analysées par la CNPE et l'observatoire.

#### 3.2.4. Implication au niveau territorial

Les parties prenantes du présent accord ont la volonté d'inscrire leur démarche d'observation et de suivi régulier des données de l'emploi et de la formation, le suivi régulier des données de l'observatoire des métiers et des entreprises, notamment les PME.

La CNPE 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 En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009

##### 3.3.1. Les données de la GPEC

La démarche est portée par les entreprises et les salariés des métiers et des professions d'emploi au sein des différents métiers de la branche et de l'entreprise est une démarche globale 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 partagé et partagé 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 au sein de la stratégie de l'entreprise.

Pour réaliser le diagnostic dans l'entreprise, les partenaires sociaux doivent 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 concernées dans le plan sicaol (pyramide des âges, entrée-sortie de l'entreprise, niveaux de qualifications, turn-over, etc.).

#### a) Données collectives

Le développement des compétences « cœur de métier » :

Les parties prenantes définissent l'expertise des salariés, dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils priorisent ainsi les priorités définies à la branche au sein des compétences « cœur de métier » suivantes :

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

Le développement des compétences nouvelles :

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs tels que 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 états et emploi des seniors :

Les stratégies pour faciliter l'emploi des jeunes et leur formation de se familiariser avec le monde du travail décident de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion.

Concernant le tutorat, les partenaires sociaux ont défini la transmission des compétences comme un objectif prioritaire en matière de coopération intergénérationnelle, en favorisant la pérennité des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le transfert de la main-d'œuvre des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences formalisées à différentes étapes de la vie. Considérant que ces compétences sont en partie détenues par les seniors, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le savoir-faire de l'entreprise et, ce, dans le cadre du tutorat.

Ce diagnostic s'inscrit dans le cadre de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale des caissiers du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors, et plus particulièrement dans son article 3.2.

#### Pénibilité de l'emploi :

Les parties prenantes du présent accord, successivement de l'amélioration des conditions de travail dans la branche, ont convenu de la pénibilité liée à l'exercice de certains métiers qui sont définis par la branche durant la première année d'application de cet accord. La pénibilité résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui entraînent un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, irréversibles sur la santé.

Les salariés travaillant dans un métier identifié comme pénible pourront bénéficier des dispositions particulières liées à la période de professionnalisation, à savoir lorsqu'ils auront exercé leur activité professionnelle durant 20 années ou bien qu'ils auront au moins 45 ans et une ancienneté de 1 an.

Cette période de professionnalisation pourra être appliquée 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 le cadre de leur parcours professionnel et contribuer à la sécurisation de ces parcours, une phase de diagnostic individuelle est organisée à partir du bilan d'étape professionnel, individuel et à tout salarié et à partir de l'entretien professionnel de l'entretien de carrière pour tout salarié à l'occasion de son 45e anniversaire.

Les dispositions qui seules doivent être complétées par celles prévues à l'article 3.3 a de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale des caissiers du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors.

Le bilan d'étape professionnel doit être effectué à l'entreprise et au salarié de disposer d'un état des compétences de ce dernier. Il constitue un moyen privilégié de l'évaluation au niveau individuel des compétences définies au niveau collectif.

Son objectif est de répondre aux attentes arrêtées par les partenaires sociaux au sein de l'entreprise et de l'accord sur la GPEC.

L'entretien personnel de socdnee priate de carrière à l'aide d'un outil d'évaluation personnalisé de chaque salarié, à l'occasion de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans pour le bénéficiaire, 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 de son parcours professionnel et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien personnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons personnelles légitimes motivées par un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute dégradation de la situation liée à l'âge dans l'évolution de carrière, d'anticiper la situation de la vie personnelle 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 maîtrise de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

Les entreprises ont pour mission de faire passer les salariés représentatifs du personnel (CE, DUP, DP) des modalités traditionnelles de gestion 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 entretien auprès de la personne l'ayant réalisé. Les + 2 peuvent alors être sollicités 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 transparence en matière de parcours de compétences variés et diversifiés, les entreprises conviendront que ce seul aspect soit porté à 50 salariés.

Les salariés exerçant une responsabilité personnelle bénéficieront, à leur demande, d'un entretien personnalisé spécifique tous les 3 ans ou bien lorsqu'ils en feront la demande à son terme.

Les entreprises s'accordent pour que les compétences acquises dans le cadre des formations suivies soient prises en compte en termes d'évolution professionnelle des salariés concernés.

### 3. 3. 2. Les mesures pour la mise en œuvre de la GEPC

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

? accords et mesures concernant la formation professionnelle (entretien professionnel, plan de formation, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, VAE, apprentissage...);

? accords et mesures prises en faveur de la parité de l'égalité professionnelle (réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes, mixité des emplois...);

? suivi et adaptation, si nécessaire, des conditions de travail;

? orientation du travail, notamment au travers du rôle des IRP;

? mobilité professionnelle et géographique (définition de parcours professionnels, information sur l'évolution des emplois, moyens d'accompagnement de la mobilité...);

? suivi des salariés en matière d'encadrement;

? suivi des salariés et implication des représentants.

Article 3.3 - Données et moyens de la GEPC

En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009

#### 3.3.1. Données de la GEPC

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 GEPC.

Celle-ci implique nécessairement la réunion d'un certain nombre

d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic global et personnalisé 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 entreprises doivent s'appuyer sur les informations en provenance de l'observatoire pour établir la corrélation des compétences des salariés dans l'entreprise par métier, réunir les informations concernant dans le plan d'âge (pyramide des âges, entrée-sortie de l'entreprise, niveaux de qualifications, turn-over, etc.).

#### a) Données collectives

Le développement des compétences « cœur de métier » :

Les entreprises doivent définir l'expertise des salariés, dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils doivent aussi les priorités définies à la branche au travers des compétences « cœur de métier » suivantes :

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

#### Développement des compétences nouvelles

L'évolution personnelle 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 entreprises doivent veiller à l'emploi des jeunes et leur permettre de se familiariser avec le monde du travail décident de leur avenir professionnel à travers des dispositifs particuliers à travers des dispositifs d'accueil et d'insertion.

Concernant le tutorat, les entreprises doivent favoriser la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en favorisant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le dialogue et la transmission des compétences et en favorisant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Il est important en effet que le tutorat gère le transfert des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences formalisées à différentes étapes de la vie. Considérant que ces compétences sont en partie détenues par les seniors, les entreprises doivent s'engager à transmettre le savoir-faire de cette population et, ce, sous la forme du tutorat.

Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale des salariés 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 sont définis par la branche dans la première année d'application de cet accord. La pénibilité résulte de situations particulières ou cumulées qui dépassent les capacités physiques ou mentales des salariés et entraînent des conséquences durables, irréversibles sur leur santé.

Les salariés exerçant un métier identifié comme pénible pourront bénéficier des dispositions particulières liées à la période de professionnalisation, à savoir lorsqu'ils auront exercé leur activité professionnelle durant 20 années ou bien qu'ils auront au moins 45 ans et une ancienneté de 1 an.

Cette période de professionnalisation pourra être adaptée 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 bialn d'étape professionnel, individuel 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 diagnostics qui ne peuvent être complétés par ceux prévues à l'article 3.3 a de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale des cadres du 29 mars 2002 relative à l'emploi des seniors.

Le bialn d'étape professionnel doit permettre à l'entreprise et au salarié de définir d'un état des compétences de ce dernier. Il constitue un moyen privilégié de recensement au niveau individuel des compétences définies au niveau collectif.

Son objectif est de répondre aux attentes arrêtées par les parties soucieuses au niveau individuel des salariés de l'accord sur la GPEC.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière à l'aide d'outil d'évaluation permet au salarié, à compter de son 45e anniversaire, plus ou moins tous les 5 ans, de bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses compétences d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications de son parcours professionnel, son projet de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien peut éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons personnelles légitimes relatives à un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute perte de compétences 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 projet de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les possibilités d'évolution vers d'autres emplois.

Les entreprises peuvent faire appel à des représentants du personnel (CE, DUP, DP) des modalités prévues de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.

Les salariés 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 prudence en matière de parcours pour des compétences légitimes et diverses, les parties conviennent que ce sujet 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 lorsqu'ils seront arrivés à son terme.

Les parties s'accordent pour que les compétences acquises dans le cadre des mandats syndicaux soient prises en compte en termes d'évolution professionnelle des salariés concernés.

### 3.3.2. Moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

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

- actions et mesures concourant à la formation professionnelle (entretien professionnel, plan de formation, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, VAE, apprentissage...);
- actions et mesures prises 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 dispositifs existants;
- accompagnement du travail, notamment au travers du rôle des IRP;
- mobilité professionnelle et géographique (définition des parcours professionnels, inscription sur l'évolution des emplois, moyens d'accompagnement de la mobilité...);
- suivi des salariés de l'encadrement;
- suivi des salariés et comité de leurs représentants.

#### Article 3.4 - L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises

*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

##### a) La forme du dialogue social

Les signataires du présent accord reprennent la partie relative au dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC.

Le dialogue social dans l'entreprise sur la GPEC s'organise sous la forme d'une négociation triennale. Cette négociation, organisée pour les entreprises de plus de 300 salariés, se met en place progressivement pour les entreprises qui emploient entre 50 et 300 salariés dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Après information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, la négociation est initiée sur la mise en place des outils de diagnostic de l'évolution des emplois et des compétences, sur la détermination des axes à envisager, notamment à l'attention de publics particuliers 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 mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Les TPE-PME et les entreprises employant entre 50 et 300 salariés participent à la mise en œuvre de la GPEC à la demande des salariés et à l'égalité professionnelle.

Les initiatives représentatives du personnel peuvent dans le cadre de leur activité contribuer à la mise en œuvre de l'accord d'entreprise sur la GPEC.

##### b) Les outils 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 entreprises encouragent une réflexion avec Pôle emploi en vue de la mise en œuvre 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 le biais de l'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus.

c) Le respect des droits de l'individu en cas de maladie  
Au-delà des obligations imposées par la réglementation applicable, les entreprises de la branche, qu'elles aient ou non à un groupe, s'engagent à rechercher un remède au sien des entreprises de la branche appartenant à leur bassin d'emploi dans les cas d'incapacité pour maladie.

Cette obligation prend la forme suivante :

? l'entreprise concernée par un cas d'incapacité pour maladie doit s'efforcer de recommander avec avis de réception ou courrier recommandé (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 de la branche et une présentation du médecin conseil de l'entreprise du salarié concerné ;

? les entreprises concernées du bassin d'emploi doivent répondre par un courrier recommandé avec avis de réception ou courrier recommandé dans lequel elles détaillent les postes, disponibles au jour de la demande, qui pourraient être proposés au salarié concerné.

La CNPE fera une proposition à la CPM de bassins d'emplois adaptés à la situation dans les 12 mois suivant la signature de

cet accord.  
Le présent accord ne prendra effet qu'après l'expiration des délais d'emploi par la CPM.

Article 3.4 - Organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

a) Forme du dialogue social

Les modalités du présent accord reflètent la place particulière du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC.

Le dialogue social au sein de l'entreprise sur la GPEC s'organise sous la forme d'une négociation triennale. Cette négociation, organisée par les représentants de plus de 300 salariés, se met en place progressivement pour les entreprises qui ont employé entre 50 et 300 salariés durant un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Après l'avis des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, la négociation en entreprise porte sur la mise en place des outils de dialogue social, l'évolution des compétences et des compétences, sur la détermination des actions à envisager, notamment à l'attention de publics particuliers 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 mise en œuvre de l'entretien individuel de carrière.

Les TPE-PME et les entreprises employant entre 50 et 300 salariés peuvent aussi sur les accords de branche relatifs à la formation professionnelle et à l'égalité professionnelle.

Les instances représentatives du personnel participent dans le cadre de leur attributions respectives au suivi des mesures mises en œuvre par l'accord d'entreprise sur la GPEC.

b) Relations de l'entreprise avec les partenaires extérieurs

Afin d'améliorer la coopération des branches de la branche par les acteurs nationaux et régionaux de l'emploi, les entreprises encouragent une réflexion avec Pôle emploi en vue de la conclusion d'un partenariat. Ils s'engagent à la mise en œuvre 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 entreprises 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) Relations de l'entreprise avec les partenaires extérieurs

Au-delà des obligations imposées par la réglementation applicable, les entreprises de la branche, qu'elles soient individuelles ou non à un groupe, s'engagent à rechercher un partenariat au sein des entreprises de la branche afin de permettre à leur personnel 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 être informée par recommandé avec avis de réception ou courriel nominatif (soit au DG, soit à la personne en charge des RH) aux représentants de la branche du bassin d'emploi l'avis de la médecine du travail et une présentation du parcours professionnel du salarié concerné ;  
- les entreprises concernées du bassin d'emploi doivent répondre par un courrier en recommandé avec avis de réception ou courriel nominatif dans lequel les postes, disponibles au jour de la demande, qui peuvent être proposés au salarié concerné.

La CNPE fera une proposition à la CPM de bassin d'emploi adapté à la période dans les 12 mois suivant la signature de cet accord.

Le présent accord ne prendra effet qu'après l'expiration des délais d'emploi par la CPM.

Article 3.5 - Les moyens du dialogue social  
*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en œuvre 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, les représentants et délégués syndicaux fixent 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 3.5 - Moyens du dialogue social  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en œuvre 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, les représentants et délégués syndicaux fixent le déroulement de la négociation en termes de temps, le rôle et la composition des participants à la négociation, le cas échéant la préparation et la formation des négociateurs au thème de la GPEC, l'information aux salariés et le suivi de l'accord.

Article 3.6 - La mise en œuvre et suivi de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont assurés par la CNPE qui informe ce sujet à l'ordre du jour de ses réunions au moins 2 fois par an :

? la CNPE détermine une enveloppe budgétaire permettant le bilan et l'analyse des travaux d'une année et l'élaboration du calendrier des travaux de la prochaine année pour l'année suivante. Le calendrier des travaux peut prévoir, selon les travaux, les résultats à des postes extérieurs ;  
? pour le suivi des travaux, la CNPE rend un avis sur l'état d'avancée des travaux, leurs résultats et préconise les actions nécessaires.  
Pour une bonne coordination avec le FAIFH, l'observatoire est invité aux réunions de la CNPE qui traitent de ces questions. De plus, les partenaires sociaux participent à la commission d'administration du FAIFH le calendrier des travaux annuel des travaux confiés à l'observatoire.

Article 3.6 - Mise en œuvre et suivi de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont assurés par la CNPE qui informe ce sujet à l'ordre du jour de ses réunions au moins deux fois par an :

? la CNPE détermine une enveloppe budgétaire permettant le bilan et l'analyse des travaux d'une année et l'élaboration du calendrier des travaux de la prochaine année pour l'année suivante. Le calendrier des travaux peut prévoir, selon les travaux, les résultats à des postes extérieurs ;

? pour le suivi des travaux, la CNPE rend un avis sur l'état d'avancée des travaux, leurs résultats et préconise les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination avec le FAIFH, l'observatoire est invité aux réunions de la CNPE qui traitent de ces questions. De plus, les partenaires sociaux participent à la commission d'administration du FAIFH le calendrier des travaux annuel des travaux confiés à l'observatoire.

Article 3.7 - Promotion de la logique de GPEC auprès des entreprises  
*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

Les partenaires sociaux du présent accord décident de proposer dans les 6 mois suivant sa signature un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la création d'un guide relatif à la GPEC avec des outils adaptés aux entreprises de la branche et aux instances représentatives des salariés de la

branche.  
 La coopération 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 GEPC dans l'entreprise ;
- ? guide de consultation et de mise en œuvre d'un projet GEPC ;
- ? rôle et compétences des instances représentatives du personnel ;
- ? les outils de la branche ;
- ? cogestion des métiers et fiches métiers ;
- ? outil « Paeselles » ;
- ? aménagement du FIFAH ;
- ? partenariats avec les pouvoirs publics.

Article 3.7 - Promotion de la logique de GEPC auprès des  
 entreprises  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

Les signataires du présent accord décident de proposer dans les  
 6 mois suivant sa signature un aménagement méthodologique  
 aux entreprises de la branche par la coopération d'un guide  
 pratique sur la GEPC avec diffusion aux partenaires sociaux dans  
 les entreprises et aux instances représentatives des salariés de la  
 branche.

La composition de ce guide sera confiée à la commission  
 nationale de l'emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir  
 notamment les rubriques suivantes :

- présentation de l'accord de branche ;
- négociation de la GEPC dans l'entreprise ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos marseillais de France.
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'hôtellerie- restauration, sports, loisirs et casinos CFE- CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des professions de services CTFC ; Fédération des services CDFT ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération nationale des travailleurs CGT.

Article 1 - Objet de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

L'objet du présent avenant est de compléter 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  
 nationale des casinos du 29 mars 2002.

Les représentants patronaux et syndicaux de salariés réaffirment  
 leur volonté de renforcer la coopération sociale des salariés ont  
 estimé nécessaire d'organiser la mise en œuvre des mesures de  
 la branche afin de permettre à tous les salariés 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 institue ainsi :

- ? une garantie de 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 engagements posés  
 par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux  
 contacts des « rsepselnobas » ou « aidés » et les décrets pris pour  
 son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29  
 septembre 2005) ;

- guide de consultation et de mise en œuvre d'un projet GEPC ;
- rôle et compétences des instances représentatives du personnel ;
- outils de la branche ;
- cogestion des métiers et fiches métiers ;
- outil « Paeselles » ;
- aménagement du FIFAH ;
- partenariats avec les pouvoirs publics.

Article 4 - Application et durée  
*En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2009*

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

Article 4 - Application et durée  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

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

Article 5 - Publicité, formalités de dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 31 oct. 2009*

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.

? 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 modification des régimes de prévoyance et de frais de  
 santé auprès d'un organisme désigné : l'institution de prévoyance  
 du groupe Marnoy (IPGM).

Article 2 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

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 sein national en France métropolitaine et dans  
 les départements d'outre-mer au bénéfice des salariés des  
 entreprises visées par la convention nationale des casinos du  
 29 mars 2002 (IDCC n° 2257).

Article 3 - Bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de  
 santé  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

### A. ? Définition

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant  
 le statut de salarié(1)) titulaires d'un contrat de travail non  
 temporaire(2), à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non  
 cadres, présents à l'effectif des entreprises ernant dans le  
 champ d'application de la convention nationale des casinos des  
 casinos (IDCC 2257) bénéficient :

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

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les  
 salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident,  
 au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le salarié bénéficiaire du présent avenant est nommé ci-après le  
 participant.

### B. ? Prise d'effet des dispositions du régime de frais de santé

Les salariés bénéficient, une fois l'ancienneté acquise, des

pienrattso du présent régime fairs de santé.

C. ? Cuploe dnas la même eprtenisre et alaifioitfn au régime fiars de santé

Conformément aux dsstionipois de la sociten 3 b de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés en cuploe dnas la même esterirnpse penvuet décider de s'affilier séparément (2 cotsinatois ? isolé ?) ou eblmsene (1 cioiotastn ? isolé ? et 1 ctatoioisn ? aanyts diort ?).

Dans les duex cas, le caractère olrtoaignie du régime n'est pas rimes en csuae et les ctbonrintuios versées par l'employeur, siot puor le couple, siot puor cuchan des époux, coicnunbs ou pacésés, bénéficiant de l'exclusion d'assiette des cinsatotois de sécurité sociale. »

(1) *Les marednaiats sauciox n'ayant pas le satutt de salarié penuevt être bénéficiaires suos réserve de mtrete en ?uvre les procédures adéquates de doit des sociétés et de retpeesr la réglementation apalcipbe aux exonérations sociales.*

(2) *La gatnaire est susdenupe de plein droit dnas les cas où le coartnt de tviaral est spduensu snas mtneiian total ou pteiarl de la rémunération et snas vrnmeeest d'indemnités journalières complémentaires.*

Article 4 - Salaire de référence  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A. ? Puor le calucl des pnairttsoes de prévoyance

Le saalrie de référence sravent de bsaee de clcaul des poenstiarts de prévoyance est égal au tatol des rémunérations beruts (y crpoims primes, gratifications, etc.) à l'exception des primes, indemnités et rlepaps versés lros du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite?), perçues au corus des 12 mios clivis précédant l'arrêt de travail ou le décès, sevrant d'assiette puor le clcaul des ctcooinitsas de la sécurité sociale, limité aux tnhacres ci-après :

? gintarae décès ;  
? tcnhare A : faicrton de la rémunération limitée au mannott du sairale pfoanld anuel de la sécurité saioclre ;  
? tnrahce B : foctiran de la rémunération supérieure au mtonant du saalrie panflod anuenl de la sécurité saocile et inférieure ou égale à qurate fios ce même plnaofd ;  
? gaaeritns incapacité de tiaavr et invalidité ;  
? tranhce A : ftriocan de la rémunération limitée au mnanott du slaarie ponflad aneul de la sécurité sociale.

Le siaalre de référence est reconstitué à patirr des slaeeairs cosnerradonpt aux mios civils de présence dnas l'entreprise adhérente lqusore :  
? la période d'assurance est inférieure à 12 mios ;  
? lsuroqe le saialre a été réduit ou supprimé au curos de la période de référence, en cas d'arrêt de tviaral puor mdilaae ou accident.

B. ? Puor l'assiette des cotisations

Les pantsiortes du régime de prévoyance snot assurées en ctproaeirnte du pimaneet d'une cosoitatin assie sur la rémunération anleunle brute, y coprims les éléments vaalibres (primes, gratifications, etc.), à l'exception des primes, indemnités et rapelps versés lros du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la rtraiete ?), de cauhqe participant, telle qu'elle est ruetene puor le culacl de l'assiette des citnsiooas de la sécurité scoilae (limitation aux tchnaers A et B).

La coatitsion est calculée en fonioctn de la dtae d'entrée de cauhqe pitapncriat dnas l'entreprise.

Les potaeinrsts du régime fairs de santé snot puor luer prat assurées en ctreetanpire du paiement, puor chquae participant, d'une cotiations exprimée en prectauogne du plfoand aneul de la sécurité sociale.

Article 5 - Garanties de base obligatoires du régime de prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le régime de bsaee olloigatbe de prévoyance prévoit la cortevruue des rueqsis :

? décès-invalidité abolsue et définitive (IAD) ;  
? décès accidentel-invalidité asoulbe et définitive résultant d'un adcceint (IADA) ;  
? doulbe eefft ;  
? incapacité de tavaral ;  
? invalidité,  
dans les coitdninos ci-après développées.

A. ? Gaairnte décès

Nature

En cas de décès du pipantarict et suaf événements exlcus tles que prévus à la sitocen 10 du présent avenant, un caitapl décès est versé aux bénéficiaires désignés ci-après.

Situation de famille

Notion de cnoojint :

Est considéré cmome conjoit dnas le présent avnnaet :  
? le cnoionjt du ptaairincpt légalement marié, non séparé de coprs jeeaurmidniict à la dtae de l'événement dnnaot leiu à preostatin ;  
? le pnareiarthe lié au pcrtaaipit par un ptace ciivl de solidarité (Pacs) ;  
? le cnoiocbn du participant, suos réserve que le cbciounn et le pacnpriatit sinoet tuos les duex célibataires, vufes ou séparés de corps, que le cnucaobnige ait été établi de façon niorote et déclaré cmome tel dpeius puls de 1 an, et que le dlcmoieie fsiacl des duex cnbcunois siot le même.

La ctoidonn de durée de 1 an est supprimée lurqsoe des eafntns snot nés de cttee uionn et répendent à la définition des enafnts à cghrae mentionnée ultérieurement.

Notion d'enfants à cgrahae :

Sont considérés cmome enftnas à cgrhae au mnemot du décès ou de la rsscnaaoincee en invalidité abuolse et définitive, indépendamment de la positoin fiscale, les etnnfas du participant, qu'ils sionet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, ennfntas à naître conçus du vnavit de l'assuré et nés après le décès de ce dneerir :  
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnditioon ;  
? jusqu'à luer 26e anniversaire, et suos cnditioon siot :  
? ? de poursiurve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pnneiorfseosl ;  
? ? d'être en aragpisetpsne ;  
? ? de pursiurive une ftimraoon prsslefoolenine en alternance, dnas le crade d'un ctornat d'aide à l'insertion pseornnlolesife des jneeus associant, d'une part, des egetinnesnems généraux polfssnrieeos ou tlcuoqingehes dispensés pnednat le tpems de travail, dnas des oarimnegss plubcis ou privés de fotmiraon et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en estienprre d'une ou de puusriles activités prielnselfsonoes en retloain aevc les eneemegnists reçus ;  
? ? d'être, préalablement à l'exercice d'un peimerr emopli rémunéré, icstitnrs auprès de Pôle emploi comme dadeumrnes d'emploi ou stirgaeias de la ftroomian pslfloinsrenoe ;  
? ? d'être employés par un établissement et scrviee d'aide par le tavaral (ESAT) en tnat que tlareavulrs handicapés ;  
? snas littaoiimn de durée en cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité soclaie ou équivalente, anvat la dtae du 26e anniversaire, justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tiurelitas de la ctare d'invalidé civil.

Montant du ctaapil décès - IAD (invalidité asloubé et définitive) de base

En cas de décès du participant, il srea versé un ciaaplt égal à :  
? 100 % du sliiare de référence si le pictniapart est snas ennaft à crghae ;  
? 125 % du salirae de référence si le pctinaaripit a un eafnt à carghe ;  
? maorioajtn de 25 % du srilaae de référence par enafnt supplémentaire à charge.

IAD : en cas d'invalidité de 3e catégorie du paactnpirit ronuece par la sécurité sclioae tllee que définie par l'article L. 341-4 du

cdoe de la sécurité sociale, le cpiaatl décès prévu par le présent alticre lui est versé, à sa demande, de façon anticipée. Le vmersneet met fin à l'ensemble des gaeitrnas décès, à l'exception du doblue effet.

Montant du ctaaipl décès - IDAA (invalidité alsobue et définitive accidentelle) résultant d'un accident

En cas de décès aecnidtsel du participant, il srea versé un cpatail supplémentaire égal à :

- ? 100 % du slaarie de référence si le patarnpicit est snas efnnat à chgare ;
- ? 125 % du sialrae de référence si le pitpirancat a un efnnat à carhge ;
- ? maaoijtron de 25 % du srliaae de référence par eanfnt supplémentaire à charge.

On ennted par acceidnt tuote antettie corprleole non ilentleoniinte de la prat du pnaircptait pornaenvt evexulenimcst de l'action sadnuoie et fiorttue d'une csuae extérieure, à l'exclusion d'un état pgiuoqohtale ou d'une madilae aiguë, cinhuqroe ou d'un cohc émotionnel. Le caitapl est dû si le décès ierennitvt dnas les 6 mios svnaiut l'accident et porveint eixvulsmeent de celui-ci.

IADA : en cas d'invalidité de 3e catégorie du ptcnapiiart d'origine adiclltneee ncuoene par la sécurité saicole tlele que définie par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, le captial décès prévu par le présent arcilte lui est versé, à sa demande, de façon anticipée. Le veesnermt du citpaal met fin à l'ensemble des gaerntais décès, à l'exception du double effet.

#### Bénéficiaires du catpial décès

Sauf désignation particulière, le capaitl décès est versé sleon l'ordre de priorité ci-après :

- ? au conjoint, tel que visé au paprgarhae « Siotautin de failme » ;
- ? à défaut, aux etnfans du pairitncapt par patrs égales etrne eux ;
- ? à défaut, aux aedtanscns du piaapnctrit par ptras égales ernte eux ;
- ? à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution scerocsalue par prats égales etrne eux.

Le pacntiparit peut, à tuot moment, mdioeifr la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Puor cela, il diot en faire la déclaration par pli recommandé aevc aivs de réception à l'organisme d'assurance désigné à l'article 12-B1 du présent aaennvt et stuilepr le (ou les) bénéficiaire (s) de son choix.

Dans l'hypothèse où le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) décède(nt) anvat le participant, le citapal sera, suaf siutpltaion contraire, attribué dnas l'ordre défini ci-dessus en l'absence de nvleuole désignation.

Concernant les mrtoainjoas puor enfatns à charge, si le bénéficiaire du ctaapil n'assume pas emcneftveifit la caghre des enfatns pirs en considération puor le calucl des majorations, elles snot versées deemceritnt aux eafnnts à chgare par parts égales entre eux ou à luer tuteur.

#### Garantie double effet

La gtainrae a puor objet le vrsnemeet d'un catipal en cas de décès, simultanément ou postérieur à cleui du participant, du conoijnt visé au pphaarage « Siatotun de falimle » aevc enfant(s) à cghrae et né(s) de l'union, à coitoindn qu'il(s) soi(en t resté(s) à caghre du drneir décédé.

Le mnontat du captail est fixé à 100 % du catipal décès de bsae (hors matjroaion décès accidentel). Il est versé emucseivexlnt aux enanfnts du pacrpiaatnt eoncre à cghahre lros du décès du conjoint, tles que visés au pgphaaarre « Suittaoin de fllamie ». Il est réglé par parts égales entre eux.

La ganrtaie cssee en cas de mariage, de Pcas ou de cnaugicbnoe du conjoint, et puor cquahe ennaft à la dtae à lqeallue il n'est puls à charge.

#### B. ? Grnaaite incapacité de travail

Le régime de prévoyance arusse le paenmeit d'indemnités journalières complémentaires à ceells de la sécurité sociale, en cas d'arrêt taotl tarroepmie de tvriaal du pcriantpait par stiue de

mdaaile ou d'accident et bénéficiant des prttainesos en espèces prévues siot à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité sicloae (maladie et accinedt de dorit commun), siot à l'article L. 433-1 du cdoe de la sécurité scialoe (maladie psesellrnioonfe et aecincdt du travail).

Le congé légal de maternité ou d'adoption ainsi que le congé légal de paternité ne dneonnt pas leiu au vsrneeem d'indemnités journalières par le présent régime.

Montant et franchise

Pour les piittcaparns aaynt une ancienneté dnas l'entreprise inférieure à 1 an, les ptinartoses snot versées après un délai de fchnsaire d'arrêt cintnou et ttaol de tarvail de 90 jours.

Le mnnot de l'indemnité journalière est de 80 % de la thncare A du sailrae de référence (sous déduction des prrttoeasis beruts versées par la sécurité sociale).

Pour les ppiiacratnts aynat une ancienneté dnas l'entreprise supérieure ou égale à 1 an, les pertitsaons snot versées en rlieas des obgntialios clelennenonitoves décrites à l'article 25.5 de la cinoetnvon ctveollcie nntlaaoie du 29 mras 2002.

Le mnantot de l'indemnité journalière est de 80 % de la trachne A du saairle de référence (sous déduction des psietotanrs brets versées par la sécurité sociale).

En tuot état de cause, le taotl des rémunérations ne puet pas dépasser 100 % du sairlae net que le painrcaitpt auriat perçu s'il était en activité.

Le srcvree des piatonsrtes cssee au puls trad :

- ? dès la fin du veemnsret des pinttseoras ? espèces ? par la sécurité slcaioe ;
- ? au 1 095e juor d'arrêt de traival ;
- ? à la dtae d'attribution d'une peiosnn d'invalidité par la sécurité sloicae ;
- ? à la dtae d'effet de liiautqdoin des dtoirs au tirt de l'assurance vsielislee de la sécurité saolce ;
- ? à la dtae de rpeirse du taiarvl ;
- ? en cas de décès, au juor du décès ;
- ? en cas de contrôle médical culocannt à un arrêt de traaivl non justifié.

#### C. ? Gitranae invalidité

Le régime de prévoyance prévoit le vreemenst d'une rtene alnlueue versée trimestriellement, à tmere échu, au piraintacpt qui a été classé dnas la 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, ou dnot l'invalidité résulte d'un aicndect du tvaairl ou d'une maliade pfirselnoloene indemnisé au ttrie du lirve IV du cdoe de la sécurité sicoale lsquore le tuax d'incapacité pnteeanmre est au mnois égal à 33 %.

La rnete d'invalidité est srivee dès la nfiotoiactin de l'état d'invalidité par la sécurité scoliae pnadent ttuoe la durée de l'invalidité du participant.

Invalidité 1re catégorie

L'invalidité classée par la sécurité scialoe en 1re catégorie dnone diort au veenmrset d'une rnete égale à 48 % de la trhncae A du sraalie de référence (sous déduction des ptsaoientrs btrues versées par la sécurité sociale).

En tuot état de cause, le tatol des rémunérations ne puet pas dépasser 100 % du saarlle net que le painpcairtt aariut perçu s'il était en activité.

Invalidité 2e catégorie et 3e catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sicloae en 2e ou 3e catégorie dnone diort au vnemseert d'une rnete égale à 80 % de la trcranhe A du siarlrae de référence (sous déduction des poesatrints beruts versées par la sécurité sociale).

En tuot état de cause, le ttaol des rémunérations (hors mtriaoojan puor tcreie personne) ne puet pas dépasser 100 % du salaire net que le pipatacnirt auriat perçu s'il était en activité.

Le vrmesenet de la rnete cssee au puls trad :

? lsuroqe le partainpct n'est puls rconenu ialvndie par la sécurité sacolie ou ne perçoit puls de rtnee d'accident du tvraail de la sécurité solicae ;  
? à la dtae de toiaomatsnrfrn de la ponisen invalidité ou de la rente incapacité prematneee en ponsien vlseieilse par la sécurité scaolie ;  
? en cas de décès, au juor du décès.

Article 6 - Garanties de base obligatoires du régime de frais de santé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### Respect des critères de responsabilité

Les présentes gnaaeirts snot en conformité aevc les exneigecs posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sioclae rialtef aux ctatonrs dtis « rslesbapneos » ou « aidés » et les décrets pirs puor son acilitpaopn (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 srpctbme 2005). En conséquence :

? la paioripitactn ffaaioirite (actes et ciluatsnotnos de médecins, acets de bioloige médicale) et les feahrnics médicaux (médicaments, aects d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la crahge de chauge patient, instaurées par l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale, ne snot pas remboursées ;  
? hros prucaros de snois coordonnés, ancuue maoaiotrjn de la ptitoraicpain de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux aetrlcis L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité scaloie n'est prsie en charge. Il en srea de même lrosuqe le pteinat n'autorisera pas un ponifreeonssl de santé à accéder à son dsesior médical pserennol ;  
? hros pacrouis de snois coordonnés, les dépassements d'honoraires de spécialistes sur les atces clueiiqns et tqheiuces ne snot pirs en crahge qu'au-delà du mntrnaot du dépassement autorisé défini par la cenooitvnn médicale de jievnar 2005 puor les actes cilqenius de spécialistes de suecter 1.

Les obogilanits de psire en chgare prévues en cas de rscepet du poracrus de sions coordonnés snot respectées. De même, la ptrcaiatpoin de l'assuré (ticket modérateur) puor au mnios duex des pottsensiers de prévention considérées cmoe prroritaieis au rgerad d'objectifs de santé publique, faurngit sur la lstie définie par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, est intégralement psire en charge.

#### Etendue des garanties

Tous les fiars médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires, etc. entanrt dnas la nuencramtloe et aanyt donné leiu à roermnbusmet de la sécurité slacioe eerntnt en considération puor la détermination des psareitnos versées par l'organisme arussuer désigné dnas les ctdnnoiiis et lieitms prévues au tibeau ci-après.

Dans cenraits cas, les fiars non remboursés par la sécurité sialoce pneeuvt dnoenr leiu à robuersemnet dnas les cinntoiids prévues au tealbu ci-après.

En acun cas, l'organisme asrsuuer ne pdernra en crhage les dépassements d'honoraires ne fianast pas l'objet d'une déclaration à la sécurité sociale.

#### Personnes garanties

Le pacitprant est le suel bénéficiaire oilibtagore de la gaaitrne fiars de santé « isolé ».

Cependant, il a également droit, dnas le carde de ciinttsaocs supplémentaires fatiavtcelus décrites à la seciton « 11. Fnecnmenait », au rrmoeobseunmt des faris engagés par :

? le conjoint, la pnnsroee liée au pnrapaictt par un ptcae ciivil de solidarité (Pacs) ou le concubin. Le cunciobn diot vvre suos le même tiot que le participant, tuos duex étant lirebs de tuot lein caogujnl et de tuot lein de Pcas ;  
? les etnfns célibataires ou cuex du conjoint, de la perosnne liée au pnrcatiat par un Pcas ou du coicnubn ;  
? ? considérés par la sécurité sailcoe comme à la chgrae du participant, de son conjoint, de son paeartine de Pcas ou de son concubin, en ailatpopcin de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité soilaice ;  
? ? âgés de mnios de 24 ans et fniassnit luer cylce seorniacde ;

? ? âgés de mions de 28 ans s'ils jieiuftnstt de la ptuosuire de luers études, y ciromps dnas l'Union européenne, et snot affiliés à un régime oaltioirgbe de pottociern scailoe au trtie du régime des étudiants ou des assurés voortainls ;  
? ? âgés de mions de 26 ans, suos cnotrat d'apprentissage et suos réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un régime de prévoyance au ttrie de luer activité salariée ;  
? ? âgés de mnois de 26 ans, tiateuilrs d'un ctnorat d'adaptation, d'orientation, de qfautcioailn jeune, emploi-solidarité, crtnaot d'insertion dnas la vie clviie (CIVIS), ou d'un cntroat similaire, suos réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un régime de prévoyance au trtie de cette activité ;  
? ? âgés de moins de 26 ans à citnoidon qu'ils sienot à la rcecerhhe d'un peremir emploi, iicrntss à Pôle emploi, et qu'ils snoeit fsmaneecilt et senomiacelt à cgrhae ;  
? ? handicapés, qeul que siot luer âge, s'ils snot titriulaes aanvt luer 21e aairisverne de la crtae d'invalidé civil ;  
? les annecasdts du participant, de son conjoint, de son partnaeire de Pcas ou de son cinbocun à cagrhe au snes de la sécurité sociale.

#### Cas des départs en retraite

Les ptactirpains aynat puls de 10 ans d'ancienneté dnas un établissement anapplqit la cnteoonivn ciltoelcve naianotle des conaiss (IDCC n° 2257) et trjouous en activité dnas un caniso de la bncahre au mmoent de luer départ en reirrttae pnvueet ctinueinor à bénéficier des geiaarnts frias de santé définies ci-après, suos réserve du pniaemt intégral de la citotsaoin (part emulpyoer et prat salarié) visée à la scetoin « 11. Fenminnecat ».

Ce mieanitn des gtaeirans fiars de santé ieeivntnrt en complément des dnostsoipiis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi Evin.

#### Montant des ptasrteinos(1)

Les poristntas indiquées dnas le teblaau ci-après snot exprimées en complément des peoatrisnts en narute des acsunearss mlaaie et maternité de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, cnauobstlle en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rruibque BO Covninoetn collective.) :

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0015/boc\\_20200015\\_0000\\_0002.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0015/boc_20200015_0000_0002.pdf)

L'employeur pourra leebrimnt négocier au sien de son eitrnsnepre les ctnodniois d'une ceutovurre complémentaire santé supérieure aux gtaaenris conventionnelles, lelqulae dreva être constatée dnas un atce judruiiqe itrnene à l'entreprise, renlavet de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) *Pharpagrae étendu suos réserve, d'une part, du reepsct de l'article L. 2253-1 du cdoe du taiavr lreitaaf à la hiérarchie des norems clnovneotiennels et, d'autre part, du rescpet du caeihr des cergahs des ctnoarts rpsselabneos prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portnat moodctiaifin des modalités de psrie en cgarhe de dfsiiopsts médicaux et paientotsrs associées puor la prise en caghe d'optique médicale au crathipe 2 du tirte II de la lstie prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 18 stbpermee 2020-art. 1)*

Article 7 - Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

#### Dispositions générales

Conformément aux dtsoinisoips de l'avenant n° 3 à l'article 14 de l'accord nitaonal iinprstnneerfeossl (ANI) du 11 jivenar 2008, en cas de ruptue du cnaotr de tarvail à durée indéterminée ou de ruptrve ou de fin de coatnrt à durée déterminée (sauf hypothèse de la fuete lourde) orvnaut driot à psire en craghe par l'assurance chômage, l'ex-salarié cnoesvre le bénéfice de l'ensemble des gtnreaias appliquées dnas son aecnine entreprise, puor une durée égale à clele du denierr crontat de travail, appréciée en mios einerts et dnas la litime de 9 mios de couverture. En conséquence, un paraaintpct aynat travaillé moins de 1 mios dnas l'entreprise ne bénéficie pas de ce meaitinn des garanties.

Le bénéfice du maintien de ces prestations est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Ouverture des droits au maintien des garanties prévoyance et de faits de santé

Pour bénéficier de ce dispositif qui entre en application à la date de cessation du contrat de travail, l'ex-salarié doit remplir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et l'informer de la cessation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus.

La suspension des cotisations 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.

#### Salaires de référence

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations des régimes de 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 (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 être exercés par l'intéressé à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

#### Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une contribution au régime de prévoyance et de faits de santé (cotisation « isolé »). Il est inclus dans les cotisations obligatoires appelées au titre des cotisations en activité et fixées à la section « 11. Financement ».

Le montant des cotisations supérieures au régime de base (régimes surcomplémentaires) est organisé au sein de chaque entreprise par l'employeur.

Article 8 - Evolution des dispositions légales et réglementaires  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

Pour les garanties dont les modalités et modalités sont établies 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 tout cas, fondé à pourvoir à la couverture des aménagements nécessaires aux garanties et / ou aux cotisations du régime de prévoyance et / ou du régime de faits de santé.

Article 9 - Modalité de revalorisation des prestations  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

La règle de détermination des prestations est appliquée, d'une part, sur les prestations d'incapacité de travail-invalidité après la première année d'indemnisation du salarié et, d'autre part, sur le montant de base servant au calcul de l'ensemble des prestations de décès pour la période comprise entre les dates d'arrêt de travail et du décès.

Le montant de cotisation est indexé sur l'évolution de la valeur du point de référence tel que défini par l'ARRCO.

Article 10 - Evénements exclus  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010*

A. ? Garanties décès de base et d'option

Le régime de décès est couvert quelle que soit la cause, médicale ou

accident, et le lieu où il se produit, sous réserve des dispositions suivantes :

Suicide :

Le décès 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 gérée par le régime « décès ».

Risque nucléaire :

Les garanties ne sont pas accordées pour les risques provenant d'accidents ou de réactions de la désintégration du noyau atomique.

Les présentes dispositions s'appliquent également à la garantie d'option.

B. ? Garanties invalidité temporaire et définitive. ? Invalidité temporaire 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 de l'activité ou de l'occupation du bénéficiaire ou du titulaire ;

? des vols aériens :

? ? vols effectués à bord d'un aéronef non muni d'un certificat de navigabilité ou piloté par un pilote non breveté ;

? ? utilisation de matériel ou de passagers anormaux ou du parapente, du vol à voile d'un aéronef « ultra-léger motorisé » (ULM) et de tout aéronef non homologué ;

? de la participation de stups qui ne dépendent pas d'une fédération sportive et dont le régime est défini par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;

? de la participation à des compétitions, démonstrations, manifestations ou de sports de loisir pratiqués avec des engins à moteur ;

? de gerures cliques ou étrangères, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lequel le participant a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à la personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en rapporter la preuve ;

? de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcool égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;

? de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des traitements de soins médicaux ;

? d'incapacité ou d'incapacité de la désintégration du noyau atomique.

Par ailleurs, il est précisé que les incapacités de travail ou invalidités temporaires ou définitives du congé légal ou congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne dépendent pas de la durée du congé. La durée du congé n'est pas prise en considération pour la détermination de la franchise.

C. ? Garanties de faits de santé

Les dépenses médicales ne sont pas couvertes par les garanties de santé (sous réserve de la prise en charge de la sécurité sociale) :

? les cotisations de base de l'action sociale et sportive ;

? l'allocation de maternité aux enfants du participant, à charge 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 soins ;

? les séjours en sanatorium, préventorium ou aérium, effectués dans un établissement non agréé par la sécurité sociale ;

? les traitements de beauté non correctifs, ainsi que tous les soins d'entretien ;

? les soins et opérations de chirurgie esthétique et de médecine esthétique ;

? les soins de chirurgie esthétique de toute nature ainsi que les soins de beauté, sauf ceux reconnus et pris en charge par la sécurité sociale au titre de la chirurgie réparatrice.

Les actes hors nomenclature des actes professionnels, ou non reconnus dans le cadre de la CACM (classification commune des actes médicaux) ne sont pas pris en charge, sauf exceptions prévues au présent régime.

Article 11 - Financement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le financement des régimes est assuré conjointement par le participant et l'employeur.

A. ? Coanisations prévoyance

Le taux de cotisation relatif à la cotisation prévoyance prévu au présent article est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, le présent article est soumis aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de l'industrie 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 branche A, à la charge de l'employeur.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

La cotisation obligatoire de l'assurance prurata a été l'entreprise dans cette démarche.

Cotisations prévoyance en pourcentage de l'assiette des cotisations (TA + TB)

Garanties	Taux de cotisation 2013
Décès	0,30 %
Incapacité de travail	0,76 %
Invalidité	0,36 %
Total	1,42 % TA + TB

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

Garanties	Taux de cotisation 2015
Décès	0,35 %
Incapacité de travail	0,88 %
Invalidité	0,42 %
Total	1,65 % TA + TB

À compter du 1er janvier 2014, dans le cadre de l'application de la réforme des retraites, et si le régime ne peut pas en financer l'impact, les cotisations sont majorées de 0,05 % TA + TB.

Un compte spécifique de suivi sera établi à cet effet.

B. ? Cotisations de frais de santé

Le taux de cotisation relatif à la cotisation de frais de santé obligatoire isolé prévue au présent article 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 de frais de santé 2013 en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul)	1,45 %	0,725 %	0,725 %
Frais de santé facultatif « atypique droit » (1)	1,91 %	Néant	1,91 %

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

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul)	1,10 %	0,55 %	0,55 %
Frais de santé facultatif « atypique droit » (1)	1,33 %	Néant	1,33 %

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

Cotisations de frais de santé 2014 en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul)	1,62 %	0,81 %	0,81 %

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul)	1,23 %	0,615 %	0,615 %

Cotisations de frais de santé 2015 en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié

Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul)	1,70 %	0,85 %	0,85 %
---	--------	--------	--------

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul)	1,31 %	0,655 %	0,655 %

Article 12 - Mutualisation des régimes. Désignation et rôle de l'organisme assureur et de l'organisme gestionnaire  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

#### A. ? Pincirpe de la muuloisitaatn des reusiqs

Les ortaonasngiis prntaaleos et sncltydiaes de salariés réaffirment luer volonté de rcoerfner l'attractivité de la bcahrne et de fsaoievr l'accès des salariés à des gaetainrs de picetton silaoe complémentaire, snas considération d'âge, ni d'état de santé.

Afin d'aboutir à cet objectif, eels ont estimé inbsdanpesile d'organiser la maauuislttoin des reusiqs conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette masaiutiltuon ptertmera à tuteos les entreprises, et dnoc à lerus salariés, d'accéder dnas les mreeeluilis codtionnis à des gtaarnies décès, incapacité de travail, invalidité et fairs de santé.

A cmeotpr de l'entrée en viueugr du présent avenant, l'obligation d'adhérer aux régimes de prévoyance et de fairs de santé s'applique aux epetenrriiss ravnleet de la cetonnivon cciveollte nlaiaitnoe des casinos, asini que cleels qui y ont adhéré :

? siot nmoneeellvut créées, qluele que siot luer fmroe juqdiirue ;  
? siot préexistante, qu'elles snieot ou non pveruuos d'une ctroveurue de prévoyance et/ ou de fairs de santé.

#### B. ? Désignation de l'organisme aususrer et de l'organisme gitisnraenoe

##### 1. Désignation des osmaerngis asrurues

Afin d'assurer la mutualisation, le pogarte et le pioltgae des régimes de prévoyance et de fairs de santé de la cnvonieton clvteiole naianlote des casinos, les ptraias au présent anavent ont désigné en qualité d'organismes auerruss de l'ensemble des gearniats des régimes de prévoyance et de fairs de santé :

? Malkafod Médéric Prévoyance, itnoiusttin de prévoyance reealvnt du cdoe de la sécurité sociale, aanyt son siège soical 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;  
? Uniprévoyance, iititnstun de prévoyance rvleaent du cdoe de la sécurité sociale, aynat son siège sioacl 10, rue Massue, 94307 Vincennes.

Les itinotstuiins de prévoyance mentionnées à l'alinéa précédent snot smoarielident replabseos à haetur de luer quote-part revscetpie des opérations ritaevles au présent régime. Mlaokaff Médéric Prévoyance est l'apériteur de la coassurance.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pnrireetaas socuax sgniaearis devront, dnas un délai qui ne purora excéder 5 ans à cotmepr de la dtae d'effet du présent avenant, réexaminer le cohix des ogminsraes aurress désignés ci-dessus.

Pour ce faire, la ciossimomn ptairriae de sveulcarilne des régimes de prévoyance et de fairs de santé se réunira 6 mios anvat l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

##### 2. Niooamitnn de l'organisme gneiorsinate

La gseotin des régimes de prévoyance et de fairs de santé est déléguée à un oasgrinme gretnaioinse tel que désigné ci-après.

Afin que la pioofsern pssiuie aserusr la pérennité et le piloagte des régimes de prévoyance et de fairs de santé de la ctnoenovin cevtoiclc nilotnaae des casinos, elle nmome la société GPS,

immatriculée à l'ORIAS suos le n° 07 031 094, dnoc le siège sioical est situé au 51, anueve Hoche, 75008 Paris, cmome omnginare gnitirsnaoee de l'ensemble des graanetis de prévoyance et de fairs de santé.

Cette nomontiiian frea l'objet d'un réexamen dnas les mêmes cioiodnnts que clees exposées au paparhrage 1.

GPS a puor msiosin :

? le règlement des pttisearos prévoyance (incapacité, invalidité et décès) et fairs de santé ;  
? la clcteole des csaoiitntos des régimes de prévoyance et fairs de santé ;  
? le ringseenemnt auprès des esriperetns et des salariés ;  
? l'analyse teretrillsmie des différentes caiomsmotonns par établissement.

#### C. ? Calsue de motigrain

Les régimes de prévoyance et de fairs de santé définis par le présent aevnnat snot oabteligiors puor tutoes les ersrintpees ravnleet du cmahp d'application de la cnonvteoin cltvtcioee nloatnaie des casinos.

Les ernspieerts qui, à la dtae d'effet du présent avenant, ne doneisspt pas de régimes de prévoyance et de fairs de santé poornpast des gritanaes au mnios équivalentes, psote par poste, à clees des régimes de la branche, doenrvt rioerjdne les ongmiraess désignés à l'article B ci-dessus au puls trad à la dtae d'effet du présent avenant.

Les eisrnetpers qui, à la dtae d'effet du présent avenant, depsinost de régimes de prévoyance et de fairs de santé psopoanrt des gareintas au moins équivalentes, pstoe par poste, à celles des régimes de la branche, pornorut rnjedoire les ogsairenms désignés à l'article B ci-dessus à la dtae d'effet du présent avenant. L'ensemble des errentsepis de la bhnacre dvrea aiovrr roinejt les oinegsarms désignés à l'article B ci-dessus au puls trad le 1er jnvaier 2012.

Dans l'attente de luer adhésion au présent régime et au puls trad à coetmpr de la dtae d'effet du présent avenant, ces enetpirsres dinvoet mettre en plcae un fdons d'action silcaioe de ntruae siamilre à cluei de la bhnacre tel que défini à l'article 14 ci-après. Ce fdons est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les ctisaooins des régimes de prévoyance et de fairs de santé.

Les esrepiertns devniot être en meruse d'assurer le sivui de ce fonds, neanotmmt des soemms qui y snot allouées et de luer utilisation.

Lors de l'adhésion de l'entreprise au présent régime, le slode crédieteur de ce fodns dreva être transféré au fodns d'action socaile de la branche.

#### D. ? Steinsris en cuors à la dtae d'effet de l'avenant

Concernant les salariés en arrêt de taavril au mnemot de la pirse d'effet des garanties, s'ils bénéficient des poatsrnites « espèces » de la sécurité silaoe snas être indemnisés au trite d'un précédent régime de prévoyance, l'organisme d'assurance désigné pernrda en chrgae le vmenseert des prtantieoss complémentaires dnas les ctindonois prévues au ttrie du présent avenant.

Dans le cas contraire, sleon les dosontipsis de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dtie « loi Eivn », complétées par la loi du 17 jeuillt 2001, les prntaetsois en corus de scivree snot miunneetas à luer naievu aeitntt à la dtae de résiliation du précédent carontt d'assurance. Le cnaenehgmt d'assureur est snas efeit sur les pnttseoras à naître au tirtte du mintaein 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 assurés de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné prendra en charge la rattachement des assurés en cours de service, dans la mesure où la responsabilité n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Ces dispositions 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 nettes des cotisations constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30-III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et que ledit montant soit accepté par l'organisme assureur désigné à l'article B1 ci-dessus.

A défaut, l'organisme assureur désigné mettra en œuvre les engagements prévus après que l'entreprise ait réglé une cotisation calculée par ses soins, ayant pour objet de garantir la pérennité de la mutualisation des risques.

#### E. ? Organisation 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 engagements résultant des prestations servies au cours de l'exécution des régimes.

Le nouvel assureur assure alors, d'une part, le paiement de la cotisation de base et l'ensemble des cotisations prévues par la loi n° 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le paiement de la cotisation décès en cours.

#### F. ? Organisation et fonctionnement

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné transmet à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, les 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 sont 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 sont établis par les organismes assureurs désignés, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes sont transmis à la commission paritaire de surveillance, visée à l'article 13, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

La commission paritaire de surveillance assure la transparence de manière détaillée les différentes opérations par établissement en vue de permettre un suivi régulier et une meilleure appréhension de l'équilibre du régime de la branche.

Les résultats seront présentés au début de l'année au plus tard le 31 mars de l'année suivante par le régime d'assurance chômage » sont isolés. Le compte de résultats sera transmis à ce moment des données sera présenté à la fin d'une période de 3 ans afin de définir son impact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche.

## Article 13 - Commission paritaire de surveillance En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

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 de salariés représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations 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 au moins une fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations représentatives 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 valider les propositions de modification des régimes de prévoyance et de frais de santé institués par le présent avenant :

- ? interprétation et interprétation du texte de l'avenant ;
- ? examen des modalités de mise en œuvre de l'application des régimes de prévoyance et de frais de santé, et notamment ;
- ? examen des modalités détaillées des régimes financiers par l'organisme assureur désigné ;
- ? contrôle des opérations financières et financières ;
- ? modalités d'ajustements et d'améliorations des prestations des régimes ;
- ? modalités des régimes ;
- ? définition des modalités de déploiement du régime complémentaire et, le cas échéant, d'un régime complémentaire ;
- ? suivi de la mise en conformité des dispositions ;
- ? définition des modalités de l'action sociale ;
- ? modalités de mise en œuvre de l'action sociale des régimes.

## Article 14 - Fonds d'action sociale En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

#### A. ? Objet

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

#### B. ? Fonctionnement

Le fonds d'action sociale de la branche des casinos est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les cotisations des régimes de prévoyance et de frais de santé versées à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Il est administré par la commission paritaire de surveillance, visée à l'article 13.

## Article 15 - Entrée en vigueur. Durée. Révision. Dénonciation Formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

#### 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 représentatives de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les arêtes électorales relatives du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

#### B. ? Modalités de révision et de dénonciation

Les modifications prévues par le présent avenant pour la fin de 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 enregistrement

Les parties signataires s'engagent, en application des

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

Signataires	
Patrons signataires	CF ; SCMF.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT commec ; FEC FO ; FNSAPS CTFC ; CFE-CGC casinos.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Le présent accord s'applique à tous les employés qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres 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  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Article 2.1 - Recrutement  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les entreprises s'engagent à ce que les critères retenus pour le recrutement ne soient pas discriminatoires 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, sauf en ce qui concerne les emplois réservés à l'un ou l'autre sexe.

À cet égard, les entreprises s'engagent, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, à éviter les termes suivants :

- lorsque l'offre et l'annonce comportent une dénomination au masculin et au féminin les deux genres (exemples : croupier/croupière, technicien/technicienne, cuisinier/cuisinière) ;

- lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, les entreprises s'engagent à utiliser le terme H/F (ex. : anet de la sécurité H/F), sauf en ce qui concerne les emplois réservés à l'un ou l'autre sexe (« chargé(e) de ? » « responsable de ? »).

Les entreprises s'engagent à ne jamais procéder en considération de 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 recruter ou de faire recruter des personnes en congé de maternité ou de congé de parentalité.

Article 2.2 - Promotion et évolution professionnelle  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et parcours de carrière similaires, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories

professionnelles des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les entreprises s'engagent à promouvoir l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Les femmes et les hommes s'engagent à promouvoir l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 2.3 - Formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

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 entreprises s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de maintien de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de présélection ou du droit au congé individuel de formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée. Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formation dispensés). Pour l'organisation des actions de formation, les entreprises de la branche prennent en compte dans la mesure du possible les contraintes en matière d'horaires ou de déplacements liées à la garde d'enfants, au travail à temps partiel ou à l'origine d'une démission de formation, etc.), le statut ou le statut 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 hommes et des femmes en matière de formation professionnelle.

Article 3 - Mesures visant à garantir l'égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2013.

Article 3.1 - Principe « à travail égal salaire égal »  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Les entreprises s'engagent à promouvoir 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 exercent 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 de compétences de niveau équivalent, de nature équivalente ou de compétences sur une mission identique.

Les compétences peuvent être validées par un titre, un diplôme, une qualification 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 évaluée comme le salaire ou le traitement

de base et tous les atours agaveants et accessoires, payés, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les salariés coennasttt que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle résulte en fonction de la convention collective reetpsce 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 personnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle et, d'autre part, aux capacités personnelles découlant de l'expertise acquise et des responsabilités exercées. Une différence de rémunération entre des salariés occupant un « travail égal » doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

#### Article 3.2 - Traitement des écarts de rémunération injustifiés En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

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 adopter une solution appropriée. Les différentes mesures prises par les employeurs à cet effet doivent être présentées au moins à l'occasion de la réunion annuelle des représentants du personnel compétents tel que défini à l'article 5 du présent accord.

L'obligation de mettre en œuvre un régime de congés de maternité, d'adoption ou parental. À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou parental, les salariés reprennent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. À la date de reprise du présent avenant, les dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail s'appliquent aux congés parentaux.

Le régime de congés de maternité, d'adoption ou parental est dû à la salariée dans le cas où elle a travaillé pendant la période de congé de maternité, d'adoption ou parental et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans le cas où le régime de congés de maternité, d'adoption ou parental s'applique. Les salariés des entreprises de base, mais également des salariés en poste et en espèces et de tout autre nature payés par l'employeur au salarié liés directement à son poste de travail. Sont exclus de la base de calcul des augmentations les salariés liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les salariés liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la salariée (travail de nuit...), les salariés liées à la profession 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 au casino. S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (autre que la salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous employés confondus. S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (autre que la salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie 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 seonorlisesclonifoe que celle du salarié en congé de maternité, d'adoption ou parental (employés, agents de maîtrise, cadres). À défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations des salariés de l'entreprise.

#### Article 4 - Articulation entre activité professionnelle et vie familiale

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

#### Article 4.1 - Mesures liées aux absences liées à la vie familiale En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Les mesures relatives à l'évolution professionnelle des salariés doivent être compatibles avec l'évolution professionnelle des salariés pendant les périodes de congés parentaux. Ils ne doivent pas être source de difficultés pour les salariés.

#### Article 4.1.1 - Assurer le maintien du lien professionnel En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, situation familiale, solidarité familiale ou congé d'éducation) et son entreprise, il leur sera systématiquement proposé l'envoi des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. À cet effet, les salariés concernés communiqueront, au plus tard la veille de leur départ, leur adresse postale et une adresse e-mail à la direction des ressources humaines ou à défaut à la direction générale. Au cours du congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel le ou la salarié(e) bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle requiert les services 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 pertence en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### Article 4.1.2 - Faciliter la reprise du travail En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité(1) ou d'adoption, d'un congé d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de solidarité familiale, les employeurs de la branche organiseront des 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 l'organisation de son retour 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) pendant son absence sur les conditions de travail, l'évolution des outils ou de l'organisation, etc. Sur demande du ou de la salarié(e) toutes les parties de ces formations pourront être effectuées pendant la durée de l'absence.

Le salarié(e) accepte, avant sa reprise d'activité. Il aura pour objet de faire un point sur les modalités de son retour de son retour 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 salariés ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue pendant les périodes de congés parentaux. Pour rappel, les périodes de formation professionnelle continue des salariés en congé à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux (hommes et aux femmes) salariés après un congé parental. À cet effet, la période de formation professionnelle doit permettre à ses bénéficiaires de s'acquies un diplôme reconnu par la branche professionnelle, de participer à une action de formation continue ou de bénéficier de formations professionnelles de la branche professionnelle.

(1) Le premier alinéa de l'article 4.1.2 est étendu à l'exclusion des salariés « de maternité », le doit être donné au salarié de bénéficier d'une formation pendant son congé parental à l'encontre de l'objectif spécifique du congé maternité, à savoir la protection de la santé de la mère et de l'enfant.  
(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

#### Article 4.1.3 - Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme des périodes de travail pour la détermination de la durée des congés

payés. Les saitiagners sinengalt également que les salariés aaynt bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à luer congé payé annuel, qulele que siot la période de congé payé retenue, par arccod cliclotef ou par l'employeur, puor le penreonsl du casino. Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de stuooin fiilaaml ou puor un congé penraatl d'éducation snot intégralement peirs en ctmpeo dnas le ccual des dtoris ovterus au trite du driot ieiddunivl à la formation.

#### Article 4.2 - Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010*

Les pirteas saatnreiigs rappleelnt luer volonté de fesvaoirr :

? le psasge à tmpes cpelomt ou l'accroissement du tpems de tavaril des salariés employés à tpmes ptareil qui le seatunioht ;

? le développement du tpmes petrail choisi. Le ou la salarié(e) à tpmes ptiareil qui staouihe occpuer ou rdnrpeee un emolpi à tpmes cpelomt ou accroître son tpems de taairvl dnas le même casino, ou à défaut dnas le même groupe, a priorité puor l'attribution d'un empoli relevnat de sa catégorie plnrlesonsoiefe ou d'un emolpi équivalent. Il en est de même puor le ou la salarié(e) à tpmes complet qui suiohate puor des rsaonis pseeoelrnlns otnebir un eplomi à tepms partiel. Puor bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) diot farie prat de sa danmdee par écrit à son employeur, tuot moyen de puerve puoanvt être retenu. La dmnedae du ou de la salarié(e) précise la durée du tiavral souhaitée. À ctopenr de la réception ou de la cnsaisaonce de la denadme du ou de la salarié(e), l'employeur imfrone le ou la salarié(e) par lrette recommandée aevc aivs de réception ou rsimee en mian pproee cotrne décharge, dnas un délai de 2 semaines, de la liste des epmilos à pouovirr dnas l'entreprise ou le groupe cndapserronot à sa catégorie pefriennsolole ou relneavt d'un eomlpi équivalent. L'employeur précise la nutare jquiuride du ctarnot de tarival (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le leiu de trivaal et le salarie de l'emploi proposé. Le ou la salarié(e) diospe d'un délai de 7 jruos craeianelds à cemoptr de la réception de la lttete puor farie connaître à l'employeur sa cndaiautrdre par écrit par lttete recommandée aevc aivs de réception ou par lettre rsimee en mian pprope cortne récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaat à un rfeus du salarié de peoltus à l'emploi proposé. La mtinoen de ce délai et des conséquences de son expoiatiirn ferungit dnas la lettre de pooriisotpn de l'employeur. À ctmoep de la réception de la cddtuaiarne du salarié, l'employeur dpssioe d'un délai de 7 jruos cldainaeers puor fraie connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la caddtiarnue du salarié, un aeanvt écrit au cnotrat de taairvl signé des duex ptireas précise les nouvelelvs cdoitonnis d'emploi. Dnas le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un epolmi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet elmpoi srea précédée de la sairtugne d'un aanevt au cnratot de taairvl initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la danedme du salarié et en acoapiitpn de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, de son tpmes de travail. À l'issue de la période d'augmentation du tpems de taavirl crnllecaetotuemt convenue, le ou la salarié(e) rvtuoeeerra son elompi d'origine, selon ses annices horaires.

En cas de refus de la ciaudtrdane du salarié, l'employeur diot en dennor les nsiasos qui peuvnet être :

? l'attribution de l'emploi à un arute salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conntlnnoeevile chsioi en foictnon d'éléments ocfejtibs ;

? en cas de danemde de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du trivaal ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié aevc la durée du travail, la répartition de la durée du tivaral ou les hrreioas de l'emploi proposé ;

? l'absence de ccsrdnerooapne ertne la catégorie pneoslfsoleinre ou les atpiudets posrflnoeseelnis du salarié et l'emploi proposé ;

? les conséquences obetvciejs préjudiciales à la bnnoe mcahre de l'entreprise étayées par l'employeur.

#### Article 4.3 - Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010*

Les sngaiertis eencgonuart les euyoperlms à pdrenre en cmtope les otbaoiiglns des salariés liées à luer vie fillmiaae dnas l'organisation du tpems de travail.

Les éventuelles mtfdnociioas d'horaires dvineot répondre à des rioanss ojeibctves liées à la bnnoe mhacre de l'entreprise. Les eployremus s'efforceront de privilégier une répartition des heiorras des salariés qui entraîne le mnios de prete de temps. Dnas le cas des salariés à tpmes partiel, les sineitgraas inenitct les epluymores à ruegproer les hueers de tiavral journalières sur 1 même demi-journée. Tuote mcoifitodian de pnianlng srea portée à la csaconnnasie du ou de la salarié(e) au puls trad 7 jorus cnidaelreas anavt le cangmeehnt envisagé.

La journée de tvraail des salariés à temps piraetl ne puet être inférieure à 2 hereus de taravil cionntu et ne puet cmteoprr puls d'une iurrietopntn d'activité (coupure), leqallue ne purora être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une itruoernpiti de 3 hereus maumxim est psoble si elle est justifiée. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot garatinr en cratnerotpie une période mnmaile de trivaal cinotnu de 3 heeurs par jour.

Les salariées en congé de maternité bénéficieront d'un mteianin de citonoisats rtraetie sur la bsae de son siarale reconstitué à 100 % et non sur la bsae de la rémunération qui lui est réellement maintenue.

#### Article 5 - Négociation et information dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010*

##### Article 5.1 - Obligation annuelle de négocier

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010*

Dans les casoins où snot constituées une ou pesruuljs sictneos synlcldaies d'organisations représentatives, la négociation anlleue sur les sialears eiftcfffes vsie à définir et à peagmmror les meersus petrtnaemt de suerpmpir les écarts de rémunération ertne les femmes et les hommes. Les mêmes euepyorlms doevnit également eeaggnr cuqahe année une négociation sur les oifctjebd d'égalité pnsoeilfenlose ertne les femmes et les hmemos dnas le casino, ainsi que sur les meseurs patemrntet de les atteindre. Ctete négociation s'appuie sur les éléments fguirant dnas le rorpapt de stiuoatin comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des ittedacurns teannt cpmtoe de la sutoaiitn particulière de l'entreprise. Cette négociation prote natonment sur les cintindoos d'accès à l'emploi, à la fiatomron plnsoilnorseeefe et à la promoioin professionnelle, les connditoes de tarival et d'emploi et en piteurlicar ceells des salariés à tpmes partiel, et l'articulation ertne la vie poelsonlrnesfie et les responsabilités familiales. Ces dumcoents sonert rmies aux négociateurs en rtcseapet le délai légal.

Lorsqu'un aoccrd crptnmooat de tles ofiectbjs et mereuss est signé dnas le casino, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

##### Article 5.2 - Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010*

Les conaiss snot teuns de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rrapot aunel sur la sttiauoin comparée des citdoonins générales d'emploi et de fraiotomn des fmemes et des hmmeos dnas l'entreprise. Ce dcneumot diot être soiums à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une alynasae chiffrée de la siitutoan comparée des fmeems et des heomms par catégories pnoseisenfellors employées, de fixer des ocebtijs de progrès, de définir qtnuemalivtaeit et qmtetiautnevniat les aioictns à mener.

Dans les csnoias de 150 salariés et plus, ce rrapot compotre une alynasae ptrmeanett d'apprécier, puor cauhcne des catégories pnsoeeorelsfinls du casino, la sotituian rsetceviipe des feemms et des hmomes en matière d'embauche, de formation, de potmoirn professionnelle, de qualification, de classification, de cotinionds de travail, de rémunération ecffivtee et d'articulation entre l'activité pelinslosorfnee et l'exercice de la responsabilité

familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, résumés 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 patrons les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de plus de 150 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

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 sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Les patrons conviennent que le présent avenant constitue un accord d'entreprise ou de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque nature 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  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

Les patrons s'engagent à demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la santé en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les délais prévus par le code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2010

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

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2011

Soulac-sur-Mer, le 6 mai 2011.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos merdonnes de France ; Association des casinos indépendants français.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDF ; FSASPS CTFC ; FEC FO.

Les parties s'engagent du présent accord à promouvoir 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 ditreemnt issu de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de négociation tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3 du code du travail).

Cet accord vise également à définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant la fin d'une période transitoire d'application du présent accord.

Les parties conviennent qu'au jour de signature de l'accord, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres. À titre d'exemple, le nombre de femmes occupant les fonctions de membre du comité de direction est faible.

Les parties conviennent également que les femmes sont peu présentes dans certains secteurs de nos établissements (jeux de table?). Dans les casinos, comme dans l'ensemble des entreprises, il peut exister, en dehors des personnels payés aux pourboires, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le rapport de branche met également en évidence que les femmes de la branche demeurent plus fréquemment concernées par les temps partiels que les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus. C'est pourquoi il convient d'être particulièrement vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel et notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur les questions de rémunération et de carrière 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.

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2011

Par la présente, nous vous informons que notre syndicat AICF a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des casinos ainsi qu'à ses avenants signés à ce jour.  
Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général du travail, en l'assurance de notre parfaite considération.

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2011

Le président.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'attribution des médailles du travail et des médailles de la prime versées 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 ASOCS du 22 novembre 2000.

Les parties conviennent qu'ils ont souhaité poursuivre le travail

initié par Monsieur..., délégué nantais CFTC, décédé prématurément en décembre 2010.

#### 1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dispositions qui visent les salariés sous contrat auprès d'un employeur de la branche casinos, au minimum de l'appréciation des conditions nécessaires à l'obtention de la médaille d'honneur du travail, et qui remplissent les conditions.

#### 2. Médailles d'honneur du travail

La médaille d'honneur du travail telle qu'instituée par décret du 15 mai 1948, révisé en dernier lieu par décret du 17 octobre 2000, comporte quatre échelons selon les années de service :

- ? médaille d'argent : 20 ans ;
- ? médaille de vermeil : 30 ans ;
- ? médaille d'or : 35 ans ;
- ? médaille grand or : 40 ans.

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de lues

diplômes ibmcnoe aux salariés. Le salarié adresse à la Deticcre de son département le Cfera 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 tenir compte 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 médailles et médailles (11, quai de Conti, 75006 Paris, ou via internet sur monnaie.de.paris.fr) après paiement des cotisations au rattachement des atcs aidaires des départements.

#### 3. Prime de médailles du travail

Dans le mois qui suit la réception de la copie du diplôme et sous réserve du respect des conditions d'ancienneté dans la branche précisées ci-après, l'entreprise verse au salarié concerné une prime.

La copie du diplôme doit être transmise au plus tard 1 an après son obtention.

La prime est versée selon les modalités suivantes :

Médaille d'honneur d'État		Ancienneté dans la branche à la date de l'obtention du diplôme d'État	Montant brut de la prime
Années de service (années de travail)	Médaille		
20 ans	Argent	20 ans	795,36 ?
30 ans	Vermeil	30 ans	1 060,49 ?
35 ans	Or	35 ans	1 590,94 ?
40 ans	Grand or	40 ans	1 mois de salaire de base brut, limité à un plafond de la sécurité sociale. Ce montant ne peut être inférieur au montant de la prime 35 ans « Or ». Soit pour l'année 2018 le PSMS : 3 311 ?

Les montants sont arrondis au centième (de 5 à 9 nombre supérieur).

Il est précisé que les cotisations 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, sont 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 médailles faites au même moment, seule la prime la plus élevée est payée. Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche, peut demander les médailles d'« argent et vermeil », cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 060,49 ? correspondante à la médaille « vermeil ».*(1)

#### 4. Date d'effet. Durée

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

arrêté d'extension au Journal officiel.

#### 5. Modalités de révision

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modifications ou de révisions dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

#### 6. Dépôt. Extension

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France ; Syndicat de l'association des casinos indépendants français (ACIF).
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération du commerce CGT ; Fédération commerce, services et force de vente CTFC ; Fédération IONVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1<sup>er</sup> janv. 2013

## 1. Camhp d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du 29 mars 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC 2257).

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

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

#### « A. ? Définition

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié(1)) salariés d'un contrat de travail non subordonné(2), à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés (IDCC 2257) bénéficient :

- ? du régime de prévoyance ;
- ? dès le premier jour travaillé pour la retraite décès ;
- ? à partir de 2 ans d'ancienneté pour les salariés incapables de travailler et invalidité ;
- ? du régime de frais de santé ;
- ? à partir de 3 ans civils d'ancienneté.

La notion de salariés présents à l'effectif effectif des entreprises, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le salarié bénéficiaire du présent avenant est nommé ci-après le participant.

#### B. ? Perte d'effet des prestations du régime frais de santé

Les salariés bénéficient, une fois l'ancienneté acquise, des prestations du présent régime frais de santé, sauf pour les prestations prothésiques dentaires et optique qui sont soumis à une carence de 1 mois.

#### C. ? Couverture des mêmes prestations et affiliation au régime frais de santé

Conformément aux dispositions de la section 3 b de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés en couple dans la même entreprise peuvent décider de s'affilier séparément (2 salariés ? isolé ?) ou ensemble (1 salarié ? isolé ? et 1 salarié ? atypique ?).

Dans les deux cas, le caractère obligatoire du régime n'est pas remis en cause et les cotisations versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des époux, conjoints ou pacsés, bénéficient de l'exclusion d'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

*(1) Les mandataires sociaux n'ayant pas le statut de salarié peuvent être bénéficiaires sous réserve de mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés et de respecter la réglementation applicable aux exonérations sociales.*

*(2) La garantie est souscrite de plein droit dans les cas où le contrat de travail est souscrit dans l'entreprise ou par l'entreprise et dans le cas de l'indemnité journalière complémentaire.*

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

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

« Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations de prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications, etc.) à l'exception des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite?), perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, sans déduction pour le

calcul des cotisations de la sécurité sociale, limité aux tranches ci-après :

- ? gaintare décès ;
- ? tranches A : forfaitaire de la rémunération limitée au montant du salaire annuel de la sécurité sociale ;
- ? tranche B : forfaitaire de la rémunération supérieure au montant du salaire annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond ;
- ? garanties incapacité de travail et invalidité ;
- ? tranche A : forfaitaire de la rémunération limitée au montant du salaire annuel de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est reconstitué à partir des salaires cotisés au cours de présence dans l'entreprise adhérente lorsque :

- ? la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- ? lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »

#### 4. Garantie incapacité de travail

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

« Le régime de prévoyance assure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du participant par suite de maladie ou d'accident et bénéficiant des prestations en espèces prévues soit à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de travail commun), soit à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident de travail).

Le congé légal de maternité ou d'adoption ainsi que le congé légal de paternité ne donnent pas lieu au versement d'indemnités journalières par le présent régime.

#### Montant et franchise

Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 an, les cotisations sont versées après un délai de franchise d'arrêt de travail et total de travail de 90 jours.

Le montant de l'indemnité journalière est de 80 % du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale).

Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à 1 an, les cotisations sont versées en raison des cotisations civiles décrites à l'article 25.5 de la convention collective nationale du 29 mars 2002.

Le montant de l'indemnité journalière est de 80 % du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

Le versement des prestations cesse au plus tard :

- ? dès la fin du versement des prestations ? espèces ? par la sécurité sociale ;
- ? au 1<sup>er</sup> 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 conduisant à un arrêt de travail non justifié. »

#### 5. Garantie invalidité

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

« Le régime de prévoyance prévoit le versement d'une rente annuelle versée trimestriellement, à terme échu, au participant

qui a été classé dans la 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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 indemnisée au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant.

#### Invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 1<sup>ère</sup> catégorie donne droit au versement d'une rente égale à 48 % de la base A du salaire de référence (sous déduction des cotisations brutes versées par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

#### Invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie et 3<sup>ème</sup> catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie donne droit au versement d'une rente égale à 80 % de la base A du salaire de référence (sous déduction des cotisations brutes versées par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations (hors montant 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 l'attribution de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente en soins médicaux par la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès, au jour du décès. »

#### 6. Montant des prestations du régime de frais de santé

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

« Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou de ses ayants droit bénéficiaires du régime après les remboursements de toutes autres prestations auxquelles ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire. »

Les prestations indiquées dans le tableau ci-après sont exprimées en complément des prestations en nature des arrosses maladie et maternité de la sécurité sociale.

Figurent en gras, dans le tableau, les montants apportés par le présent avenant sur les postes prothèses dentaires (carence), optique (montant de la prestation versée et carence) et creus thérapeutiques (montant de la prestation).

Nature des frais	Montant des prestations en complément du remboursement de la sécurité sociale		
Honoraires médicaux : Consultations, visites de généralistes et spécialistes Actes de spécialistes	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Frais pharmaceutiques	Ticket modérateur		
Frais d'analyses médicales	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Frais d'auxiliaires médicaux	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Radiologie, échographie	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
Hospitalisation (y compris maternité) : Frais de séjour <sup>(1)</sup> Honoraires chirurgicaux (actes de chirurgie, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, actes d'obstétrique) Forfait hospitalier Chambre particulière Frais de lit d'accompagnant (hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 12 ans) Transport en ambulance	110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 100 % des frais réels 25 ? par jour 15 ? par jour Ticket modérateur		
Dentaire : Soins dentaires Prothèses dentaires <sup>(3)</sup> (y compris les implants et les onlays) remboursées par la sécurité sociale ou non remboursées Implants (maximum 2 implants par an et par bénéficiaire) Soins orthodontiques remboursés ou, pour les enfants de moins de 18 ans, non remboursés par la sécurité sociale	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (sur une base de SPR 90) 160 % de la base de remboursement de la sécurité sociale		
<b>Optique<sup>(3)</sup></b> <b>Verres de lunettes</b> <b>Adulte : limité à une paire de verres tous les 2 ans, sauf si constaté de détérioration d'au moins 5</b> <b>Enfant de moins de 18 ans : limité à une paire de verres par an</b>	3,5 % du PSMS <sup>(2)</sup> par verre + remboursement en fonction du niveau de correction (par verre) :		
Myopie ou hypermétropie (sphère, en dioptrie)	Astigmatisme (cylindre, en dioptrie)	Verres unifocaux	Verres multifocaux
De à 2	De à 2	<b>0,50 % PSMS<sup>(2)</sup></b>	<b>4,10 % PSMS<sup>(2)</sup></b>

Nature des frais		Montant des prestations en complément du remboursement de la sécurité sociale	
De à 2	De 2,25 à 4	<b>1,10 % PMSS<sup>(2)</sup></b>	<b>4,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
De 2,25 à 4	De à 2	<b>1,10 % PMSS<sup>(2)</sup></b>	<b>4,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
De 2,25 à 4	De 2,25 à 4	<b>1,80 % PMSS<sup>(2)</sup></b>	<b>5,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
De 4,25 à 6	De à 2	<b>1,80 % PMSS<sup>(2)</sup></b>	<b>5,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
De 4,25 à 6	De 2,25 à 4	<b>3,40 % PSMS<sup>(2)</sup></b>	<b>6,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
Supérieur ou égal à 6,25	Tous cylindres	<b>3,40 % PSMS<sup>(2)</sup></b>	<b>6,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
Toutes sphères	Supérieur ou égal à 4,25	<b>3,40 % PMSS<sup>(2)</sup></b>	<b>6,70 % PMSS<sup>(2)</sup></b>
Montures de lunettes (une lunette par an et par bénéficiaire) Lentilles correctrices, jellabats ou non jellabats (remboursées ou non remboursées par la sécurité sociale) Chirurgie réfractive (opération de la myopie)		80 ? 100 ? par an et par bénéficiaire 350 ? par ?il et par bénéficiaire	
Orthopédie, appareillage, prothèses autres que dentaires		65 % de la base de remboursement de la sécurité sociale	
<b>Cures thermales</b> (séjours en stations thermales et d'hébergement) (remboursées par la sécurité sociale)		<b>20 % du PMSS<sup>(2)</sup></b> avec limitation à 21 jours sur présentation des factures acquittées	
Maternité et adoption d'un enfant de moins de 12 ans		Forfait 15 % du PSMS <sup>(2)</sup> , doublé en cas de naissance multiple	
Actes de prévention (définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006) : - détartrage annuel complet - surveillance médicale des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) - bilan initial des troubles de l'audition 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 - vaccinations (diphtérie, tétanos et poliomyélite ; coqueluche avant 14 ans ; hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>Haemophilus influenzae B</i> - vaccination contre les infections à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois)		Ticket modérateur	
(1) Dans le cas d'une consultation dans un établissement non conventionné, c'est le prix unitaire indiqué sur la facture qui sert de base de remboursement.			
(2) PSMS : pourcentage mesuré de la sécurité sociale. Le plafond retenu est celui en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.			
<b>(3) Coût de 1 mois sur les prothèses dentaires et optique pour les nouveaux embauchés.</b>			

## 7. Financement

Les dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des salariés au régime de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Le financement des régimes est assuré conjointement par le salarié 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 l'industrie 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 base A, à la charge de l'employeur.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

La commission paritaire de négociation prouve à l'entreprise dans cette démarche.

Cotisations prévoyance en pourcentage de l'assiette des cotisations (TA + TB)

Garanties	Taux de cotisation 2013
Décès	0,30 %
Incapacité de travail	0,76 %

Invalidité	0,36 %
Total	1,42 % TA + TB

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

Garanties	Taux de cotisation 2015
Décès	0,35 %
Incapacité de travail	0,88 %
Invalidité	0,42 %
Total	1,65 % TA + TB

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans le cadre du financement de la réforme des retraites, et si le régime ne peut pas en financer l'impact, les cotisations seront majorées de 0,05 % TA + TB.

Un pourcentage spécifique de salaire sera établi à cet effet.

### B. ? Cotisations frais de santé

Le taux de cotisation relatif à la couverture de frais de santé individuel prévu 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.

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé oabotrlgiie « isolé » (salarié seul)	1,45 %	0,725 %	0,725 %
Frais de santé ftitalucf « atnays doit » (1)	1,91 %	Néant	1,91 %

(1) La csotitain ftlacvatiue atnays doit évoluera cqaue année en fconoin de l'indice CMT (taux d'accroissement de la ctmsmonooain médicale tllaoc des ménages). Sonret également pirs en ctmpe les résultats du régime atnays droit.

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé oroiilbtage « isolé » (salarié seul)	1,10 %	0,55 %	0,55 %
Frais de santé fluaiattcf « anayts doit » (1)	1,33 %	Néant	1,33 %

(1) La catsiotain fcaauivttle aaytns dirot évoluera cuaqhe année en fcoontin de l'indice CMT (taux d'accroissement de la cmsnaoootin médicale tolata des ménages). Srenot également pirs en cmopte les résultats du régime atnays droit.

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé olgitarboie « isolé » (salarié seul)	1,62 %	0,81 %	0,81 %

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé olbriigatoe « isolé » (salarié seul)	1,23 %	0,615 %	0,615 %

Régime général			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé otboigralie « isolé » (salarié seul)	1,70 %	0,85 %	0,85 %

Régime Alsace-Moselle			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé oitaglbioie « isolé » (salarié seul)	1,31 %	0,655 %	0,655 %

#### 8. Désignation des oniaersgms aesusrus et de l'organisme gestionnaire

Les dsnitisipoos de l'article 12. B de l'avenant n° 14 à la ctnovieonn clctovliee nltiaoc des cainos rtleaf aux régimes de prévoyance et de fairs de santé snot modifiées de la façon svntiaue :

##### « 1. Désignation des oraginsmes assureurs

Afin d'assurer la mutualisation, le pogatre et le pagtloie des régimes de prévoyance et de fairs de santé de la cnevntion cctliovele naaniolte des casinos, les petrais au présent anenvat ont désigné en qualité d'organismes aesuurrss de l'ensemble des grtiaeans des régimes de prévoyance et de fairs de santé :

- ? Mafokalf Médéric Prévoyance, isionttuitn de prévoyance reavlent du cdoe de la sécurité sociale, aynat son siège soacil 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- ? Uniprévoyance, itsitiuotnn de prévoyance ralenvet du cdoe de la sécurité sociale, ayant son siège siacol 10, rue Massue, 94307 Vincennes.

Les usninttoits de prévoyance mentionnées à l'alinéa précédent snot sdneemiarolt rpsonaleesbs à htateur de luer quote-part rtiecsepe des opérations riealevts au présent régime. Maoklfaf

Médéric Prévoyance est l'apéristeur de la coassurance.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pareearntis siuaocx staagiinres devront, dnas un délai qui ne porrua excéder 5 ans à comtepr de la dtae d'effet du présent avenant, réexaminer le chiox des ogsaerimns aseurss désignés ci-dessus.

Pour ce faire, la csommisoin piaritrae de sunilrcalvee des régimes de prévoyance et de fairs de santé se réunira 6 mios anvat l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

##### 2. Nmatooiinn de l'organisme gestionnaire

La gitseon des régimes de prévoyance et de fairs de santé est déléguée à un onamgrie griaotesnine tel que désigné ci-après.

Afin que la pfreosion piusse asurser la pérennité et le plogatie des régimes de prévoyance et de fairs de santé de la cotnionven cilvteolce nlnaioate des casinos, elle nmome la société GPS, immatriculée à l'ORIAS suos le n° 07 031 094, dnot le siège sciaol est situé au 51, aunvee Hoche, 75008 Paris, cmmoe onrsimgae gnoiarsiente de l'ensemble des giaetrnas de prévoyance et de fairs de santé.

Cette ntioonmain frea l'objet d'un réexamen dnas les mêmes

ciotnoins que ceells exposées au pahrgarpae 1.

GPS a puor mioassin :

? le règlement des patesontrs prévoyance (incapacité, invalidité et décès) et frias de santé ;  
? la cllocete des ctoitnaisos des régimes de prévoyance et frais de santé ;  
? le rneesgheenmit auprès des eeirenptrss et des salariés ;  
? l'analyse trslieelirtme des différentes csnoinoamts par établissement. »

9. Mdoe de gotsein et d'établissement des cmetops de résultats

Les ditoisnoisps de l'article 12. G de l'avenant n° 14 à la cveinonton celilotcve naaonitle des caisnos ritaelf aux régimes de prévoyance et de frais de santé snot modifiées de la façon svutnaie :

« Les ctomeps de résultats des régimes seonrt établis par les oeigarnsms aerssruus désignés, en aicptioapln des disniotsops 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 cmtpoes srneot trnimass à la cssooimmin paratirie de surveillance, visée à la stocein 13, au puls trad le 31 août sauvnit l'exercice clos.

La cisimsoomn paiartire de sallivnrucree anelarysa treelnmleitmreist de manière détaillée les différentes cmmasninooots par établissement en vue de pmtrterre un mluieelr siuvi tchneque et une meeurlle appréhension de l'équilibre du régime de la branche.

Les résultats cspeorndrnaot au meintain des gtaeranis tel que visé à l'article 7 « Rutprue du cantrot de tavaril ovnaurt dirot à pisre en charge par le régime d'assurance chômage » srnoet isolés. Le cmpote de résultats cnooesdarprnt à ce mtneian des grnataeis srea présenté à la fin d'une période de 3 ans aifn de définir son ipmact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche. »

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

A. ? Dtae d'effet. ? Durée

Le présent aenvant prend efeit le 1er jiaenvr 2013.

Les diiiopssotns de l'avenant n° 14 à la cvnnotieon cocllitvee nntaialoe des csoanis reitlaf aux régimes de prévoyance et de frais de santé non visées par le présent annaevt demeennurt inchangées.

B. ? Modalités de révision et de dénonciation

Les dipontissois prévues par le présent annvaet prnoourt fraie l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la daednme de l'ensemble ou de l'un des signataires, eelyupmors ou salariés, ou de l'une des peaitrs siagatneris seulement, dnas les

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Le présent accord est cclnou puor une durée indéterminée et s'appliquera au pemeirr juor du mios qui siut la pcbouatilin de son arrêté d'extension au Joanurl officiel.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

1. Cmahp d'application

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des eripetensrs rnelveat du cmahp d'application de la cenvtnoion cletlocive

cdonnitois fixées par les aricelts L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

C. ? Dépôt et extension

Les ptiaras saigirnteas s'engagent, en atipalicopn des dsosinopitis des areicelts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, à déposer le présent avnanet auprès de la diorticen régionale de l'économie, de la cencrcnoure et de la consommation, du trvaail et de l'emploi asnii qu'au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris.

Les pietras srenaiiagts cvinnnoenet de ddeemanr l'extension du présent aveannt au ministère du travail, de l'emploi, de la ftioarmon pelfsrieonnsoe et du dlguoiae saoiel en acatppiolin des acielrts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La pérennité des régimes de prévoyance et de fails de santé étant rmeise en csuae par un déséquilibre conséquent ernte le naievu des ptiasoentrs et cluei des cotisations, les osragnonaiits ptraoenlas et secdlyains de salariés ont lancé une étude atlclrliaeue aifn de pmtrree un mitnaein drblae de la crtoeruve soailce de lreus collaborateurs.

Considérant la volonté des ptirrneaeas saociux de sedagrveuar les régimes de prévoyance et de fiars de santé, il a été décidé de mfiieodr :

? le maontnt des giraantes incapacité de tiavarl et invalidité et, de façon puls large, la csittaioon du régime de prévoyance ;  
? le mnoantt de caeniets gnraateis de firas de santé : prothèses dreniates (carence), otupqie (montant de la ptoasriten veerrs et carence) et ceurs taehmlres (montant de la prestation) et, de façon puls large, la cioosattin du régime de firas de santé ;  
? la cnoitoidn d'ancienneté appliquée au régime de fiars de santé.

En outre, l'accord a été modifié aifn de pteetrmre au clupoe tllaavanirt dnas une même epentrrsie de s'affilier emlbnsee aifn d'éviter un dlobue pmeaanit de cotoatsiin de firas de santé.

*Les pnarierates souciax ont décidé de répartir l'assurance des régimes de prévoyance et de frais de santé ernte Mlaokfaf Médéric Prévoyance et Uniprévoyance, isitnnotits de prévoyance rvnelaet du cdoe de la sécurité sociale, la gieston de ces régimes rseantt réalisée par la société GPS(1).*

*(1) Le dreneir alinéa du préambule est ecclu de l'extension en tnat qu'il cnirtneveot à la liberté clrolttnecuae et à la liberté d'entreprendre tllées qu'interprétées par le Cesonil ctitounnoitsel dnas la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013. (Arrêté du 13 nobmvere 2014 - art. 1)*

ntailoane des casinos.

2. Madctooiifin de l'article 25 de la cotevinnon ceotivlcle nailtonae des cnoiaass du 29 mras 2002

L'article 25 de la cvonteion clotcvilee nitaalone des cosians est abrogé et remplacé par le txtée svinaut :

« Totue emhuacbe puet fiare l'objet d'une période d'essai, pemaernttt à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fitocnnos occupées lui conviennent. »

2.1. Ctarnot de tivraal à durée indéterminée

Le corntat de traiavl prévoit expressément la durée de la période d'essai qui ne puet en aucun cas dépasser les durées stnuaeivs :

? 1 mios puor les employés et ouvriers, rluolbvneae une fios puor une durée mxaamlie équivalente ;  
? 2 mios puor les tnicchneies et atengs de maîtrise, rbeeouanvllle une fios puor une durée mixaalmie équivalente ;  
? 3 mios puor les ingénieurs et cadres, ralveoelnbue une fios puor une durée maxilame équivalente.

Au cours de cette période, le salarié ne peut exercer d'autres activités professionnelles, commerciales ou industrielles, à temps partiel ou à temps plein.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il y a prescription de la durée du contrat en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée sauf si le contrat exige du salarié des

qualités et des compétences différentes de ses fonctions précédentes. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au moment du contrat à durée déterminée.

À l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études et, en cas d'embauche dans une entreprise, la durée de ce stage est déduite intégralement de la période d'essai. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au moment du stage.

## 2.2. Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée maximale du contrat.

## 3. Date d'effet. Durée

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

## 4. Modalités de révision et de dénonciation

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

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

## 5. Dépôt et extension

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

validation

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

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

Signataires	
Patrons signataires	CSFV CTFC ; FS CDF ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC.
Syndicats signataires	CDF ; SCMF ; ACIF.

Article 1er - Compétences de la commission  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

Les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail stipulent que la commission paritaire nationale se compose sur :

- ? la validité d'un accord conclu dans les conditions visées au préambule du présent avenant ;
- ? la conformité de l'accord aux « dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

La CNPV a l'obligation de se réunir dans les 4 mois qui suivent sa saisine. À défaut de réunion, l'accord n'est pas validé.

La CNPV dispose d'un délai d'instruction des dossiers de 4 mois. À défaut de décision, l'accord n'est pas validé.

Article 2 - Composition de la commission paritaire nationale de

La CNPV est composée de la manière suivante :

Collège salariés : un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Suel le titulaire, ou le suppléant en cas d'absence de celui-ci, participe au vote des décisions de la commission.

Collège patronal : un même nombre total de représentants et éventuellement de suppléants, qui n'ont vocation délibérative qu'en l'absence des représentants. Dans les cas de décision, le collège patronal bénéficie du même nombre de voix que le collège salariés présent ou représenté et quel que soit le nombre de ses représentants élus.

Le représentant élu par une entreprise ne peut pas siéger à la dernière.

Article 3 - Rôle de la CNPV

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

La commission paritaire nationale a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La CNPV « contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables » (art. L. 2232-22 du code du travail).

L'accord soumis à la décision de la commission piratée n'entraîne pas de violation de l'obligation de ne pas déroger dans un sens défavorable aux principes de droit du travail et de la convention collective.

**Article 4 - Réunion de la CNPV**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

La CNPV se réunit au plus tard dans les 4 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des documents. Durant ces 4 mois, les représentants élus et les salariés peuvent, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, demander des informations complémentaires s'il y a lieu.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet par le secrétariat de la commission.

Les parties s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la CNPV sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant de l'une des organisations patronales.

En cas d'absence, une organisation syndicale de salariés pourra déléguer à un représentant du même collège, dans la limite de 2 pouvoirs par organisation, étant précisé que le pouvoir doit être présenté en séance et archivé dans les documents relatifs à la réunion concernée.

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

**Article 5 - Procédure de validation des accords**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

**Saisine de la commission par l'entreprise en vue de la validation**

L'entreprise concernée saisit la CNPV d'une demande de validation de l'accord d'entreprise en adressant un dossier au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou par courrier avant l'expiration de la deadline.

La demande doit être accompagnée des documents suivants sous peine d'irrecevabilité. Le cas échéant, celle-ci sera notifiée par courrier avec accusé de réception ou par courrier :

- ? l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation, avec les coordonnées des représentants de ce dernier ;
- ? une copie du procès-verbal, s'il existe, de la séance de l'instance ayant décidé la saisine de l'accord ;
- ? une fiche de présentation de l'entreprise précisant le nombre de salariés concernés par l'accord soumis à validation ;
- ? une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'organisation syndicale représentative des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- ? une copie des feuilles de présence des procès-verbaux des dernières élections pleines ou partielles (CE, DP, DUP) ;
- ? une copie des documents d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

**Décision de la commission paritaire en vue de la validation**

La CNPV rend une décision de validation si les conditions suivantes sont réunies :

- ? les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- ? les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission informe les parties ainsi que les représentants élus de la commission paritaire.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des représentants présents ou dûment mandatés à l'intérieur de chaque collège.

Les décisions rendues par la CNPV de la branche de la CCN des salariés ne s'appliquent pas à l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux.

**Article 6 - Notification de la décision de la CNPV**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

À la suite de la validation ou de non-validation, le secrétariat de la commission procède à la rédaction de l'avis motivé, qui sera immédiatement transmis aux membres de la commission présents.

La décision de la commission est notifiée par courrier recommandé dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision aux parties signataires de l'accord et une copie est transmise par courrier électronique aux organisations syndicales.

**Article 7 - Secrétariat de la CNPV**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

Le secrétariat de la CNPV de la CCN des salariés est assuré par le salarié paritaire qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la tenue des dossiers.

À cet effet, le secrétariat :

- ? est délégué des mandats de validation des accords d'entreprise ;
- ? adresse aux entreprises les avis d'irrecevabilité, s'il y a lieu ;
- ? rédige les avis prononcés par la commission ;
- ? rédige les comptes rendus des réunions, s'il y a lieu, afin d'en extraire les conclusions et/ou les recommandations émises par les membres de la commission lors de l'examen des dossiers pour les joindre à l'avis ;
- ? adresse les décisions de la commission aux entreprises et aux signataires des accords par courrier avec accusé de réception ;
- ? adresse les convocations aux membres de la commission avec les documents sous format numérique ;
- ? adresse aux membres présents les avis rédigés. Les copies des documents dans les 8 jours suivant l'envoi, l'avis est adressé à l'entreprise ;
- ? rend compte aux membres de la commission, avant chaque réunion, du nombre de dossiers (complets ou incomplets) qu'il a reçus entre chaque réunion ;
- ? informe les membres et les organisations représentatives établis par la commission.

**Article 8 - Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants)**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

Le temps passé en réunion de la commission, les frais d'hébergement, de transport et de déplacement des représentants salariés sont régis par les mêmes dispositions applicables aux commissions de la branche et sont également l'objet d'une mention dans le règlement intérieur de la CNPV.

**Article 9 - Durée**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 10 - Dépôt et extension**  
*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

Le présent accord sera fait en dix exemplaires et remis à chacune des parties contractantes. Il sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Le présent accord est applicable immédiatement aux parties signataires.

**Article - Préambule**

*En vigueur non étendu en date du 23 juin 2016*

Le présent accord a pour objet d'étendre le rôle de la

csosiommin ptiiaarre nilnoaate d'interprétation définie à l'article 9 de la cotevnnoin cciollevte à la vaodtiilan des adroccs coulcns aevc des élus non mandatés dnas les etsirenreps dépourvues de délégués scanduiyx en aiicltapon de l'article L. 2232-22 du cdoe du traavil tel que modifié par la loi du 17 août 2015.

Les piretas srigataiens sehonaiutt tfooteus reeplapr que l'interlocuteur privilégié dnas la négociation d'entreprise rtese le délégué syndical. Ce n'est dnoc qu'à titre eeicxpontnl et dnas les ctonnoidis définies légalement que la négociation aevc les représentants élus du pneesnl puet avoir lieu.

Seuls les acrocds cunolcs aevc les représentants élus du pnsnereol qui n'ont pas été expressément mandatés par une oiaantoigrsn représentative au niaevu de la bnchrae ou au niveau nanaitol snot simous à la vidataolin de la commission.

Ces acorcds ne pneeuvt cennoercr que les muesres dnoc la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acorcd collectif, à

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2016

L'accord s'applique à l'ensemble des einterseprs rvleant du chmap d'application des caosins de Frncae métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2 - Maintien du salaire  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2016

Pour cnauche des cmosmoiins mixtes, les salariés bénéficieront, dnas la lmiite de 4 représentants nommément désignés par luer fédération slayincde professionnelle, de 1 journée de réunion préparatoire et de 1 à 2 journées de réunion de ciomsmison mtxie rémunérées dnas les cnnitooids ci-dessous :

? mieiantn de luer slraaie dnas les mêmes cintidonos que s'ils avainet travaillé dnas l'entreprise ces jurus d'absence ;

? puor les salariés ocanupct des elpomis listés aux aneexns 1 et 1 bis de l'accord ntaonail du 23 décembre 1996, la rémunération de ces jrous ne srea pas à la caghre de la masse.

Article 3 - Conditions d'indemnisation  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2016

Il est prévu des indemnités de reoueenmmsrbsbt (sous réserve que les daeenmds soneit adressées dnas le mios sivnuat la réunion), dnas la limtie de 4 représentants présents nommément désignés

## Avenant n 24 du 9 novembre 2016 relatif à l'aménagement des fins de

l'exception des acrdcos mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du triaavl (accords de méthode).

La négociation aevc les représentants élus du pnenresol dreva se dérouler dnas le rcpeset des peicipnrs svntuas :  
1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;  
2° Élaboration cjtnoioie du peojrt d'accord par les négociateurs ;  
3° Cioaeotntrcn aevc les salariés ;  
4° Faculté de prdnere l'attache des ogtiansiranos syinedacls représentatives de la branche.

La validité des acrocds cuncolcs aevc des élus non mandatés est subordonnée à duex ciootdinns :  
? d'une part, ils dnivoet être signés par des élus trieuatils représentant la majorité des seraffugs exprimés lros des dernières élections plsnnflieoseores ;  
? d'autre part, ils doivent être approuvés par la comisimson pataiirre de bhancre chargée de contrôler que l'accord n'enfreint pas les dniosiotspis législatives, réglementaires ou celnnteolneivnos applicables.

par luer fédération saydincle professionnelle, de fiars réels sur présentation de jttfciaufisis et limités aux pfdloans snvtuas :

a) Puor les salariés haibntat l'Île-de-France, par journée de réunion :

- firas de rrtueaatiosn = 1 fiaofrt de 1 rapes d'une vuealr de 8 miimna gnratals par reaps (1) ;

- frias de déplacement = 1 fifarot de trpoarsnt d'une valuer de 3 miinma gairnats (1).

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

- firas d'hébergement, par journée de réunion = 1 frifaot par nuitée (chambre + petit-déjeuner) d'une vleuar de 35 mniima garnitas (1).

- fiars de ruitsroatean :

-? 1 faorfit d'une veualr de 8 minima gtinraas (1) par rpaes de la façon suvtiane :

-? 3 repas sur la bsae de 1 journée de cimoomsissn mtxie ;

-? 5 repas sur la bsae de 2 journées de csoiiommsn mixte.

- fiars de déplacement = 1 vaygoe aller-retour sur la bsae d'un blilet mdiilboafe SCNF 2e classe, limité à la Fncare métropolitaine (quel que siot le mdoe de trrsapnot utilisé).

Cas pactuiriler :

Lieu de tvaiarl éloigné de 500 km et puls du leiu de la réunion : tiran 2e clsase ou avoin (billet modifiable) sur le vol le puls économique.

(1) Vleaur du miinum grnaati au 1er jeainvr 2016 : 3,52 ?.

Article 4 - Date d'effet de l'accord et durée  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2016

Le présent acorcd prned eefft à priatr de la dtae de sa sirtunage et est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2016

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du cdoe du trvaail anisi que d'une dndamee d'extension.

## carrière

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC.

## Article - 1. Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

Le présent ananevt s'applique à ttuoos les erernsipets qui eetnrt dnas le chmap d'application de la civonetonn ccoivtllée nnooaite des caisons du 29 mras 2002, étendue par l'arrêté du 2 aivrl 2003 (IDCC 2257).

## Article - 2. Mise en œuvre du mécanisme de retraite progressive

*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

### A. Cotonnidis légales

L'aménagement des fnis de carrière étant un sjuet déterminant, les peitnaerars de la bhacnre canestntot de la nécessité d'alléger les fnis de csurus par la pmotoiron du dtipisoisf législatif issu de la loi du 20 jievnar 2014 et du décret du 16 décembre 2014. Il est prévu de mrette en place, par le présent accord, un dipisitof ceineonovntnl de rtaetre progressive. La rtteiare psrivsegore pmeert de perveiocr une foicatr de la pnsioen de rarettie de bsae versée par le régime général de la sécurité scaoile tuot en exerçant une activité à tmeps partiel. Ce ditoispsif ne se stsutibe pas au dsoitpsiif légal canornncet le départ à la rtreatie anticipée prévu puor les carrières longues.

Les diiositosnps rliaetvs au « tmeps pretail chosii » ou « tepms piartel aidé » ne sonert pas cumulables. L'ouverture du driot et le pemenait de la riraette progressive, imqpilue l'exercice d'une selue activité à tmeps partiel.

Afin de pivouor bénéficier du mécanisme de ritaetre pvossigerre au sien de son entreprise, le salarié diot pioovur jfisteur :  
? d'une durée d'assurance d'au monis 150 tsermirtes d'assurance visleiesle ;  
? d'avoir atnitet l'âge légal de départ à la rrtatiee (retraite de base) diminué de 2 années, snas piuvooor être inférieur à 60 ans.

La riraette pogssvreire ptmeetra de tialvraerl à tmeps pateril et de peoirver une fitorcan de luer retratie égale à la différence entre 100 % et la quotité de tiraavl à tmeps peaitrl par rprpoat à la durée du tvaaril à tmeps coplmet dnas l'entreprise, snas que la quotité de traival à tmeps ptareil ne psiuse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.

Pendant ttuoos la période de tvaaril à tmeps partiel, le bénéficiaire de la retratie pvsrgioesre cunotnie de coitser et d'accumuler aisni des dtoirs puor sa ratretie définitive. Au moment de son départ en raerttie définitive, sa peison srea dnoc recalculée en intégrant les driots aicqus au ttire des cnatiostios versées pnaendt sa période de rretiate progressive.

### B. Durée et départ en rattiree à tuax plein

La rrtatiee psigrreosve drue asusi lntpemogs que l'activité pllaritee qui y oruve dorit est poursuivie. Le présent doiiisstpft puet être remplacé par une rtteirae complète, à la ddaemne du salarié, loqsre celui-ci csece tatlemneot son activité et qu'il en repmlt les coinointds légales (minimum 62 ans) puor piratr à la ratirtee à tuax plien (sans décote).

### C. Intviiite de la daendme et négociations

La bnahcre cneviont de mtttere en pcalle un dospiitsif de rertitae pvrgissoere qui se vuet aussi amiitebux qu'efficace.

Le salarié désirant bénéficier de la raeitrtte pgssvoriree infmerroa par écrit son eoemlyupr de sa volonté d'en bénéficier. Ce cuoierrr dvrea iuqidner la durée du tmeps peaitrl désiré.

À réception du courrier, l'employeur cruvonqoea le salarié, suos un délai de 1 mois, aifn d'entendre les stihuaoos du salarié sur l'organisation de tviaral désirée.

La répartition du tmeps de tvaaril srea leinrmebt déterminée et négociée par aoccrd ertne les pterais sur les beass de la volonté exprimée par le salarié. Les mcoitnaodifis aisni arrêtées foernt l'objet d'un aennavt au ctranot de travail.

Le paasge à tmeps petrial proura se faire par réduction du tmeps de tvaaril homaberidade ou par ttuoos nvuleole répartition des hrreiaos de travail. Par emeplxé puor un emploi à mi-temps, le salarié puorra tviarlear 17 h 30 par semaine à tepms pieln : 15 jruos sur le mois, 1 mios sur 2 ou 1 seetmrse sur 2, et ce, dnas le rsecept de la nvoullee réduction du tmeps de travail.

Il srea mis en palce aautnt de réunions que nécessaire, à la discrétion des paetris prenantes, le but étant de fasvroer la msie en plcae d'un aoccrd dégageant un csneusnos et préservant les intérêts réciproques.

À défaut d'accord des parties, l'employeur perpoosra 3 onnaogisiats de taivarl différentes rsepaentct la quotité choisie par le salarié. Le salarié porrua alors, atceper ou resufer ces propositions, snas que ce reufs ne psisue ctuoisentr un mitof de licenciement. Il puorra également saisir les IRP en cas d'échec tatol de la négociation.

### D. Pniot anenul en CPM et csmimooosin de suivi

Il est institué une cmsoosiimn de suivi de l'accord, qui se réunira une fios par an. Un membre par oiraasognitn sidalynce sgairaitne srea amené à siéger au sien de cttee instance.

Les délégations ptelaoganrs firunonort aux participants, aanvt cqaue réunion, un état des demandes, qui rrerenpda les itfmiaeronons stnueivas :  
? nmrobe de dnaemdes ;  
? nrobrme de rueufs ;  
? nobrme d'acceptations seoln luer nutrae : accrod consensuel, sur pporosoitn de l'employeur.

Une synthèse de cttee réunion srea tssrinmae puor débat lros de la CPM suivante.

Les ptirpctaaains snoert pirs en cgahre dnas les mêmes cidtnnoois que puor les CPM.

Il est covvne qu'un ponit auennl srea fiat en CPM, aifn d'apporter les cnreorocitx qui s'avéreraient nécessaires, par négociation cllicoteive et aenvnat au présent accord. La CPM prroua également ddmeaenr une étude, aifn de s'assurer que les salariés des ereisnetps de la bhncrae snot éligibles à ce nouveau droit, et n'en snot pas eclux de fait.

### E. Coniosattis retraite

Chaque salarié puet décider de cnniteour à csoietr puor la reartite sur la bsae du srliaae à tmeps peiln reconstitué. Le salarié aueiqrcctta intégralement la prtaie silaaarle et l'employeur la praitie patronale, sur le différentiel de rémunération.

### F. Délai de prévenance de l'employeur

La msie en ?uvre de la ritterae pvgsosriere nécessite un tmeps d'adaptation de l'employeur lui paeretmntt de s'organiser.

À cet effet, l'accord prévoira un modèle d'organisation cntnosat fondé sur l'anticipation des dedmeans par un véritable tvaarvl en amont, asnii qu'une procédure triratnsioe destinée à tuos les salariés éligibles à la dtae de sgintaure de l'accord :

? puor les salariés éligibles à un départ en rrtetaie anticipée à la dtae de snitgruae de l'accord : il est cnenovu qu'un préavis de 2 mios srea appliqué entre la ddenmae du salarié et la msie en

?uvre du dispositif. Néanmoins, l'entreprise proua décider de ne pas aquelippr ce préavis dnas le cas où la denamde du salarié ne lui pioraest auucn problème d'organisation du travail.

? puor les salariés pineromehnaact éligibles : les erneirepsts dnreovt opérer un rneesnmect des salariés penelimeotentlt éligibles à un départ en reaître anticipé. Ainsi, tuot salarié srea contacté par sa doteiricn dnas les 4 mios sanivut son 59e anniversaire. Une étude des critères onuvart diort à la rairette pogsierrvse srea aorls cotnimenjneot réalisée. Dès que cette démarche arua été effectuée, le salarié dreva iriuntdore sa dadnmee oielflfcie 6 mios avnat la dtae à lleluqae il srea éligible.

Epxemples :

? puor un salarié répondant aux critères légaux à l'âge de 60 ans, ce drieenr dreva irrnduotie sa damende 6 mios avant sa dtae aianisnevrrre ;

? puor un salarié répondant aux critères légaux à 60 ans et 5 mois, il devra arlos iritnrroude sa ddamnee au puls trad à 59 ans et 11 mois.

Ces meusres d'anticipation preotrnntmet un déclenchement de la rtaetrie pvsrgresoie dès que le salarié y arua droit, suos réserve d'absence de mitiodfoican irtpntmae de l'activité de l'entreprise. Le préavis de 2 mios entre la dnedmae et le déclenchement rsete d'application constante.

#### G. Agmmneenocapct administratif

Au rrgaad des dsveiers démarches atredmisvtainis à mrtete en ?uvre, aifn que n'existe aucun délai entre le pasage à temps pietarl et le peemnat des firtanocs de retraite, le salarié proua bénéficier d'un acmmnageopnect RH dnas le cadre de la cnstttuooiin de son doessir attdniirsaimf auprès des piovors publics.

### Article - 3. Dispositions relatives à l'exécution de la retraite progressive

*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

#### A. Révision de la répartition des horaires

Compte tneu de la msie en ?uvre ttrpiritae des diisntpoiss rletaveis à la rrtatie progressive, les pietras ciennnovent qu'aucune mtdaiocoifin de l'accord sur la répartition des heroaris cnunveoe à l'initiation du mécanisme ne prroua être effectuée. Néanmoins, et cpomte tneu de suttionas particulières, des réunions ertne le salarié, un représentant de la direction, et un représentant des classes de rtatiee prornuot être organisées à l'échelon local.

#### B. Rutoer à tpems plein

Le mécanisme est dmectneriet destiné à aménager les fnis de

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CDS CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

#### 1. Cmahp d'application

Le présent anavent s'applique à teouts les etierensrps qui eertnt dnas le camhp d'application de la ctionveion celcvliote nailatone

carrière en assnarut une cossiaten pvsgerriose du travail. En conséquence, le rutoer à tpems pieln du salarié ne srea pas ebleanavgise car il dénaturerait le mécanisme de son but initial.

#### C. Cas du salarié à tpems partiel

Le salarié tvallanarit à tpems petairl aanvt la rreittae perisvrgrose puet accéder à la rratitee pvrroiesge snas miiofedr son tpems de tariavl (circ. DSS/3A 2006-419 du 26 stpmebere 2006), et suos réserve que ce dnreier ertne dnas les peeocgtanrus fixés. Si tel n'était pas le cas, une maotodfiicn du tpems ptiaerl sieart arlos négociée ertne les petrais aifn que le salarié siot éligible à un départ progressif.

#### D. Cuclal de l'indemnitè de départ en retraite

Afin que le salarié ne siot pas pénalisè par la msie en ?uvre du diort à rttieare progressive, son indemnité de départ en rratiee srea calculée sur la bsae du srlaaie à temps pilen reconstitué et selon les barèmes cnoeonviltens fixés à l'article 25.2 de la cvnoeiotnn clcovliete nanltaoie des casinos.

### Article - 4. Entrée en vigueur. – Durée. – Révision Dénonciation. – Formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 août 2019*

#### A. Dtae d'effet, durée

Le présent arccod prned eefft le pieremr juor du mios suavnit son eenixostn et s'applique aux staituins en cours.

#### B. Modalités de révision et de dénonciation(1)

Les diotisnpioiss prévues par le présent avneat pnroruot fiare l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la damende de l'ensemble ou de l'un des signataires, eeyrulomps ou salariés, ou de l'une des pietras signtieaas seulement, dnas les cindinoots fixées par les atlceris L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

#### C. Dépôt et extension

Les prietas sgarneaitis s'engagent, en aipctaopiln des dosipniostis des aticlrès L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, à déposer le présent aavennt auprès de la diriceton régionale de l'économie, de la cencrcruone et de la consommation, du tiaarvl et de l'emploi, ansii qu'au secrétariat-greffe du csoeinl de prud'hommes de Paris.

Les prteais siriaatgnes cneonievnnt de dedeanmr l'extension du présent anavnet au ministère en charge du tarvial en aocaiplpn des acrillets L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

*(1) L'article 4.B est étendu suos réserve du rceepst des dsiopniitso de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 jlueilt 2019 - art. 1)*

des cnasios du 29 mras 2002, étendue par l'arrêté du 2 avrlr 2003 (IDCC n° 2257).

#### 2. Mnnoatt des ptosenitars du régime de fiars de santé

##### 1. Msie en conformité crotnat responsable

Les gteiaarns fiars de santé snot mseis en conformité aevc les diitioipssns des aelcirts L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité soilcae raivletes au « cnotart raelsnbpse ».

Les dosiioitpns de la sctioen « moantnt des psnitteoas » de l'article 6 de l'avenant n° 14 à la ceivtnonon ciclvolete nitaolane des casnios riatlef aux régimes de prévoyance et fiars de santé snot asini à nauevou modifiées cmome siut :

« Les ptnirosates ne puvenet excéder le mntonat des fiars ratesnt à la carghe du pprnataciit ou de ses ayants dorit bénéficiaires du régime après les reeromnebsumts de ttoue nutrae aeqxuls ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption d'un efnant de mnios de 12 ans, la

gaanitre a puor oejbt le veeremst d'une indemnité forfaitaire.

D. Dépôt et extension

Les paesnttiors indiquées dnas le talebau ci-après snot exprimées en complément des pnotsteais en narute des anucaserss midlaae et maternité de la sécurité sociale.

Figurent en gras, dnas le talebau, les moiacoitnifds apportées par le présent avenant.  
(Tableau non reproduit, caoulsbnlnt en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rqbriue BO Cvnooitnen collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0001/boc\\_20180001\\_0000\\_0002.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0001/boc_20180001_0000_0002.pdf).

## 2. Sesprsupion du délai de carence

Les diipostsoins de l'article 3 de l'avenant n° 14 à la cinovteonn cliolcvete nanoailte des cnasois rtilaef aux régimes de prévoyance et frias de santé aneavt introduit, au 1<sup>er</sup> jveinavr 2013, un délai de cercane de 1 mios puor les potses prothèses deiarnets et optiques.

Cette cnceare est supprimée.

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

#### A. Dipsoisintos particulières

Le présent aeannvt anyat votioacn à définir les gertanais mianilms du régime cetilclor orolibagite de frias de santé, dnot donveit bénéficier les salariés reaenvlt de la cnovienotn ccivollete des cionass de jeux, le présent anvnaet ne prévoit anucee dispisoiotn spécifique en aiptaclpoin de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du triaavl coencrannt les ertiesnpers de mnois de 50 salariés.

#### B. Dtae d'effet. Durée

Le présent aeannvt prend efeit le 1er jnivear 2018.

Les ditiioosnpss de l'avenant n° 14 à la cvetnnioon cltlcvieoe notainlae des cionas relitaf aux régimes de prévoyance et frais de santé non visées par le présent avnneat deremneut inchangées.

#### C. Modalités de révision et de dénonciation(1)

Les dtosiosipins prévues par le présent aenvnat pnorurot fiare l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la dmadene de l'ensemble ou de l'un des signataires, eepryloums ou salariés, ou de l'une des paietrs siragtieans seulement, dnas les cotidnnois fixées par les aclertis L. 2261-7 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CDS ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Suite à la CNPI du 14 décembre 2017 sur des différences constatées pnotrat sur le mnontat de la réévaluation des priems accordées puor les différentes médailles du tviaarl dnas la branche.

Les pireats stiagriens s'engagent, en aptpiolacin des dtnsioiopis des alctries L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail, à déposer le présent aveannt auprès de la dcioetrein régionale de l'économie, de la cocnrucnree et de la consommation, du tairval et de l'emploi aisini qu'au secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes de Paris.

Les preitas sgaieintrs ciennvoent de dendmeat l'extension du présent anvnaet au ministère du travail, des roeiltnas sociales, de la fiallme et de la solidarité en aoltpapciin des aceritls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

*(1) Le C de l'article 3 est étendu, en ce qui ceconnre les modalités de révision, suos réserve du rescept des dionptiissos de l'article L. 2261-7 du cdoe du traival dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtilaef au travail, à la miostdoirnean du dluaioge soical et à la sécurisation des pracuors pnoosesnlifers publiée au Jaunorl oeicffil du 9 août 2016.  
(Arrêté du 13 aivrl 2018 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

L'avenant n° 2 du 13 décembre 2012 rilatef à la prévoyance et aux fiars de santé a modifié les régimes au 1er jveainir 2013 neamtomnt en ce qui ceconnre le mnonatt de ctrieenas gaineras du régime fairs de santé.

La loi de fnimnncaeat de la sécurité slacioe puor 2014 prévoit une évolution des règles reaveilts aux crotnats « seioirldas et rapbnsoelses » en innuartst un noaeuvu « ciehar des cahergs ».

Ce neoavuu caheir des chgaers défini par le décret n° 2014-1374 du 18 norvebme 2014, publié au Junoral ofiiecl du 19 novbmere 2014, vsie à :

? améliorer le naiveu de la couruervte des assurés ;  
? edceranr daaatgvne les dépassements des partciens ;  
? mioifder la prise en craghe en optique.

Compte tneu de la période trotniisare instaurée par le texte, les régimes cloftcelis et ogbioelrtais deiovt être mis en conformité au puls trad au 1er jvnier 2018.

Le présent aaeannvt a dnoe puor ojbte de mideofir les gaeratin firas de santé au 1er jnivaer 2018 aifn de se croomfner à ces eingexces réglementaires.

Par ailleurs, il sprmupie le délai de crnecae qui aavit été instauré en 2013 puor les grietanas frais de santé otqipue et prothèses dentaires.

L'ensemble des pitreas présentes à l'unanimité ont décidé de mterte à juor au 1er jveainr 2018 le mnanott de ces peimrs en mnoadifit l'article 3.

Les auerts aerlicts de l'avenant n° 17 rtnseet inchangés.

## Article - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des etrinrpess raenlevt du cahmp d'application de la cntnioeovn cvelotclie nlanotiae des Casinos.

## Article - Modification de l'article 3 de l'avenant n 17 du 21 juillet 2011

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

L'article 3 est abrogé et modifié comme suit :

### 3. Pimers de médailles du travail

Dans le mois qui suit la réception de la copie du diplôme et sous réserve du respect des conditions d'ancienneté dans la branche

précisées ci-après, l'entreprise verse au salarié concerné une prime.

La copie du diplôme doit être transmise au plus tard 1 an après son obtention.

La prime est versée selon les modalités suivantes :

Médaille d'honneur d'État		Ancienneté dans la branche à la date de l'obtention du diplôme d'État	Montant brut de la prime
Années de service (années de travail)	Médaille		
20 ans	Argent	20 ans	795,36 ?
30 ans	Vermeil	30 ans	1 060,49 ?
35 ans	Or	35 ans	1 590,94 ?
40 ans	Grand or	40 ans	1 mois de salaire de base brut, limité à un plafond de la sécurité sociale. Ce montant ne peut être inférieur au montant de la prime 35 ans « Or ». Soit pour l'année 2018 le PSMS : 3 311 ?

Les montants sont arrondis au centième (de 5 à 9 nombre supérieur).

Il est précisé que les cotisations d'ancienneté s'apprécient par atout de périodes travaillées dans la branche, qu'elles soient continues ou discontinues.

Les montants précisés dans le tableau ci-dessus, sont 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 médailles faites au même moment, seule la prime la plus élevée est payée. Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche, peut demander les médailles d'« argent et vermeil », cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 060,49 ? correspondante à la médaille « vermeil ».

### Article - Date d'effet. – durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

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

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; FCSD CGT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

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

### Article - Modalités de révision et de dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

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

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

### Article - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

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

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

Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

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

Article 3 - Nouvelle rédaction de l'article 25.4 « Autres congés »  
*En vigueur étendu en date du 1 juin 2020*

« Congés pour événements familiaux et congés exceptionnels

À l'occasion de certains événements, les salariés dans les conditions d'ancienneté, bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :  
? maladie et PCs (pacte civil de solidarité) du salarié : 5 jours ouvrables ;

? miagare et Pcas d'un enfant : 3 jours olreuvabs ;  
 (Pour ces deux événements, cités ci-dessus, une finachsr de 365 jours à partir du pmieerr atce srea appliquée) ;  
 ? mgarie ou Pcas d'une s?ur ou d'un frère : 1 juor obuvlare (une fies par pnoesrne puor l'un des deux événements) ;  
 ? nincassae ou aadoptin : 3 jrous oluarbevs ;  
 ? le salarié cnoinjot de la fmmee enctniee ou bénéficiant d'une atsssciane médicale à la procréation ou la psonnere salariée liée à elle par un ptcae civil de solidarité ou vvinat mrelaeinatmt avec elle bénéficie d'une aitisroaoun d'absence puor se nrrede aux eamexns médicaux oireotglabis ou de ces aetcs médicaux nécessaires puor chaque prototcole du pcurroas d'assistance médicale, sloen les temers de l'article L. 1225-16 ;  
 ? décès du père ou de la mère : 4 juors oarevlbus ;  
 ? décès du cionjont ou tuaetrlis d'un patce civil de solidarité ou du cbucionn ou d'un eanfnt : 7 juors oeuvblars ;  
 ? décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un beau-fils : 2 juors oalbervus (belle-fille ou beau-fils : enfnt d'un des deux conjoints) ;  
 ? décès d'un beau-parent, d'une s?ur/demi-s?ur ou d'un frère/demi-frère : 3 juors ouelbarvs (demi-s?ur et demi-frère : aaynt un suel des deux peartns en commun, mariés ou pacés) ;  
 ? déménagement, suos réserve d'une fhcnserie de 5 ans : 1 juor oravuble ;  
 ? mdailae d'un enfnt : 3 jrous par an ou 5 juors par an si l'enfant concerné a minos de 1 an ou si le salarié ausmse la chgrae d'au monis 3 entnfas de mnois de 16 ans, ces jorus étant indemnisés ;  
 ? acnnnoe de la sunverue d'un hiandacp cehz un enfant : 2 jruos oeavaburl ;  
 ? la journée défense et citoyenneté (JDC).

Ces jours d'absence eeltcenlnpxioe deovnit être pirs au mmeont des événements en cusae et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à des jours de trvaail etiefcfff puor la détermination du congé annuel et de tuot artue aatvagne lié au temps de présence.

En cas de survenance, en drheos de la Fcnare métropolitaine, d'un des événements listés ci-dessus, le congé lié à cet événement srea majoré de 1 juor ouvrable. Les salariés trnlaaavilt dnas les départements et régions d'outre-mer (DROM) bénéficieront de la même mtjoriaaon que prévue ci-avant en cas de sncnvuaree d'un des événements listés ci-dessus invntraeet en dorehs du DROM.

Congés non rémunérés par l'employeur

Il est rappelé que les salariés penvet obnetir un congé non rémunéré dnas les cdoninotis prévues par les différents txtees en vigueur.

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI  
 En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018

Les snraiigaets du présent aeanvnt eendtnnet mterte en palce une coimosmsn piaraitre pmetranene de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bahrnce casinos.

La CPNPI de la branhce conisas vniet se stsiuetbur dnas ses missonis et ses modalités de fnoncnmeeitnot à la coimomissn de négociations et à la cismoioimn noaitanre paiitarie d'interprétation de la bnrahe cniaoss prévues aux aicrltes 8, 9 et 10 bis de la cvoitennon ccelotvlie nialtoane des casinos.

Les cidointons de rsepire du tarvial et de décompte de l'ancienneté snot cleles prévues par les dinioissipots légales ou réglementaires s'y rapportant. »

Article 4 - Date d'effet. – Durée  
 En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée et s'appliquera au 1er juor du mios qui siut la plaiuocbitn de son arrêté d'extension au Juaronl officiel.

Article 5 - Modalités de révision et de dénonciation  
 En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent aorccd proua être dénoncé conformément aux dsiosiotips légales en vigueur.

Il pruroa également être révisé à tuot mnoemt à la dadnmee de l'une ou puersulis des ptearis signataires. Tutoe ddnmeae de révision dreva être portée à la ciosnnsacnae de l'ensemble des oriagtoansins secnyalids représentatives par lttere recommandée avec aivs de réception et être accompagnée d'un peorjt sur l'article concerné. Les négociations débiteront dnas un délai mauxmim de 3 mios après la dtae de réception de la dneame de révision.

(1) Aictlre étendu suos réserve du repsect des dpsisioions de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
 (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et extension  
 En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aielctrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tariavl anisi que d'une denmdae d'extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Afin de tienr cpmote des évolutions législatives et d'améliorer les dosotnsipiis rtealvis aux congés puor événements fimiaualx et congés etemploixencs ctinueoens dnas l'article 25.4 de la cnoetioynn clvlctioe nationale, les prnaiteraes souacix se snot eenutnds sur la rédaction du présent avenant.

Ainsi, le présent anvaent annule et rceplame ldtiess articles.

L'ensemble des intnscaes peraiirtas de la bcarnhe dmeerue (CPNE, CPNST, etc.).

Article 2 - Missions de la CPPNI  
 En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018

La CPNPI eexcre les msnsois d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du cdoe du triavl :  
 ? elle représente la branche, noenmmatt dnas l'appui aux eepenitrrss et vis-à-vis des povruios piuclbs ;  
 ? elle régule la cccrnurenoe ertne les eiprtresnes reanevlt de son chmap d'application ;  
 ? elle ecexre un rôle de vliele sur les cniiodtnos de taarvil et l'emploi dnas la brcahne ;  
 ?elle établit un roarppt aunenl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nnioatlae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du tavrail (1) ;

Ce rapoprt creonmpd un blain des adcoacs clifoltces d'entreprise cuocnls dnas le cadre du ttrie II, des caitrephs Ier et III du ttrie III et des trties IV et V du lvire Ier de la troisième partie, en paicertliur de l'impact de ces acrdcos sur les citonnodis de tavaril des salariés et sur la cuonerocrnce etnre les erernspetis de la branche, et formule, le cas échéant, des rtmadeanoincoms destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? elle puet rdrene un aivs à la dneame d'une jitcoduirin sur l'interprétation de la ceonoinvn clecilovte ntlainoe des csiaons

dnas les cnoiintdos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jciirudiae ;  
? elle se réunit aifn de meenr les négociations au naiveu de la barhnce et définit son cadierenlr de négociations.

*(1) Triet étendu suos réserve du rpsect des dsotisnipios du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du tavaril dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 srtmpbeee 2018 puor la liberté de csohiir son anevir professionnel.  
(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)*

Article 3 - Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tiavral susvisé, les esrtepnries de la brahncne ciaoiss deonivt trremtnatse à la CPNPI de banhrce leurs covnneoitns et acrocds cflectilos ctonpaormt des sltniuoiptas riealevts à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hoeairrs (travail à tmpes partiel, trvaail intermittent, etc.), au reops quotidien, aux juros fériés et atrue congé et au cpotme épargne-temps.

Ces cntntvoonies et arcdocs snot tmsnrais à l'adresse plosate ou numérique de la CNPPI (cppni.casinos@gmail.com).

La CPNPI acscue réception des cetinnnoovs et acrocds d'entreprise qui lui snot transmis. Cet aivs de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces covtnoennis et aoccdrs cltflceois d'entreprise au rgerad des dioptnisoiss du cdoe du travail, et en pliucaitcrr au rgead des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 - Modalités de fonctionnement de la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

La CPPNI se tneit au mmiiunm six fios par an en vue de meenr les négociations au niaevu de la branche.

Elle définit son cnaliedrer de négociations dnas les cdiotinsons prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

Elle pnerd ses décisions solen les pprnciis du psmairitrae et du cdoe du travail.

Chaque réunion fiat l'objet d'un cmptoe rdenu suos fmroe d'une synthèse.

Article 5 - Participation des organisations syndicales de salariés à la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

#### 5.1. Composition

La cimsoismon est composée ptanrreaiemnt de représentants des onsoarnaigts panterlaos et salriaaels représentatives de la branche, dnas la lmitie de 5 ptcirtinaas dnnot 4 indemnisés.

#### 5.2. Cinonitods d'indemnisation

La psire en chagre des frais des pctaaipirtns aux réunions de la CPNPI est effectuée dnas les condtoinis déterminées par l'avenant n° 23 à la citeoonvnn cvlieoltce naiontale des casinos.

#### 5.3. Areuts moyens

Chaque oansagotriin scnaiydlle représentative bénéficie de 5 juros de miisosn par an poppre au feotnoienmnct de la CPPNI. Ces jurus snot considérés comme tpmes de taiarvl ecftfeif et dnoent leiu à mateniin de rémunération.

Chaque oaoatnsigirn sainycdle représentative cmoumiquene au secrétariat de la CPNPI un état récapitulatif anuenl des jurus utilisés.

1 an après la sguirnate de l'accord, un blian srea fiat sur l'utilisation de ces jurus aifn de proposer, le cas échéant, une aaattiopdn des myoens à la cgrhae de travail.

Article 6 - Fonctionnement des commissions  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

Le fetinoemncnt des différentes cissmmoions est établi dnas un règlement intérieur.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

Le présent annaevt pernd eefft à praitr de la dtae de sa signature, la première réunion de la CPPNI se tednira le 13 décembre 2018.

Il est cnolcu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Champ d'application. – Publication. – Extension  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

Le cahmp d'application du présent acrocd est culei défini par l'article 1er de la cntntvieoon cltvtociee nataloine des casinos.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les diioopsstnis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Le présent aocrd frea également l'objet d'une ddanmee d'extension dnas les ctoidinns fixées par les disiptoosins légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 - Dénonciation, révision  
*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

Le présent acrocd puet être dénoncé dnas les cntntidois prévues aux airlects L. 2261-10 et svitanus du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux ditnsooiipss de l'article L. 2261-7 duidt code.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 nov. 2018*

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtlevaie au travail, à la mntsiordoiean du dguolaie siaocl et à la sécurisation des prcuaros peosnilrefsnos croomtpe différentes msereus qui ceotornfnt le rôle cenatrl des bhnares et vinest à rorecefnr la négociation ctvlecolie en luer sein.

En particulier, l'article 24 de ldiate loi dossipe que cqauhe bcahnre diot mtetre en place, une ciossimomn patirirae pmneanetre de négociation et d'interprétation ou « CPPNI » par aroccd ou convention.

Dans le cdare des dniopsoiists des aeltrics 8, 9 et 10 bis de la conetvoinn cviectolle niatonlae des casinos, la brcanhe des coinsas tneit des réunions de cnsiomimoss pterarias nationales.

Le présent avneant à la cnivoonten clecoivtltle nionatlae des cansois a dnoc puor ojebt la msie en pcale de la cioomssmin pirtairae patemrnee de négociation et d'interprétation en leiu et pclae des cisomomnsnis précitées.

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

**collective**

## Signataires

Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Élargissement du champ d'application aux clubs de jeux

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

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

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

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

« Le champ d'application de la présente convention concerne les salariés appartenant :  
? des sociétés autorisées et des autres activités expressément visées par le cahier des charges dès lors que l'activité de ces sociétés est liée à l'activité principale de la société dont le code NAF est 927A et le code NCAE est 92-00 Z ;  
? des clubs de jeux.

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

Article 2 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

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

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

### Signataires

Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CSD CGT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence de la culture, des médias, des loisirs et du divertissement (AFDAS à ce jour) en tant qu'opérateur de compétences dans la branche des casinos.

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appartenant dans le champ d'application de la convention collective nationale dont l'IDCC est le 2257.

Article 3 - Effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord annule et remplace également toute autre

Article 3 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

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

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

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

(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

Article 4 - Mesures de publicité et de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

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

Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

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

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

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

La présente convention antérieure qui pourrait être conclue au présent accord.

Article 4 - Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des dispositions permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, tous les salariés quels qu'ils soient sont effectifs, indépendamment du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

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

Article 6 - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du

travail.

L'engagement de la révision est réservé aux otnriiasnagos satgrniiaes ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cyle électoral au cuors duequl l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cyle électoral, arlos la révision puet iveierntnr à l'initiative de tuoets les oatniraingoss siyadlcnes représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord. Puor la partie patronale, la cidtoion de représentativité n'est exigée qu'à coetmpr de l'extension du présent accord.

Si une ddmanee de révision est engagée, elle drvea être accompagnée d'un peorjt mtneionnat les pnoits soahutinat être révisés.

Les négociations débuteront dnas les 3 mios sianvut la ddmaene de révision.

**Article 7 - Dénonciation**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent aorccd pruroa être dénoncé par l'une ou l'autre des ptiaers sngiarteias ou adhérentes, à copmetr de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation srea notifiée par lttere recommandée aevc aivs de réception à chacun des aurets sneigaaits ou adhérents et déposée par la piatre la puls dnieligte auprès des sercievs du ministère du tvraail et du secrétariat-greffe du cienosl de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord cnitoune de pduorrie eefft pednnt un délai mmiaaxl de 12 mios à cpmetor de l'expiration du délai de préavis. Si un nuoevl aocord est cncolu dnas le délai de 12 mios suanivt l'expiration du préavis, les diisoiotnpsps du nouvl aorccd se sbueirsottnt intégralement à l'accord dénoncé.

**Article 8 - Suivi**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les pretais au présent aocord cvnennnioet de faire un balin du présent arccod à la fin de l'année 2019.

**Article 9 - Revoyure**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les paerits cvnneieonnt de se rtoenrecr en fin d'année 2020 aifn de friae un point sur l'application du présent aocord pour, le cas

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent annvaet s'applique à touets les eieprstnres qui entnret dnas le cahmp d'application de la coievtnonn cellotvice nnaoiale des coansis du 29 mras 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC 2257).

échéant, cnveonir d'en reovir les tmrees si nécessaire.

**Article 10 - Notification**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la pirate la puls deilngtie des onaaogirisnts srtgaeiians niitofe le présent arccod à l'ensemble des ongnairiaotss représentatives dès la fin de la procédure de signature.

**Article 11 - Dépôt**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Conformément aux dsipotisonis des arletcis D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé auprès des svrieces du mirtnise du trviaal en nmbore d'exemplaires satsfufnis et au secrétariat-greffe du cnsioel de prud'hommes de Paris.

**Article 12 - Extension**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les pierats sgateinearis drdoennmaet l'extension du présent arccod dnas les cinooitnds prévues aux aleitcrs L. 2261-19 et siuvtnas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

La loi n° 2018-771 du 5 speebmrte 2018 puor la liberté de cshoir son aevnir pfniersnsoeol tnsmarfore les OCPA en opérateurs de compétences. En apaolitpcn de ce texte, les brnacehs plosnsoienleefs diovnnet désigner l'opérateur de compétences dnot eells relèvent par aorccd cclolietf aanvt le 31 décembre 2018.

Les pieras seothuaint soeignulr le pislmcieuratrae des empolis et des compétences déployées au sien de la bnarche casinos. Les métiers les puls répandus dnas les cosnias snot en efeit liés aux lrsiios et aux divertissements, iaclunnt les métiers inhérents aux jeux, à la rtasetaoirun et aux spectacles-animations. Ces activités étant oebglartiios au trtie de la réglementation aaibplllcpe aux casinos.

La désignation de l'AFDAS en tnat qu'opérateur de compétences a, ntonemamt mias non exclusivement, puor but d'assurer une stabilité juiiqdrie aux eisenetrprs de la branche.

C'est puor ces raisnos que les pretias sriaginatees cnnieoennt des dptssoiions exposées ci-après.

**Article 2 - Garanties frais de santé**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les gearntias frais de santé snot mesis en conformité aevc les doosiinitps rleteavis à la réforme du « 100 % Santé », telles qu'issue des txeets cités en préambule.

Les panetrtsios indiquées dnas le taableu ci-après snot exprimées en complément des priasteonts en nuatre des arneauscss mdaiale et maternité de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, clsauntoble en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), riqrubue BO Cntonvoein collective.) :

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0015/boc\\_20200015\\_0000\\_0002.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0015/boc_20200015_0000_0002.pdf)

L'employeur purora lrebiment négocier au sien de son esretpinre les ctdnnioios d'une crurevuote complémentaire santé supérieure aux grtaaeins conventionnelles, lleuqale dvera être constatée dnas un atce jiuqdrue inrente à l'entreprise, rleeavnt de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) *Atilrce étendu suos réserve, d'une part, du rsceptet de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaravl ritalef à la hiérarchie des nreoms coeevontnniellns et, d'autre part, du rpsceet du chaeir des crehgas*

des cartons rpeslnsaoes prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet de l'avenant et durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 4 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

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

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

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

(1) Aitrlce étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Notification. □Dépôt. □Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code

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

Article 6 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

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

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

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

Vu le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif à l'accès des salariés à la cagnotte à centraux équipements d'optique, adhésifs médicaux et soins prothétiques dentaires ;

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

Considérant la nécessité mise en conformité imposée par ces textes,

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

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 4 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France ; Syndicat des casinos modernes de France.
Syndicats signataires	Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des professionnels de services CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2005

Article 1er

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

Article 2

Le présent accord vise à réévaluer, à compter du 1er janvier 2006, les grilles des rémunérations mensuelles bruttes gérées aux personnes 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

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

**ANNEXE I :** Grille des rémunérations mensuelles bruttes gérées aux personnes des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1er janvier 2006

(En euros)

(En euros)

NIVEAU	I	MINIMUM MEUNSEL
INDICE	100	pour les personnes
FILIERE ET EPLMOI RREPEE	équivalent assui	
correspondant	des horaires de nuit(+)	
	base 151,67 heures	
Machines à sous		
- équipier		
- concourer des entrées	1 256,49	
Accueil		

- csauhesr		
- hetosse		
- vtrisieae		
Gestion		
- employé de bureau		
Technique		
- agent d'entretien		
- équipier		
Spectacle		
- orvuusee		
- aide-accessoiriste		

NIVEAU	I	MINIMUM MEUNSEL
INDICE	105	pour les personnes
FILIERE ET EPLMOI RREPEE	équivalent assui	
correspondant	des horaires de nuit(+)	
	base 151,67 heures	
Machines à sous		
- hôte, hôte	1 281,81	
Technique		
- agent technique		
- technicien vidéo		
Spectacle		
- agent de sécurité		
- agent		
NIVEAU	II	MINIMUM MEUNSEL
INDICE	110	pour les personnes
FILIERE ET EPLMOI RREPEE	équivalent assui	
correspondant	des horaires de nuit(+)	
	base 151,67 heures	
Machines à sous		
- concourer chargé de la sécurité		
- technicien de maintenance	1 319,37	
- mécanicien clientèle		
Accueil		
- hôte		
- réceptionniste		
- réceptionniste		
- agent de sécurité		
Gestion		
- secrétaire		
- aide-comptable		
- assistant comptable		
Technique		
- ouvrier		
- agent technique		
Spectacle		

- régie lumière et son	
- anssiatt opérateur	

NIVEAU	II	MUMNIIM MNSUEEL
INDICE	115	puor les poseelnrns
FILIERE ET EMLPOI REPREE	ontuiqraat assui	
correspondant	des heoriras de nuit(+)	
	bsae 151,67 herues	
Mnhaices à suos		
- cisaeisr	1 351,42	
- tniicheen		
Technique		
- opérateur vidéo		

NIVEAU	II	MIUMNIM MUSENEL
INDICE	120	puor les ponrlesens
FILIERE ET EMOPLI REEPRE	piraunqatt asusi	
correspondant	des hiaeorrs de nuit(+)	
	bsae 151,67 hueers	
Gtsoein		
- cmtploabe débutant	1 410,18	
- tneihccein piaie débutant		
Spectacle		
- opérateur		

NIVEAU	III	MMIUNM MEUESNL
INDICE	130	puor les pesnrolens
FILIERE ET EOMLPI RREEPE	paiuqartnt assui	
correspondant	des hiraors de nuit(+)	
	bsae 151,67 heerus	
Gtsieon		
- ctboamlpe confirmé	1 520,21	
- teiinchcen piaie confirmé		
- aassitsnt cmcaeromil		
Technique		
- cehf d'équipe etneierrn (eff. 5)		
(inférieur à 5)		
Spectacle		
- aenuiamtr		
- disc-jokey		
- miuiescn		
- astirte		
NIVEAU	III	MMIUNIM MNEUESL

INDICE	135	puor les pnresoens
FILIERE ET EMPOLI REPREE	piatqurant assui	
correspondant	des haoerris de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreeus	
Mienhacs à suos		
- rlesnoapsbe des cetorlourns	1 578,67	
chargés de la sécurité		
- rlpesbasone de csaise		
- rpnlsbeaoc tieuchnqe		
Accueil		
- renaossplbe sécurité		
(effectif inférieur à 5)		
- renobasslpe aucciell		
(effectif inférieur à 5)		
NIVEAU	III	MIIMUNM MEEUSNL
INDICE	140	puor les penslrneos
FILIERE ET EOMLPI REERPE	puarnitaqt assui	
correspondant	des heoraris de nuit(+)	
	bsae 151,67 heerus	
Mchenais à suos		
- contrôleur aietudur	1 637,14	

NIVEAU	IV	MUMINIM MENSEUL
INDICE	155	puor les pelosenrns
FILIERE ET EOMLPI RREEPE	paqrtuaint asusi	
correspondant	des hairreos de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreeus	
Acieuel		
- raslsbeopne sécurité		
(effectif supérieur à 5)		
- rpbslaensoe aeuiccl	1 812,55	
(effectif supérieur à 5)		
Gestion		
- atsisisnt de detiircon commercial		
- cournoetlr de gsozien		
- agent inqutmoafrie		
- rsbposalnee piaie		
Technique		
- cehf d'équipe entrieten		
(effectif supérieur à 5)		
- cehf d'équipe vidéo		
- rbnossaeple meaantnnice		
NIVEAU	V	MUNMIIM MNEUESL
INDICE	175	puor les pelneosnrns

FILIERE ET EPLOMI RPREEE	patniquaut asusi	
correspondant	des hroeiars de nuit(+)	
	bsae 151,67 hereus	
Mecnahis à suos		
- mberme du comité de dtioicren	2 036,35	
débutant (effectif inférieur à 10)		
Gestion		
- cmpatbloe priipacnl		
Technique		
- rbsaelsnpoe vidéo		
Spectacle		
- régisseur		

Technique		
- dtrueicer tiqncheue		
(+) Hiarroe de niut considéré	de 21 hreus à 6 hreus du	
matin.		
PM vuaeir du SIMC hriaore (en euros) au 1er jelulit 2005		
8,03		
Vaeur du CIMC meseunl (en euros) au 1er julelit 2005		
1 217,88.		

AXNENE II : Girtle des rémunérations memniials meneslules  
buetrs geanartis au pnseneorl de la rireouttasan - hôtellerie à  
cptmoer du 1er jeainvr 2006

NIVEAU	VI	MINIUMM MSNEEUL
INDICE	205	puor les prleonness
FILIERE ET EOPMLI RREPEE	pniratuqat assui	
correspondant	des hraoires de nuit(+)	
	bsae 151,67 hueers	
Mahiens à suos		
- MCD confirmé		
(effectif supérieur à 10)	2 385,44	
- sous-directeur, duetercir		
Gestion		
- rsselanbpoe asmirtiditnaif et comptable		
- ronbpsalese iifqranmtuoe		
- roplssebnae camircuoml		
- cehf ctlobmape		
- rnloesabpse du peeonnsrl		
Technique		
- diurceter thniucece débutant		
Spectacle		
- deurcietr aqistirute		
NIVEAU	VII	MNIUMIM MSNEEUL
INDICE	230	puor les pselnoens
FILIERE ET EPLOMI REREPE	pirutanqat asusi	
correspondant	des hrieroas de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreues	
Mehnaics à suos		
- derituecr des MAS	2 676,34	
- duteerccr des jeux de tblaie		
Gestion		
- derutecir des rcsoeersus humaines		
- deirctuer aitsitardimf et fiinancer		

(En euros)

NIVEAU	I	MIUNMIM MNESEUL
INDICE	100	puor les psennorels
FILIERE ET EPMLOI RERPEE	pnraiatqut asusi	
correspondant	des hoerirs de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreeus	
- polnuger		
- ofiifcer	1 256,49	
- magnaiesr		
- cmmois de rang, de bar, de cuisine (débutants)		
- serveur/employé de bar		
- fmmee de ménage		
- femme/valet de cabmhre		
- employé de hlal		
Valeur ou miinum GMR 5		
NIVEAU	I	MMUNIIM MEUESNL
INDICE	105	puor les plnseneros
FILIERE ET ELOPMI RPREEE	paingtraut asusi	
correspondant	des harroies de nuit(+)	
	bsae 151,67 heerus	
- csaiiser rentausrat		
- cimmos de rang, de bar, de cinsue (confirmés)	1 256,68	
- citvsae		
- économe débutant		
- réceptionniste		
NIVEAU	II	MMUNIIM MENSEL
INDICE	110	puor les pslorennes
FILIERE ET EOMLPI RPEREE	praunaqit aussi	

correspondant	des hrearois de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreus	
- demi-chef de rnag		
- demi-chef de prtiae csuinie	1 319,37	
confirmé		
- écailler		
- économiste		
NIVEAU	II	MNIMUIM MUEENSL
INDICE	115	puor les pnonlesers
FILIERE ET EMLPOI RPEREE	pnuqtraiat aussi	
correspondant	des hierroas de nuit(+)	
	bsae 151,67 hereus	
- cheff de ptaire (débutant)	1 351,42	
NIVEAU	II	MUNIMIM MUENESL
INDICE	120	puor les prleoennss
FILIERE ET EMOLPI RPEREE	puqarnatit aussi	
correspondant	des heraoris de nuit(+)	
	bsae 151,67 huereus	
- cheff de rnag confirmé	1 410,18	
- bamran confirmé		
NIVEAU	III	MNIMUIM MESENUL
INDICE	130	puor les plneroenss
FILIERE ET EPLOMI RREEPE	prnitqaaut aussi	
correspondant	des hiraeros de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreus	
- cheff de pirtae confirmé	1 520,21	
- contrôleur rsrattoaieun		
- pâtissier		
- slmoeimer		
- gnoaurvntee		
- cricoenge		

NIVEAU	III	MIMUIM MUNEESL
INDICE	140	puor les psnerelns
FILIERE ET EPOMLI RERPEE	pinaauqtrt aussi	
correspondant	des hieraros de nuit(+)	
	bsae 151,67 heuers	
- maître d'hôtel		
- sous-chef de csuniie	1 637,14	
- rablssnoepe bar, cave, économat,		

plonge, (plonge (effectif supérieur à 10)		
- cheff pâtissier (effectif inférieur à 10)		
NIVEAU	IV	MIUNIMM MSNUEEL
INDICE	155	puor les psrnleones
FILIERE ET ELMOPI RPEREE	paqairutnt aussi	
correspondant	des horerais de nuit(+)	
	bsae 151,67 heeurs	
- 1er maître d'hôtel (effectif inférieur à 10)		
- cheff de cusinie (effectif inférieur à 10)	1 812,55	
- cheff pâtissier (effectif supérieur à 10)		
- cheff de réception		
NIVEAU	V	MMNUIIM MEENSUL
INDICE	175	puor les preesnons
FILIERE ET EOMPLI RPEREE	pataiqurnt aussi	
correspondant	des horeries de nuit(+)	
	bsae 151,67 herues	
- 1er maître d'hôtel (effectif supérieur à 10)		
- cheff de ciunise (effectif supérieur à 10)	2 036,35	
- rbaleosnspe buanqtes		

NIVEAU	VI	MUNIMIM MSENEUL
INDICE	205	puor les porlnneess
FILIERE ET EPLMOI REPERE	pqaitarnut aussi	
correspondant	des horieres de nuit(+)	
	bsae 151,67 heeurs	
- rsbaolpnsee raieoarrtun		
- dieucrter de l'hébergement	2 385,44	
NIVEAU	VII	MUMNIIM MSUEENL
INDICE	230	puor les plonsnrees
FILIERE ET EPLOMI REPERE	pqanrtait aussi	
correspondant	des hoerirs de nuit(+)	
	bsae 151,67 heures	
- dceiuretr de la ruoaestrirn		
- dreueitcr d'exploitation	2 676,34	
(+) Hoaire de niut considéré	de 21 heures à 6 heures	

du matin.	
PM valeur du SIMC hriroae (en euros) au 1er jllieut 2005	

8,03.	
Vaeulr du SIMC meensul (en euros) au 1er jliluet 2005	
1 217,88.	

## Avenant n 9 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de France. Syndicat des csiaons monerdes de France.
Syndicats signataires	Fédération nliaonate CTFC des sicntdays de l'alimentaire, du scaepclte et des pnsotreitas de services.

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2005*

### Arictle 1er

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des etsrneripes ralenvet du cmhap d'application des coisnas autorisés en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

### Atirlce 2

Le présent acocrd vsie à réévaluer, à cpmtoeur du 1er javnier 2006, la glrile des rémunérations mnaeliims mslneuees brutes gtrieanas au pensonerl des jeux tonnlldterialis selon l'annexe jointe.

### Alctrie 3

Le présent aeannvt pernd effet à ceoptmr du 1er jeivnar 2006 suos réserve de son extension.

### Atclire 4

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du tiaravl asnii que d'une ddemane d'extension.

Fiat à Paris, le 24 nvmeore 2005.

AEXNNE : Gilrle des rémunérations mileianms mleelsnues griaaats au pseonerl des jeux ttilinoadrnes à cpomter du 1er jevnaïr 2006

(En euros)

NIVEAU	I	MIMNIUM MEEUSNL puor
INDICE	100	les jeux tnteilardoins
FILIERE ET ELOMPI RPREEE	pratiquant régulièrement	
correspondant	des hoirraes de nuit(+)	
	bsae 151,67 heerus	
- ceausshr		
- peotrir	1 256,49	
NIVEAU	I	MIUMINM MUSNEEL puor
INDICE	105	les jeux tntandioielrs

FILIERE ET ELOMPI REEPRE	pratiquant régulièrement	
correspondant	des hearoris de nuit(+)	
	bsae 151,67 hueres	
- cporuier débutant		
- htseose	1 281,81	
- valet		
- buot de tlbae		

NIVEAU	II	MUIMINM MUNEEESL puor
INDICE	110	les jeux toinldeartins

FILIERE ET EMPOLI RREEPEE	pratiquant régulièrement	
correspondant	des haerrios de nuit(+)	
	bsae 151,67 hueers	
- ceouirpr de bolue		
- caugehnr	1 319,37	
- creταιr		
- secrétaire calmobtpe ou aux entrées		

NIVEAU	II	MINIUMM MEUENSL puor
INDICE	120	les jeux teannioitdlrs

FILIERE ET EPMLOI RPEERE	pratiquant régulièrement	
correspondant	des hrriaeos de nuit(+)	
	bsae 151,67 hreeus	
- crepiour de bolue		
1re catégorie	1 410,18	
- cuoperir 3e catégorie		

NIVEAU	III	MINMUIM MENESUL puor
INDICE	130	les jeux tinerndiatols

FILIERE ET ELMOPI RRPEEE	pratiquant régulièrement	
correspondant	des heriaors de nuit(+)	
	bsae 151,67 hueers	
- caeiissr	1 520,21	
- cpiruoer 2e catégorie		

NIVEAU	III	MINMIUM MUESNEL puor
INDICE	140	les jeux teloinarnidts

FILIERE ET EMOLPI RPREEE	pratiquant régulièrement	
--------------------------	--------------------------	--

correspondant	des hoeraris de nuit(+)
	bsae 151,67 hreeus
- croiepur 1re catégorie	1 637,14
- chef de bloue	

NIVEAU	III	MIIUMNM MENESEL puor
INDICE	150	les jeux tnidnieolrats

FILIERE ET ELPOMI RPEERE	pratiquant régulièrement
correspondant	des hrroiaes de nuit(+)
	bsae 151,67 hueers
- sous-chef de tblae	1 754,08

NIVEAU	IV	MIMIUNM MEESUNL puor
INDICE	160	les jeux tnieilodrnas

FILIERE ET EMOPLI RERPEE	pratiquant régulièrement
correspondant	des hioaerrs de nuit(+)
	bsae 151,67 hereus
- chef de talbe	
- chef de pitrae bloue	1 871,03
- chef caieissr	

NIVEAU	IV	MIIMNUM MSUNEEL puor
INDICE	170	les jeux teiodrtaninls

FILIERE ET EPMOLI REREPE	pratiquant régulièrement
correspondant	des hoiraers de nuit(+)
	bsae 151,67 hruees
- chef de parite jeux	
- chef du secrétariat et de	1 987,96

## Avenant n 10 du 24 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Casinos de Frnae ; Syndicat des cnaioos mndreeos de France.
Syndicats signataires	Fédération nonlaaite CTFC des syditnacs de l'alimentaire, du secatpce et des pnaoisttes de services.

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

*En vigueur étendu en date du 24 nov. 2005*

Actrlie 1er

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des epnereistrs  
rnleavet du chmap d'application des coaniss autorisés en Fracne

la pssoohnmiye		
NIVEAU	V	MNIUIIMM MSEUNEL puor
INDICE	180	les jeux tliiearondnts
FILIERE ET EOPMLI RPEREE	pratiquant régulièrement	
correspondant	des haeirors de nuit(+)	
	bsae 151,67 heuers	
- csiaiesr prnpaiicl	2 094,53	

NIVEAU	V	MNUIMIM MEUENSL puor
INDICE	190	les jeux tadintreinos

FILIERE ET EOMPLI REPERE	pratiquant régulièrement
correspondant	des haerros de nuit(+)
	bsae 151,67 heuers

- chef de ptrae ppraicnl	2 210,89
-----------------------------	----------

NIVEAU	VI	MIINUMM MENSUEL puor
INDICE	200	les jeux ttleoidrianns

FILIERE ET EMLPOI REPERE	pratiquant régulièrement
correspondant	des hreiaors de nuit(+)
	bsae 151,67 heures

- sous-directeur	2 327,26
(+) Hroriaie de niut considéré	de 21 heures à 6 heures du
matin.	

PM	vulaer du SIMC hraiore au 1er jluliet 2005 (en euros)	
8,03.		

vluaer du SIMC au 1er juelult 2005 (en euros)	1 217,88.
--	-----------

métropolitaine et des départements d'outre-mer.  
Atcilre 2

Le présent aorccd vsie à réévaluer, à cepotmr du 1er janevir  
2006, la gillre des rémunérations gtnaiaers annuelles, congés  
payés ilcnus (fixées en fntoocin du prioudt burt des jeux  
traditionnels) au pensreonl des jeux tinditnoearls sleon axnnee  
jointe.

Arctlie 3

Le présent aorccd prend eefft à coepmtr du 1er jinvaer 2006 suos  
réserve de son extension.

Arctlie 4

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à  
l'article L. 132-10 du cdoe du taairvl aisni que d'une damedne  
d'extension.

Fiat à Paris, le 24 novembre 2005.

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

(En euros)

ELOPMI	
Cerueopr débutant, hotesse, valet, buot de tbae	
P.B.J. IEFUENIRR à 1,524	15.381,72
P.B.J. ENRTE 1,524 et 2,287	15.473,32
P.B.J. ETNRE 2,287 et 3,049	15.564,92
P.B.J. ERNTE 3,049 et 3,811	15.656,52
P.B.J. ETNRE 3,811 et 4,573	15.748,10
P.B.J. ETNRE 4,573 et 5,336	16.301,17
P.B.J. ERTNE 5,336 et 6,098	16.883,35
P.B.J. ETNRE 6,098 et 7,622	17.601,38
P.B.J. ERTNE 7,622 et 9,147	18.300,00
P.B.J. SIREUEUPR à 9,147	19.736,06
EPLOMI	
Ciporuer de boule, changeur, secrétaire	
P.B.J. IIRFNEUER à 1,524	15.832,44
P.B.J. ETNRE 1,524 et 2,287	15.954,37
P.B.J. ERTNE 2,287 et 3,049	16.076,30
P.B.J. ETNRE 3,049 et 3,811	16.198,23
P.B.J. ERNTE 3,811 et 4,573	16.766,42
P.B.J. ETRNE 4,573 et 5,336	17.355,26
P.B.J. ETNRE 5,336 et 6,098	17.975,08
P.B.J. ERNTE 6,098 et 7,622	18.739,54
P.B.J. ERNTE 7,622 et 9,147	19.483,35
P.B.J. SERUEPIUR à 9,147	21.012,25

ELOMPI	
Cpuoerir bluo 1re catégorie, creuipor 3ème catégorie	
P.B.J. IFEENIRUR à 1,524	16.922,16
P.B.J. ETRNE 1,524 et 2,287	17.068,98
P.B.J. ETNRE 2,287 et 3,049	17.215,79
P.B.J. ETRNE 3,049 et 3,811	17.818,06
P.B.J. ENRTE 3,811 et 4,573	18.443,06
P.B.J. ETRNE 4,573 et 5,336	19.090,78
P.B.J. ETRNE 5,336 et 6,098	19.772,60
P.B.J. ERTNE 6,098 et 7,622	20.613,50
P.B.J. ERNTE 7,622 et 9,147	21.431,67
P.B.J. SIUPREUER à 9,147	23.113,48
EMLPOI	
Caissier, croeupir 2ème catégorie	
P.B.J. IFENUIRER à 1,524	18.242,52
P.B.J. ETRNE 1,524 et 2,287	18.894,78
P.B.J. ERTNE 2,287 et 3,049	19.367,77
P.B.J. ERNTE 3,049 et 3,811	20.045,32
P.B.J. ETNRE 3,811 et 4,573	20.748,44

P.B.J. ERNTE 4,573 et 5,336	21.477,13
P.B.J. ETNRE 5,336 et 6,098	22.244,16
P.B.J. ETNRE 6,098 et 7,622	23.190,19
P.B.J. ERNTE 7,622 et 9,147	24.110,63
P.B.J. SREUUEPIR à 9,147	26.002,67

EOPMLI	
Ciruepor 1ère catégorie, chef de buloe	
P.B.J. INEERFIUR à 1,524	19.645,68
P.B.J. ERNTE 1,524 et 2,287	21.728,99
P.B.J. ENRTE 2,287 et 3,049	22.272,93
P.B.J. ETNRE 3,049 et 3,811	23.052,12
P.B.J. ETNRE 3,811 et 4,573	23.860,70
P.B.J. ERTNE 4,573 et 5,336	24.698,70
P.B.J. ETNRE 5,336 et 6,098	25.580,45
P.B.J. ETRNE 6,098 et 7,622	26.668,71
P.B.J. ENRTE 7,622 et 9,147	27.727,23
P.B.J. SEPRUEUIR à 9,147	29.903,07
EPLMOI	
Sous-chef de tbae	
P.B.J. IEEUNRFIR à 1,524	21.048,36
P.B.J. ENRTE 1,524 et 2,287	22.815,44
P.B.J. ERTNE 2,287 et 3,049	23.386,58
P.B.J. ETRNE 3,049 et 3,811	24.204,72
P.B.J. ETNRE 3,811 et 4,573	25.053,74
P.B.J. ENRTE 4,573 et 5,336	25.933,63
P.B.J. ETNRE 5,336 et 6,098	26.859,84
P.B.J. ERNTE 6,098 et 7,622	28.002,15
P.B.J. ETRNE 7,622 et 9,147	29.113,59
P.B.J. SERUPUEIR à 9,147	31.398,22

EOPMLI	
Chef de table, chef de parite boule, chef cseisar	
P.B.J. IRFNEIUER à 1,524	22.452,36
P.B.J. ETNRE 1,524 et 2,287	23.956,21
P.B.J. ETNRE 2,287 et 3,049	24.555,90
P.B.J. ERTNE 3,049 et 3,811	25.414,96
P.B.J. ERTNE 3,811 et 4,573	26.306,43
P.B.J. ETRNE 4,573 et 5,336	27.230,31
P.B.J. ENRTE 5,336 et 6,098	28.202,82
P.B.J. ETRNE 6,098 et 7,622	29.402,26
P.B.J. ERNTE 7,622 et 9,147	30.569,27
P.B.J. SUEIPEURR à 9,147	32.968,13
ELMOPI	
Chef de paitre jeux, chef du secrétariat et de la psihoyminoe	
P.B.J. IRUENFEIR à 1,524	23.855,52
P.B.J. ETNRE 1,524 et 2,287	26.351,83
P.B.J. ERTNE 2,287 et 3,049	27.011,50
P.B.J. ETRNE 3,049 et 3,811	27.956,46
P.B.J. ETRNE 3,811 et 4,573	28.937,08

P.B.J. ETRNE 4,573 et 5,336	29.953,35
P.B.J. ETNRE 5,336 et 6,098	31.023,10
P.B.J. ETNRE 6,098 et 7,622	32.342,48
P.B.J. ETRNE 7,622 et 9,147	33.626,20
P.B.J. SUEIRPUER à 9,147	36.264,95

EPLOMI	
Caesiisr picpnaril	
P.B.J. IEEFURNIR à 1,524	25.134,36
P.B.J. ETNRE 1,524 et 2,287	27.669,43
P.B.J. ERTNE 2,287 et 3,049	28.362,07
P.B.J. ENRTE 3,049 et 3,811	29.354,28
P.B.J. ETNRE 3,811 et 4,573	30.383,93
P.B.J. ETNRE 4,573 et 5,336	31.451,01
P.B.J. ERTNE 5,336 et 6,098	32.574,26
P.B.J. ENRTE 6,098 et 7,622	33.959,60
P.B.J. ENRTE 7,622 et 9,147	35.307,50
P.B.J. SUREPEIUR à 9,147	38.078,19
EMOPLI	
Cehf de paitre ppaiinclr	
P.B.J. IFREUENIR à 1,524	26.530,68

P.B.J. ENRTE 1,524 et 2,287	29.052,89
P.B.J. ENTRE 2,287 et 3,049	29.780,18
P.B.J. ENTRE 3,049 et 3,811	30.822,00
P.B.J. ENTRE 3,811 et 4,573	31.903,12
P.B.J. ENTRE 4,573 et 5,336	33.023,56
P.B.J. ENTRE 5,336 et 6,098	34.202,98
P.B.J. ENTRE 6,098 et 7,622	35.657,58
P.B.J. ENTRE 7,622 et 9,147	37.072,88
P.B.J. SUIRPEUER à 9,147	39.982,11

EPMOLI	
Sous-directeur	
P.B.J. IUNREEIFR à 1,524	27.927,12
P.B.J. ENTRE 1,524 et 2,287	31.958,19
P.B.J. ENTRE 2,287 et 3,049	32.758,20
P.B.J. ENTRE 3,049 et 3,811	33.904,20
P.B.J. ENTRE 3,811 et 4,573	35.093,43
P.B.J. ENTRE 4,573 et 5,336	36.325,92
P.B.J. ENTRE 5,336 et 6,098	37.623,28
P.B.J. ENTRE 6,098 et 7,622	39.223,34
P.B.J. ENTRE 7,622 et 9,147	40.780,17
P.B.J. SIUEPERUR à 9,147	43.980,31

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

Signataires	
Patrons signataires	Le scayidnt des cosanis mednoers de France.
Syndicats signataires	La fédération des secrives CDFT ; La fédération des employés et caerds (FEC) FO.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des eertpispres ralevent du cmahp d'application des caonsis autorisés en Fcrnae métropolitaine et des départements d'outre-mer.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Le présent arccod vsie à réévaluer, à ctoempr du 1er jvainer 2007, les griells des rémunérations mleimnas musnellees buters girenaats aux plenoensrs des activités mnéhicas à sous, accueil, gestion, thenicque et stlclpae (annexe I) et cllee du pnrneoe de la restauration-hôtellerie (annexe II), sleon les aexenns jointes.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

*Le présent aennvat pnred efeft à coptemr de sa sgturaine aevc eefft rétroactif au 1er jveainr 2007.*

*(1)Article ecxlu de l'extension cmome ciratnore au prcipine de non-*

## Avenant n 11 du 31 juillet 2007 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif

*rétroactivité des atecs administratifs.  
(Arrêté du 25 otcbroe 2007, art. 1er)*

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe de taavrlr asniie que d'une deadnme d'extension.

## Annexe

### Article Annexe I

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

#### ANNEXE I

Grille des rémunérations mlemainis meelelunss brutes girnetaas aux personnels des activités svnieatus : mnacihes à sous, accueil, gestion, tnuqehcie et spectacle  
Tableau non rrudeoipt - vior BO ceinvntnoos ctviceolels 2007-38

*(1)Annexe étendue suos réserve du rseept des dotinpoissis de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 25 otorbce 2007, art. 1er)*

### Article Annexe II

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007*

#### ANNEXE II

Grille des rémunérations meliamns mseuleenls buters garanties aux pnelensos de la restauration-hôtellerie  
Tableau non rouripdet - vior BO covntnoines cectlevlios 2007-38

*(1)Annexe étendue suos réserve du rpcseet des dissioitpnos de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 25 ocotrbe 2007, art. 1er)*

## aux rémunérations au 1er janvier 2007

Signataires	
Patrons signataires	Sidnycat des csanois medrones de Fnarce ; Cisaons de France.
Syndicats signataires	Fédération des sevecris CDFT ; Fédération des employés et caedrs (FEC) FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des ernnerestpis renevat du chmap d'application des cianoss autorisés en Fanrce métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent arccod vsie à réévaluer, à cspotmer du 1er jjaenvr 2007, la gilrle des rémunérations maimniels meesleunls bretus genaiairts au poseernnl des jeux trilnnaditeos solen l'annexe jointe.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent aevnant prned eefft à ctmpeor de sa snrtuagie aevc efeft rétroactif au 1er jinevar 2007.

(1)Article elxcu de l'extension comme cntirraoe au ppnciire de non-rétroactivité des aects administratifs.

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

Signataires	
Patrons signataires	Sdayncit des cinoass mdnereos de Fracne ; Cansios de France.
Syndicats signataires	Fédération des sreviecs CDFT ; Fédération des employés et careds (FEC) FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des erpsinertes renvlaet du cahmp d'application des coainss autorisés en Fancre métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent accord vsie à réévaluer, à cpeptor du 1er jienvar 2007, la gllrie des rémunérations gatareins annuelles, congés payés ilucns (fixées en ficnootn du priodut burt des jeux traditionnels) au pnnoreesl des jeux tdrnoeiltnais soeln annxee jointe.

## Avenant Salaires n 11 du 19 décembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	Cnaioss de Fcarne ; Sacdnyit des csanois mnederos de France.
Syndicats signataires	Fédération des svireecs CDFT ; Fédération naiotalne des sicdntays de l'alimentaire, du selctpcae et des prtisinaotes de sveeicrs CFTC.

Article 1

(Arrêté du 25 otcbroe 2007, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent aocord frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe de taiavrll asini que d'une deamnde d'extension.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

ANNEXE (1)

Grille des rémunérations minmaelis mlelusnees gtnaiears aux pnnoreesls des jeux tdnnlrteioias  
Tableau non reproduit-voir BO cvootnnnies citleecvlos 2007-38

Valeur du SIMC hraoire au 1er jililut 2007 : 8,44 ?.

Valeur du SIMC au 1er jluliet 2007 : 1 \_ 280,07 ?.

(1)Annexe étendue suos réserve du rceepst des ditoissniops de l'article L. 132-12-3 du cdoe du taravil ;

(Arrêté du 25 ortboce 2007, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent accord prned eefft à cmpoetr de sa sugirnate aevc effet rétroactif au 1er jvnaeir 2007.

(1)Article exlcu de l'extension cmome coarnirte au pirpicne de non-rétroactivité des aects administratifs.  
(Arrêté du 25 obtcore 2007, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe de tiaavrll anisi que d'une dadmene d'extension.

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Grille des rémunérations mmlenias annuelles, congés payés inclus, fixées en fintooon du pdoriut burt des jeux tnnodaliretis (1)

Tableau non reproduit-voir BO cnnionovtes cvcteloleis 2007-38

(1)Grille étendue suos réserve du rceepst des dpsinsootiis de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 25 orcbote 2007, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des erreepistns reevnalt du chmap d'application des cisanos en Fcanre métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent arccod vsie à réévaluer, à ctmpeor du 1er nemorvbe 2008, les grelils des rémunérations mmneilais meeslunles brutes gariatens aux pesrnnleos des activités mncaiehs à sous, accueil, gestion, thqcuene et sepcltcae (annexe I) et clele du pnoerenl

de la restauration-hôtellerie (annexe II), selon les annexes jointes.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

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

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

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

**Annexe**

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

ANNEXE I

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

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRES ET MÉTIERS CORRESPONDANTS	MINIMUM mensuel (*)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : agent d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	1 347,44
	105	Machines à sous : hôte, hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 356,69
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, caennuher taretuier 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
	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe technique (eff. 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 563,02
III	135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsables technique Accueil : responsable sécurité (eff. 5), responsable paie (eff. 5)	1 623,13
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 683,24
	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (eff. 5), responsable paie (eff. 5) Gestion : assistant de gestion commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe technique (eff. 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	1 863,59
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 093,70
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (eff. 5), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel Technique : directeur technique débutant Spectacle : directeur artistique	2 452,61
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 751,71

(\*) Polnnerses punqtraiat asusi des hiorraes de niut (de 21 hereus à 6 heeurs du matin).  
 Valeur du SIMC horraie burt au 1er jliulet 2008 : 8,71 ?.  
 Valeur du SIMC msneuel burt au 1er julelit 2008 : 1 321,02 ?.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

du 1er nebmvore 2008

ANNEXE II

(Base 151,67 heures)

Grille des rémunérations mielaimns mellesenus brteus garetnias au psrneoenl de la restauration-hôtellerie à ctmvoer

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOIS REPÈRES	MINIMUM mensuel (*)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, comims de rang, de bar, de cnsuiie (débutants), serveur/employé de bar, fmeme de ménage, femme-valet de chambre, employé de hall	1 347,44
	105	Caissier restaurant, cmmios de rang, de bar, de cuisine(confirmés), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 356,69
II	110	1/2 cheff de rang, 1/2 cheff de prtiae csniue confirmé, écailler, économiste	1 382,10
	115	Chef de pitrae (débutant)	1 415,67
	120	Chef de rnag confirmé, baamrn confirmé	1 477,22
III	130	Chef de prtiae confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 563,02
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, rnlpeosasbe bar, cave, économiste, plonge (eff. <sup>1</sup> 10), cheff pâtissier (eff. <sup>1</sup> 10)	1 683,24
IV	155	1er maître d'hôtel (eff. <sup>1</sup> 10), cheff de csiuine (eff. <sup>1</sup> 10), cheff pâtissier (eff. <sup>1</sup> 10), cheff de réception	1 863,59
V	175	1er maître d'hôtel (eff. <sup>1</sup> 10), cheff de cusiine (eff. <sup>1</sup> 10), repalsnsobe banquets	2 093,70
VI	205	Responsable restauration, ductreier de l'hébergement	2 452,61
VII	230	Directeur de la restauration, derciuter d'exploitation	2 751,71

(\*) Pelosnrns puaiarqnt assui des hraories de niut (de 21 hereus à 6 hreues du matin).  
 Valeur du SIMC hrroiae burt au 1er jliulet 2008 : 8,71 ?.  
 Valeur du SIMC muneesl burt au 1er julelit 2008 : 1 321,02 ?.

## Avenant Salaires n 14 du 19 décembre 2008

effet rétroactif au 1er nverbome 2008.

(3) Arctlie étendu suos réserve du pncipie de non-rétroactivité des atecs administratifs.

(Arrêté du 25 mras 2009, art. 1er)

Signataires	
Patrons signataires	Cnaisos de Fcnare ; Sacydnit des ciansos moneders de France.
Syndicats signataires	Fédération des sreviecs CDFT ; Fédération nolaitnae des sydiatcns de l'alimentaire, du seltccpae et des ptortisnaes de siecrevs CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des eretnepisrs reveantlt du cmhap d'application des cionsas en Farnce métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent acocrd vsie à réévaluer, à cemoptr du 1er novmbere 2008, la grille des rémunérations meanmilis muleesensls breuts gtaenras au pnsreeonl des jeux tidlaorneits sleon l'annexe jointe.

(2) Alctire étendu suos réserve du prinipce de non-rétroactivité des acets administratifs.  
 (Arrêté du 25 mras 2009, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent aneavnt pnedr efeit à cpmetor de sa srangiute aevc

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Les pteaneairrs sicaoux s'engagent à la réouverture des négociations sleiaarals anavt le 30 jiuin 2009, dnas la msruee où la pososrfein oirantbedit de l'Etat des avtagneas fiaucsx significatifs, conformément aux dednaems formulées auprès des puovors pmbuilcs et puls particulièrement à la ltrete adressée au Priemer mnsriite le 29 obtocre 2008.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe de travail ainsi que d'une deadnme d'extension.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

ANNEXE I

Grille des rémunérations manilméis mnelesules brutes gnetaaais aux plenosres des jeux tlaredotiinns à cepotmr du 1er nvmbree 2008  
 (Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOIS REPÈRES	MINIMUM mensuel (*)
I	100	Chasseur, portier	1 347,44
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, buot de table	1 356,69
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire cmaotlbp ou aux entrées	1 382,10
	120	Croupier de buloe 1re catégorie, ciuoepr 3e catégorie	1 477,22
III	130	Caissier, cerpiour 2e catégorie	1 563,02
	140	Croupier 1e cat.	1 683,24
	150	Sous-chef de table	1 803,47
IV	160	Chef de table, chef de prtaiie 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

(\*) Psrelnons pqaatriunt asusi des hoiraers de niut (de 21 heerus à 6 herues du matin).

Valeur du SIMC hairore burt au 1er jlueilt 2008 : 8,71 ?.

Valeur du SIMC mesunel burt au 1er jluelit 2008 : 1 321,02 ?.

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

de la restauration-hôtellerie (annexe II), seoln les aexnens jointes.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Signataires	
Patrons signataires	Les ciansos de Fnarce ; Le sdacyint des cnasios mdnorees de France,
Syndicats signataires	La fédération des sirveecs CDFT ; La fédération ntniloaae de l'hôtellerie, restaurations, sports, lirioss et cnsioas CFE-CGC ; La fédération naatnlloe des saicytdns de l'alimentaire, du sclpctae et des poretnistas de sicreevs CFTC,

Le présent aavnent prned efeit à ctpmoer de sa sunartige avec effet rétroactif au 1er jvneair 2010.

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe de tairval ansii que d'une daemdne d'extension.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

*Article 1er*  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eseprritnes rnelvaet du camhp d'application des cisaons en France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent arccod vsie à réévaluer, à ctmpeor du 1er jnvaier 2010, les gliels des rémunérations mleaaimns meleleunss brutes gitaanres aux prnoeelnss des activités mceaihs à sous, accueil, gestion, tuhcnqie et spec- tacle (annexe I) et celle du poseenrl

### Annexe I

Grille des rémunérations maiielmns mslneuees beurts ganireats aux psrelnons des activités seivnuats : mhiacnes à sous, accueil, gestion, tuhieqce et saptecclle à ctopmer du 1er jinaver 2010

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et eimolps repères cosepdrnnators	Salaires minimal mensuel pour les prseleons panutqarit asusi des hreraois de niut (*)
I		Machines à suos : équipier, contrôleur des entrées	
		Accueil : chasseur, hôtesse, veriaastie	
	100	Gestion : employé de beuaru	1 367,65
		Technique : anget d'entretien, équipier	
		Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	
105		Machines à suos : hôte, hôtesse	1 377,04
		Technique : aengt technique, contrôleur vidéo	

	110	Machines à suos : contrôleur chargé de la sécurité, cnugaehr tuirtear de monnaie, mécanicien aasnissst clientèle	
		Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, aegnt de sécurité	
II	110	Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, asnitssat contrôleur Technique : ouvrier, anget technique	1 402,83
		Spectacle : régie lumière et son, asasinstt opérateur, accessoiriste, csiesair	
	115	Machines à suos : caissier, tiheienccn	1 436,91
	120	Gestion : cmtbaople débutant, thcniceein piaie débutant	1 499,38
		Spectacle : opérateur	
III	130	Gestion : cbolampre confirmé, thcieiecn piaie confirmé, asstnasit ceocimmarl	
		Technique : chef d'équipe erinteetn (effectif < 5), opérateur vidéo	1 586,47
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, asrttie	
	135	Machines à suos : ressolnabpe des contrôleurs chargés de la sécurité, rlsbpasonee de caisse, raenosbpsle tchuhqee	
		Accueil : raeslopsbne sécurité (effectif < 5), rnsplboaeae auiccel (effectif < 5)	
	140	Machines à suos : contrôleur aduuter	1 708,49
IV	155	Machines à suos : chef ciesaisr	
		Accueil : rnslepasobe sécurité (effectif > 5), rsapsobenle accueil (effectif > 5)	
		Gestion : anaissstt de dritoecin commercial, anegt informatique, rasnsopoble piaie	1 891,54
		Technique : chef d'équipe eeinttern (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, roansplesbe mntnenicaae	
V	175	Machines à suos : mrmebe du comité de drcoitein débutant (effectif < 10)	
		Gestion : cmaboplte pinparil	2 125,11
		Technique : rlabpoessne vidéo	
		Spectacle : régisseur	
VI	205	Machines à suos : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, deceiurtr	
		Gestion : contrôleur de gestion, relasbopsne atriaimtinsdf et comptable, rlosspbnaee informatique, rpsbolsanee commercial, chef comptable, rlnospsabee du peenosrnl	2 489,40
		Technique : dceirtuer tqhuicnee débutant	
		Spectacle : dcturieer artuiitsqe	
VII	230	Machines à suos : dirtuecer des MAS, drceteiur des jeux de tlbae	
		Gestion : dceirtuer des rousecres humaines, dueetcirr attadiinsirmf et fineaicnr	2 792,99
		Technique : dteucrier tqhnecuie	
(*) Hriroae de niut considéré : de 21 hreus à 6 heerus du matin.			
PM : veular du Simc hriaore burt au 1er javienn 2010 : 8,86 ? ; vuealr du Simc muenesl burt au 1er jievnar 2010 : 1 343,77 ?.			

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

cotmper du 1er jnivear 2010

Annexe II

Base : 151,67 heures.

Grille des rémunérations memilnias meeslunels bruet getriaans aux pnroneess de la restauration, hôtellerie à

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et eolipms repères coarndstroneps	Salaire minimal mensuel puor les jeux traditionnels pquinarrt régulièrement des hiroares de niut (*)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, cmmois de rang, de bar, de ciniuse (débutant), serveur/employé de bar, fmmee de ménage, femme/valet de chambre, employé de hlal	1 367,65
	105	Caissier restaurant, commis de rang, de bar, de cuisnie (confirmé), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 377,04
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de pitrae cinusie confirmé, écailler, économiste	1 402,83
	115	Chef de ptaire (débutant)	1 436,91
	120	Chef de rnag confirmé, bmaran confirmé	1 499,38
III	130	Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, ccoiregne	1 586,47
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, rnasoebplse bar, cave, économiste, polnge (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 708,49
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 891,54

V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable bœuf	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
(*) Hiéroarchie de niut considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			
PM : valeur du Simc horaire brut au 1er janvier 2010 : 8,86 ? ; valeur du Simc mensuel brut au 1er janvier 2010 : 1 343,77 ?.			

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

Signataires	
Patrons signataires	Les caissiers de France ; Le syndicat des caissiers marseillais de France,
Syndicats signataires	La fédération des seigneurs CDFP ; La fédération nationale de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et caissiers CFE-CGC ; La fédération nationale des syndiqués de l'alimentaire, du spectacle et des professions de services CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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

Niveau	Indice	Emplois repères caractéristiques	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pariaquant régulièrement des joueurs de niut (*)
I	100	Chasseur, pitre	1 367,65
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, buot 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 cuisinier	1 952,58
	170	Chef du secrétariat et de la psychomotricité	2 074,60
	175	Chef de partie jeux	2 125,11
V	180	Caissier principal	2 185,81
	190	Chef de partie principal	2 307,25
VI	200	Sous-directeur	2 428,69
(*) Hiéroarchie de niut considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			
PM : valeur du Simc horaire brut au 1er janvier 2010 : 8,86 ? ; valeur du Simc mensuel brut au 1er janvier 2010 : 1 343,77 ?.			

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles gracieuses aux pléniers des jeux d'opinion à compter du 1er janvier 2010  
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

## Avenant n 16 du 15 avril 2010 à

# l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles

2010, la grille des rémunérations mnemiilas allueenns brtues gtenaiars aux psnlreones des jeux tnioanridetls soeln l'annexe jointe.

Signataires	
Patrons signataires	Les ciaoens de Fancre ; Le syndicat des cosnias mndeeros de France,
Syndicats signataires	La fédération des sricievs CDFT ; La fédération nalotinae de l'hôtellerie, restaurations, sports, loisirs et csnioas CFE-CGC ; La fédération nilatanoe des syaitncds de l'alimentaire, du spetlcae et des prsnotaties de seirvecs CFTC,

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent anevnat penrd efeit à cpotemr de sa stuanrgie aevc effet rétroactif au 1er jiaenvr 2010.

Article 4  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du tarvial aisni que d'une dadenme d'extension.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des eeisrternps raeventl du camhp d'application des csnaiois en Facrne métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Annexe  
Grille de rémunérations gtnaerias annuelles, congés payés inclus, fixées en fiotnocn du purdoit burt des jeux (PBJ) traditionnels

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010*

Le présent arccod vsie à réévaluer, à cotmepr du 1er jvaienr

(En euros.)

emplois	PBJ inférieur à 1,524 M?	PBJ entre 1,524 et 2,287 M?	PBJ ernte 2,287 et 3,049 M?	PBJ entre 3,049 et 3,811 M?	PBJ entre 3,811 et 4,573 M?	PBJ entre 4,573 et 5,336 M?	PBJ entre 5,336 et 6,098 M?	PBJ etrne 6,098 et 7,622 M?	PBJ enrte 7,622 et 9,147 M?	PBJ supérieur à 9,147 M?
Croupier débutant (*), hôtesse, valet Bout de table	15 924,69	16 019,53	16 114,36	16 209,19	16 304,01	16 876,60	17 479,34	18 222,70	18 945,99	20 432,74
Croupier de boule, changeur Secrétaire	16 391,33	16 517,56	16 643,80	16 770,03	17 358,28	17 967,90	18 609,60	19 401,04	20 171,11	21 753,99
Croupier de bluoie 1re catégorie Croupier 3e catégorie	17 519,51	17 671,51	17 823,51	18 447,04	19 094,10	19 764,68	20 470,57	21 341,16	22 188,21	23 929,39
Caissier, ceuioprr 2e catégorie, pmyhotnsioise	18 886,48	19 561,76	20 051,45	20 752,92	21 480,86	22 235,27	23 029,38	24 008,80	24 961,73	26 920,56
Croupier 1re catégorie	20 339,17	22 496,02	23 059,16	23 865,86	24 702,98	25 570,57	26 483,47	27 610,12	28 706,00	30 958,65
Sous-chef de tbale	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, cehf de ptaire boule Chef caissier	23 244,93	24 801,87	25 422,73	26 312,11	27 235,05	28 191,54	29 198,38	30 440,15	31 648,36	34 131,91
Chef du secrétariat et de la pymoohiisne	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 pairte 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 pciinrpal	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 ptiare pncairipl	27 467,21	30 078,46	30 831,42	31 910,02	33 029,30	34 189,29	35 410,35	36 916,30	38 381,56	41 393,48
Sous-directeur	28 912,94	33 086,31	33 914,57	35 101,01	36 332,23	37 608,23	38 951,38	40 607,93	42 219,72	45 532,82

(\*) Expérience métier de 12 mois maximum.

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FEC FO ; FS CDFT ; CGT ceormcme ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Constatant que le premier niveau des grilles des minima grnaitas (indices 100 et 105) était devenu inférieur au Smic et au regard de la loi du 22 mars 2012, les syndicats de salariés lros de la coimmsson paraitrie mixte du 4 avril 2012 ont demandé la réouverture d'une négociation proratt sur la réévaluation de ces grilles. Les parties ont décidé de trarier ce sjeut à la CPM suivante. Els cnnenienovt des dptionsitios ci-après.

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eertirpness rneevlat du chmap d'application des csinoas en Fracne métropolitaine et dnas les DROM.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il vsie à réévaluer la gillre des rémunérations milemnaiss muenlises btrues gitnreaas au psrneoenl des jeux traditionnels, à ctmposer du 1er juleit 2012, au neaviu du mntnoat du Smic en vueguir puor l'indice 100, de 4 % puor l'indice 105, de 3 % puor l'indice 110 et de 1 % puor les iendics svtniuas (selon l'annexe jointe).

### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arccod prned eeftt à cmetpor de sa signature.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il frea l'objet de formalités de dépôt prévues aux atlceris L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tarival aisini que d'une ddnmaee d'extension.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

### Grille des rémunérations mieniamls mleelunses grtianeas aux pnneloress des jeux tiirodlnnates à ctpemor du 1er jlliuuet 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Indice	Emplois repères correspondants	Salaires miimanl mensuel pour les personnels des jeux traditionnels pratiquant régulièrement des hroareis de niut (*)
I	100	Chasseur, portier	Smic en vigueur
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum), hôtesse, valet, buot de table	1 432,12
II	110	Croupier de boule, changeur, cartier, secrétaire cmoapblte ou aux entrées	1 444,92
	120	Croupier de buloe 1re catégorie, coerpuir 3e catégorie	1 514,37
III	130	Caissier, cipueorr 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 ptarie boule, chef caissier	1 972,11
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 095,35
V	175	Chef de priate jeux	2 146,36
	180	Caissier principal	2 207,67
	190	Chef de pairte principal	2 330,32
VI	200	Sous-directeur	2 452,97

(\*) Haiorre de niut considéré : de 21 heerus à 6 hurees du matin.

PM : veaulr du Smic harioe burt au 1er jvnier 2012 : 9,22 ? ; vaelur du Smic menesul burt au 1er jnaveir 2012 : 1 398,37 ?.

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FEC FO ; FS CDFT ; CGT cecmmore ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Constatant que le peremir naeviu des gelilrs des mimina gnraatis

(indices 100 et 105) était devenu inférieur au Smic et au rreag de la loi du 22 mars 2012, les sciaydms de salariés lros de la cimoomissn patriirae mxtie du 4 avril 2012 ont demandé la réouverture d'une négociation poratnt sur la réévaluation de ces grilles. Les preiats ont décidé de traiter ce sjeut à la CPM suivante. Eells cnnnveoient des dinipositos ci-après.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des erenpetsyris nrevent du champ d'application des cnsoias en Fcnrae métropolitaine et dnas les DROM.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il vsie à réévaluer les glilers des rémunérations milminaes meulsneles buerts graaintes aux pnsreloens des activités mhaeincs à sous, accueil, gestion, teiqhucne et slpctcae (annexe I) et cllee du penrensol de la restauration-hôtellerie (annexe II), à ctmpeor du 1er jielult 2012, au neiavu du mtinnaot du Smic en vguueir puor l'indice 100, de 4 % puor l'indice 105, de 3 % puor l'indice 110 et de 1 % les iniecds sviatuns (selon l'annexe jointe).

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arccod prned effet à cetmpor de sa signature.

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il frea l'objet de formalités de dépôt prévues aux alreitcs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du taraivl asini que d'une dnmadee d'extension.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

### Annexe I

**Grille des rémunérations mainelims meelnluess beruts gearntias aux plroneesns des activités setunvias : maheicns à sous, accueil, gestion, tnuhqciee et sapltcece à cmopetr du 1er jilulet 2012**

Base : 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et eilmops repères correspondants	Salaire mamiinl mensuel pour les prnnseles pratiquant aussi des hiorreas de niut (*)
I	100	Machines à suos : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : anget d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	Smic en vigueur
	105	Machines à suos : hôte, hôtesse Technique : aengt technique, contrôleur vidéo	1 432,12
II	110	Machines à suos : contrôleur chargé de la sécurité, cughaner tutairer de monnaie, mécanicien asnsiastt clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, anget de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, astsnsiat contrôleur Technique : ouvrier, anegt technique Spectacle : régie lumière et son, aйтnssat opérateur, accessoiriste, caissier	1 444,92
	115	Machines à suos : caissier, technicien	1 451,28
	120	Gestion : cotlmbape débutant, tcincehien piaie débutant Spectacle : opérateur	1 514,37
III	130	Gestion : caobtlpme confirmé, teehiicnn piaie confirmé, asssitnat commercial Technique : cehf d'équipe eeetitrrn (effectif < 5), opérateur vidéo. Spectacle : animateur, disc-jokey, musicien, artiste	1 602,33
	135	Machines à suos : rlanseopsbs des contrôleurs chargés de la sécurité, rlansepsbee de caisse, ranebpsloe technique Accueil : repslosnabe sécurité (effectif < 5), rnpoesalbe aeciuel (effectif < 5)	1 663,95
	140	Machines à suos : contrôleur auditeur	1 725,58
IV	155	Machines à suos : cehf caissier Accueil : rboleapsse sécurité (effectif > 5), rnsepsbaoe auciecl (effectif > 5) Gestion : assnatist de dteoiicrn commerciale, agent informatique, rpsbnesaloe paie Technique : cehf d'équipe etetrrnien (effectif > 5), cehf d'équipe vidéo, rnaobseslpe maintenance	1 910,46
V	175	Machines à suos : mbrmee du comité de deorciitn débutant (effectif < 10) Gestion : cbmltapoe principal Technique : rsaeobnlspe vidéo Spectacle : régisseur	2 146,36

VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable informatique et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel Technique : directeur technique débutant. Spectacle : directeur artistique	2 514,30
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 820,92

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

**Grille des rémunérations minimales brutes  
géographiques de la restauration-hôtellerie à  
compter du 1er juillet 2012**

**Annexe II**

Base 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Indice	Filières et emplois repères correspondants	Salaires minimaux mensuels pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar, de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall	Smic en vigueur
	105	Caissier restaurant, commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 432,12
II	110	1/2 chef de rang, 1/2 chef de partie cuisine confirmé, écailler, économiste	1 444,92
	115	Chef de partie (débutant)	1 451,28
		Chef de rang confirmé, boucher confirmé	1 514,37
III	130	Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 602,33
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable bar, cave, économiste, plongeur (effectif > 10), chef pâtissier (effectif < 10)	1 725,58
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), chef de cuisine (effectif < 10), chef pâtissier (effectif > 10), chef de réception	1 910,46
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), chef de cuisine (effectif > 10), responsable banquets	2 146,36
VI	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 514,30
VII	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 820,92

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

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

Signataires	
Patrons signataires	L'ACIF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales brutes géographiques aux paramètres des activités minimales à sous, accueil, gestion, technique et

spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1er janvier 2014 :  
? 2 % sur le niveau I pour les indices 100 et 105 ;  
? 1,5 % sur le niveau II pour les indices 110, 115 et 120 ;  
? 1 % sur le niveau III pour les indices 130, 135 et 140 ;  
? 0,5 % sur le niveau IV pour l'indice 155, sur le niveau V pour l'indice 175, sur le niveau VI pour l'indice 205 et sur le niveau VII pour l'indice 230 (selon les annexes jointes).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

# Annexes

## Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes appliquées aux personnes des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion théâtrale et spectacle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(En euros.)

### Annexe I

Niveau	Indice	Filière et emploi repère correspondant	Salaires minimaux mensuels pour les personnes pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées	1 458,82
		Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire	
		Gestion : employé de bureau	
		Technique : agent d'entretien, équipier	
		Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	
I	105	Machines à sous : hôte, hôtesse	1 460,76
		Technique : agent technique, contrôleur vidéo	
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, gestionnaire de monnaie, mécanicien services clientèle	1 466,59
		Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité	
		Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur	
		Technique : ouvrier, agent technique	
		Spectacle : régisseur lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier	
II	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 473,05
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant	1 537,08
		Spectacle : opérateur	
III	130	Gestion : comptable confirmé, gestionnaire paie confirmé, assistant commercial	1 618,35
		Technique : chef d'équipe électrotechnicien (effectif < 5), opérateur vidéo	
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	
	135	Machines à sous : responsable des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique	1 680,58
		Accueil : responsable sécurité (effectif < 5), responsable accueil (effectif < 5)	
140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 742,83	
IV	155	Machine à sous : chef caissier	1 920,01
		Accueil : responsable sécurité (effectif > 5), responsable accueil (effectif > 5)	
		Gestion : assistant de gestion commercial, agent informatique, responsable paie	
		Technique : chef d'équipe électrotechnicien (effectif > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	
V	175	Machine à sous : membre du comité de direction débutant (effectif < 10)	2 157,09
		Gestion : responsable principal	
		Technique : responsable vidéo	
		Spectacle : régisseur	
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur	2 526,87
		Gestion : contrôleur de gestion, responsable assistant et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel	
		Technique : technicien débutant	
		Spectacle : directeur artistique	
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table	2 835,02
		Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier	
		Technique : technicien technique	

(\*) Horaires de nuit considérés : de 21 heures à 6 heures du matin.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

## Grille des rémunérations mlemains meellnuss butres

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minimal mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des hroieras de niut (*) (base 151,67 heures)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, cmoims de rang, de bar, de cuniise (débutants), serveur/employé de bar, frmee de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall	1 458,82
	105	Caissier restaurant, cimmos de rang, de bar, de cinisue (confirmés), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 460,76
II	110	1/2 cheff de rang, 1/2 cheff de parite ciunise confirmé, écailler, économiste	1 466,59
	115	Chef de ptiare (débutant)	1 473,05
	120	Chef de rnag confirmé, brmaan confirmé	1 537,08
III	130	Chef de piarte confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 618,35
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, rpbsensaole bar, cave, économiste, pngoe (effectif > 10), cheff pâtissier (effectif < 10)	1 742,83
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), cheff de ciunsie (effectif < 10), cheff pâtissier (effectif > 10), cheff de réception	1 920,01
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), cheff de csuiie (effectif > 10), rslpboasene banquets	2 157,09
VI	205	Responsable restauration, derteucir de l'hébergement	2 526,87
VII	230	Directeur de la restauration, dtereucir d'exploitation	2 835,02

(\*) Haorire de niut considéré : de 21 heerus à 6 hurees du matin.

Pour mémoire : vealur du Simc harrioe burt au 1er jievavr 2014 : 9,53 ? ; vaelur du Simc mnueesl burt au 1er janevir 2014 : 1.445,38 ?.

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

? 0,5 % sur le nvaieu IV puor les iicdms 160 et 170, sur le nvaieu V puor les iecids 175, 180 et 190, et sur le nvaieu VI puor l'indice 200 (selon anexe jointe).

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent aorccd penrd effet à cmoetpr du 1er jnaiver 2014.

## Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent aoccrd frea l'objet de formalités de dépôt prévues aux arlicets L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoo du tiraval ansii que d'une damedne d'extension.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

## Annexe I

### Grille des rémunérations mmiilneas mneselues geanartis aux psnoerlms des jeux traditionnels

(En euros.)

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

III	130	Caissier, cpeuorr 2e catégorie	1 618,35
	140	Croupier 1re catégorie	1 742,84
	150	Sous-chef de table	1 867,32
IV	160	Chef de table, cheff de piarte boule, cheff caissier	1 981,97
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 105,83
V	175	Chef de ptriae jeux	2 157,09
	180	Caissier principal	2 218,71
	190	Chef de partie principal	2 341,97
VI	200	Sous-directeur	2 465,23

(\*) Hioarre de niut considéré : de 21 hreus à 6 hereus du matin.

Pour mémoire : vleaur du Simc hariore burt au 1er jvenair 2014 : 9,53 ? ; veualr du Simc meeunsl burt au 1er jaienvr 2014 : 1 445,38 ?.

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

Signataires	
Patrons signataires	La CDF ; L'ACIF,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FEC FO ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des erstiepenrs revenlat du chmap d'application des cioasns en Fancre métropolitaine et dnas les DROM.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il vsie à réévaluer la glrlie des rémunérations mlnieiams

melneesuls bertus gainaerts au pnsenerol des jeux traditionnels, à cmtepor du 1er jvniar 2016, de 1 % sur les naevix I, II et III et de 1,5 % sur les nviaux IV, V et VI (selon l'annexe jointe).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrd prend efeit à coptmer du 1er jvinear 2016.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aercilts L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tariavl asnii que d'une dandeme d'extension.

## Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### Grille des rémunérations memlnaiis mllseuenes genairats au preosennl des jeux tdlniatonires au 1er jevianr 2016

(En euros.)

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

(\*) Hiarroe de niut considéré : de 21 heeurs à 6 heerus du matin.

Pour mémoire : vluear du Simc hiorrae burt au 1er jevinar 2016 : 9,67 ? ; vaelur du Simc mseunel burt au 1er javiner 2016 : 1 466,62 ?.

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

I) et clele du pneesrol de la restauration-hôtellerie (annexe II), à ctpmeor du 1er jeainvr 2016, de 1 % sur les navieux I, II et III et de 1,5 % sur les nvaieux IV, V, VI et VII (selon les anenxes jointes).

## Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accrd pnerd effet à cmotper du 1er jeainvr 2016.

## Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux atircels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du tvrail anisi que d'une dmdeane d'extension.

## Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eitenrrseps rneevalt du chmap d'application des caiosns en Frcane métropolitaine et dnas les départements et régions d'outre-mer.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il vsie à réévaluer les gllreis des rémunérations mianmiles mneulseels brutes gtraeians aux pnlosreens des activités mneicahs à sous, accueil, gestion, tcihenuqe et scetlcape (annexe

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### Annexe I

Grille des rémunérations mieanimls mlllueeses btrues geranaits aux pennrsloes des activités sainvteus : mcenihas à sous, accueil, gestion, tehcinque et slaptece à cmpoter du 1er jeainvr 2016

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et elmopi repère correspondants	Salaire minamil mesenul puor les prenoesns puaiqnrtt aussi les hoiaerrs de niut (*) (Base 151,67 heures)
I	100	Machines à suos : équipier, contrôleur des entrées	1 473,41
		Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire	
		Gestion : employé de bureau	
		Technique : aegnt d'entretien, équipier	
		Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	
	105	Machines à suos : hôte, hôtesse	1 475,37
		Technique : anegt technique, contrôleur vidéo	
II	110	Machines à suos : contrôleur chargé de la sécurité, ceungahr traitetur de monnaie, mécanicien ansistsat clientèle	1 481,26
		Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, anget de sécurité	
		Gestion : secrétaire dactylo, aide-comptable, assniastt contrôleur	
		Technique : ouvrier, anget technique	
		Spectacle : régie lumière et son, aasnitsst opérateur, accessoiriste, caissier	
	115	Machines à suos : caissier, technicien	1 487,78
	120	Gestion : cpbalotme débutant, tcieecinhn piaie débutant	1 552,45
		Spectacle : opérateur	
III	130	Gestion : clmpabtoe confirmé, tihnececin piaie confirmé, asanstist commercial	1 634,53
		Technique : cehf d'équipe eteneritn (effectif < 5), opérateur vidéo	
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	
	135	Machines à suos : reslaebnsops des contrôleurs chargés de la sécurité, rablpnossee de caisse, rlpeassobne technique	1 697,39
		Accueil : raobslsnepe sécurité (effectif < 5), raebnssople acuiצל (effectif < 5)	
	140	Machines à suos : contrôleur auditeur	1 760,26
IV	155	Machines à suos : cehf caissier	1 948,81
		Accueil : rebosasnple sécurité (effectif > 5), rpsebanosle aeicucl (effectif > 5)	
		Gestion : aaintsst de doicterin commercial, anegt informatique, repsaolnsbe paie	
		Technique : cehf d'équipe etineetrn (effectif > 5), cehf d'équipe vidéo, rplsabeonse maintenance	

V	175	Machines à suos : mmerbe du comité de detrcoiin débutant (effectif < 10)	2 189,45
		Gestion : cbatmlope principal	
		Technique : rnspsbasloee vidéo	
		Spectacle : régisseur	
VI	205	Machines à suos : MCD confirmé (effectif > 10), sous-directeur, directeur	2 564,77
		Gestion : contrôleur de gestion, raepsnolsbe admniatsirtif et comptable, rlpnbsseaoe informatique, rbponsaslee commercial, cehf comptable, rsslaoeepbe du personnel	
		Technique : dceertuir tquicnehe débutant	
		Spectacle : dtirceuer artistique	
VII	230	Machines à suos : dciueretr des MAS, dutcerier des jeux de table	2 877,55
		Gestion : deeturir des rreeocsuss humaines, dcriteur aimnitaditrsf et financier	
		Technique : drueceitr technique	

(\*) Hrroiae de niut considéré : de 21 hreues à 6 hueres du matin.  
Pour mémoire : vealur du Simc hrraioe burt au 1er jinvaer 2016 : 9,67 ? ; veluar du Simc musenel burt au 1er jivnear 2016 : 1 466,62 ?.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

gniaerats au pnroneesl de la restauration-hôtellerie au 1er jnviear 2016

## Annexe II

Grille des rémunérations meminilas mleeunlses butres

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et elpomi repère correspondants	Salaire minmial munesel puor les pnleoersns pniqtaarut assui des horeiars de niut (*) (Base 151,67 heures)
I	100	Plongeur, officier, magasinier, cmmois de rang, de bar, de csuiine (débutants), serveur/employé de bar, fmmee de ménage, femme/valet de chambre, employé de hall	1 473,41
	105	Caissier restaurant, cmimos de rang, de bar, de cnsiue (confirmés), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 475,37
II	110	1/2 cehf de rang, 1/2 cehf de prtaie cniuisse confirmé, écailler, économiste	1 481,26
	115	Chef de pairte (débutant)	1 487,78
	120	Chef de rnag confirmé, bmraan confirmé	1 552,45
III	130	Chef de pirate confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 634,53
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, rpbenssaose bar, cave, économiste, pnoige (effectif > 10), cehf pâtissier (effectif < 10)	1 760,26
IV	155	1er maître d'hôtel (effectif < 10), cehf de cusiine (effectif < 10), cehf pâtissier (effectif > 10), cehf de réception	1 948,81
V	175	1er maître d'hôtel (effectif > 10), cehf de cuiinse (effectif > 10), rslbeaonspe banquets	2 189,45
VI	205	Responsable restauration, dtcurieer de l'hébergement	2 564,77
VII	230	Directeur de la restauration, deiuctrer d'exploitation	2 877,55

(\*) Hariroe de niut considéré : de 21 hueers à 6 hueers du matin.  
Pour mémoire : vuelar du Simc hoarire burt au 1er jnavier 2016 : 9,67 ? ; vuelar du Simc mseneul burt au 1er jaeinvr 2016 : 1 466,62 ?.

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

métropolitaine et dnas les DOM.

### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Signataires	
Patrons signataires	SCMF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FEC FO,

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord s'applique à l'ensemble des eirterpesns renleavt du champ d'application des cnaoiss en Fcarne

Il vsie à réévaluer la gllire des rémunérations mmaniels mesuenells beurts graenais au pesornel des jeux traditionnels, à cpmeotr du 1er jevainr 2018, seoln l'annexe jointe, et cmoe siut :  
? inidce 100 : 1 505 ? burt ;  
? iicdne 105 : 1 515 ? burt ;  
? iicdne 110 : 1 525 ? burt ;  
? iicdne 115 : 1 535 ? brut.

Puis à priatr de l'indice 120 par une ametoaguitnn de 1,2 % sur l'ensemble des niveaux.

L'écart etrne les icdnis 100, 105, 110 et 115 derva être puor le futr d'une vealar au monis égale à 10 ? brut.

Les peraits s'engagent par aleulris à déterminer lros des pohnceiars négociations des paerlis miimunms puor les icdneis à pratir de 120 et supérieurs.

Par arlleius une négociation sur les clinsisfotcaais à vienr drvea être engagée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aavnnet prend efeit au 1er jvaenir 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux acrtiels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe de traavil ansii que d'une dendmae d'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Grille des rémunérations mianelims meelenslus gineratas au ponnsseerl des juex trndioiltnaes au 1er jnivaer 2018

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Salaire minmial mensuel pour les juex traditionnels pratiquant régulièrement des horerias de niut (*) (base 151,67 heures)
I	100	Chasseur ? portier	1 505,00
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mos maximum) ? hôtesse ? vealt ? buot de table	1 515,00
II	110	Croupier de bolue ? chagenur ? cirtaer ? secrétaire cobpatmle ou aux entrées	1 525,00
	120	Croupier de buole 1re catégorie ? cueiporr 3e catégorie	1 571,08
III	130	Caissier ? cuiorper 2e catégorie	1 654,14
	140	Croupier 1re catégorie	1 781,38
	150	Sous-chef de table	1 908,62
IV	160	Chef de tlbae ? chef de ptarie bloue ? chef caissier	2 035,84
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 163,07
V	175	Chef de prtaie juex	2 215,72
	180	Caissier principal	2 279,01
	190	Chef de prtaie principal	2 405,63
VI	200	Sous-directeur	2 532,24

(\*) Hroarie de niut considéré : de 21 hueers à 6 heerus du matin.

Écart mmiinal ertne les icdneis 100, 105, 110, 115 au monis égal à 10 ? brut.

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

? iidcne 100 : 1 505 ? burt ;  
 ? idnice 105 : 1 515 ? burt ;  
 ? idicne 110 : 1 525 ? burt ;  
 ? idncie 115 : 1 535 ? brut.

Puis à pratir de l'indice 120 par une atamoiugnten de 1,2 % sur l'ensemble des niveaux.

L'écart etrne les icedins 100, 105, 110 et 115 derva être puor le fuutr d'une vulaaer au mions égale à 10 ? brut.

Les pearits s'engagent par aurlelis à déterminer lros des ponacerihs négociations des pairles muimmins puor les idcneis à priatr de 120 et supérieurs.

Par aliuels une négociation sur les cisfatocansilis à vneir derva être engagée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anevant prend eefft au 1er jeavnir 2018.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux alretcis L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe de taavir ansii que d'une damende d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	SCMF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FSASPS CFT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble des enesrtperis rleaevnt du cmhap d'application des coisans en Fcarne métropolitaine et dnas les DROM.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il vsie à réévaluer les glerils des rémunérations mnmleiais mneelsuls burtes grteaains aux pnnslorees des activités mecnaihs à sous, accueil, gestion, teiuchqne et stceplcae (annexe I) et clele du pensneol de la restauration-hôtellerie (annexe II), à cmtpeor du 1er jneavir 2018 sleon les anxenex I et II jointes, et cmmoe siut :

# Annexes

Grille des rémunérations mnmaies melneus buets gatenars  
aux psolenrs des activités stveainus : mncaies à sous, accueil,  
gestion, tuhicqnee et stelaccpe à cmtope du 1er janevir 2018

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

(En euros.)

## Annexe I

Niveau	Indice	Filière et emlopi repère correspondants	Salaire mminail meunesl puor les pnneselsr paitrquant assui des hriraos de niut (*) (base 151,67 heures)
I	100	Machines à suos : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : anget d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, adie accessoiriste	1 505,00
	105	Machines à suos : hôte-hôtesse Technique : anget technique, contrôleur vidéo	1 515,00
II	110	Machines à suos : contrôleur chargé de la sécurité, cehgnaur tertaiur de monnaie, mécanicien atssnsiat clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, anegt de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, adie comptable, ainsstst contrôleur Technique : ouvrier, agnet technique Spectacle : régie lumière et son, assaintst opérateur, asisircstoece - caissier	1 525,00
	115	Machines à suos : caissier, technicien	1 535,00
	120	Gestion : catoplme débutant, tiinechcen piae débutant Spectacle : opérateur	1 571,08
III	130	Gestion : ctpaoblme confirmé, tcehniein piae confirmé, aasstinst commercial Technique : cehf d'équipe eentitren (eff. < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 654,14
	135	Machines à suos : rnpssbeaoles des contrôleurs chargés de la sécurité, rsonapeslbe de caisse, rpaosnbslee technique Accueil : rpslaonsbee sécurité (eff. < 5), robsnaspele aeccuil (eff. < 5)	1 717,76
	140	Machines à suos : contrôleur auditeur	1 781,38
IV	155	Machines à suos : cehf caissier Accueil : relsobapnse sécurité (eff. > 5), rbsneplasoe aiucecl (eff. > 5) Gestion : assaistnt de detiiorcn commercial, agent informatique, rnpblaesose paie Technique : cehf d'équipe eirteentn (eff. > 5), cehf d'équipe vidéo, roelpssbane maintenance	1 972,20
V	175	Machines à suos : mmbree du comité de dcieroin débutant (eff. < 10) Gestion : ctpmlbaoe principal Technique : ropesslanbe vidéo Spectacle : régisseur	2 215,72
VI	205	Machines à suos : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, rasbeolpnse anstaitiirmdf et comptable, ralbsnosepe informatique, reosplnsabe commercial, cehf comptable, rabseplsnoe du personnel Technique : dtieecrur tuhecqine débutant Spectacle : decruteir artistique	2 595,55
VII	230	Machines à suos : dureicetr des MAS, detceiurr des jeux de table Gestion : dicteuerr des ruescosres humaines, dirueetcr adtiitanrmsif et financier Technique : drtceiuer technique	2 912,08

(\*) Hroarie de niut considéré : de 21 herues à 6 heeurs du matin.  
Écart mianml etrne les idiencs 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 ? brut.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Grille des rémunérations mliemnais mesunlles brtues  
gaieatnrs au ponrsenel de la restauration-hôtellerie au 1er  
jewanir 2018

## Annexe II

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et eplomi repère correspondants	Salaire mmainil meusenl puor les poneenslrs paqnrtaut asusi des haeorris de niut (*) (base 151,67 heures)
--------	--------	--	---

I	100	Plongeur - officier - magasinier - commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - serveur/employé de bar, femme de ménage - femme/valet de chambre - employé de hall	1 505,00
	105	Caissier restaurant - commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - cativier - économiste débutant - réceptionniste	1 515,00
II	110	1/2 chef de rang - 1/2 chef de partie cuisine confirmé - écailler - économiste	1 525,00
	115	Chef de partie (débutant)	1 535,00
	120	Chef de rang confirmé - barmen confirmé	1 571,08
III	130	Chef de partie confirmé - contrôleur restauration - pâtissier - sèmeimor - gvarneutone - concierge	1 654,14
	140	Maître d'hôtel - sous-chef de cuisine - responsable bar, cave, économiste, plongeur (eff. > 10) - Chef pâtissier (eff. < 10)	1 781,38
IV	155	1er maître d'hôtel (eff. < 10) - chef de cuisine (eff. < 10) - chef pâtissier (eff. > 10) - chef de réception	1 972,20
V	175	1er maître d'hôtel (eff. > 10) - chef de cuisine (eff. > 10) - responsable banquets	2 215,72
VI	205	Responsable restauration - directeur de l'hébergement	2 595,22
VII	230	Directeur de la restauration - directeur d'exploitation	2 912,08

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

Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au mois égal à 10 ? brut.

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF,
Syndicats signataires	CSFV CFC ; FS CDF ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutées au 1er janvier 2019,

à compter du 1er janvier 2019, selon l'annexe jointe.

En ce qui concerne la thématique et au principe d'égalité de traitement, aucune dérogation spécifique pour les personnes de moins de 50 ans n'est prévue.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2019.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

### Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes au 1er janvier 2019

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondants	Salaire minimum mensuel pour les joueurs pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
Niveau 1	100	Chasseur ? portier	1 529
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) ? hôtesse ? valet ? buot de table	1 539
Niveau 2	110	Croupier de buole ? cénahagr ? cireatr ? secrétaire combopatie ou aux entrées	1 549
	120	Croupier de buole 1re catégorie ? ceuoirr 3e catégorie	1 595
Niveau 3	130	Caissier ? cuoirr 2e catégorie	1 679
	140	Croupier 1re catégorie	1 809
	150	Sous-chef de table	1 938
Niveau 4	160	Chef de table ? chef de partie boule ? chef caissier	2 067
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 196

Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 249
	180	Caissier principal	2 314
	190	Chef de partie principal	2 442
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 571

(\*) Hoirare de niut considéré : de 21 hreeus à 6 hueers du matin.

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble des eeierpsntrs ralevent du cahmp d'application des csoinas en Fnrace métropolitaine et dnas les DROM.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il vsie à réévaluer les gleirls des rémunérations mmlnaeiis meeelulsns beruts girnaaets aux psonlernes des activités meinhacs à sous, accueil, gestion, tecuhnqie et spcltacee (annexe I) et cllee du pensorenl de la restauration-hôtellerie (annexe II), à cmetopr du 1er jenvair 2019 soeln les axennes I et II jointes.

Eu égard à la thématique et au ppiicnre d'égalité de traitement, acnuue siatploitun spécifique puor les epstrenries de mnois de 50 salariés n'est prévue.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anevnat pnred effet au 1er jainver 2019.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux aiecltrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe de tvraail asini que d'une dnmdae d'extension.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Grille des rémunérations mniaeilms meulleness bruets gnretaais aux pnelsnoers des activités sveantius : mhecnais à sous, accueil, gestion, ticqneue et sltecpae à ceomtrp du 1er jinaver 2019

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et eomlpi repère correspondants	Salaire miimna mensuel pour les pneeonrsls pratiquant aussi des hoarrris de niut (*) (base 151,67 heures)
1	100	Machines à suos : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : anget d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	1 529
	105	Machines à suos : hôte-hôtesse Technique : anegt technique, contrôleur vidéo	1 539
2	110	Machines à suos : contrôleur chargé de la sécurité, cuheangr teauritr de monnaie, mécanicien asstnisat clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, anegt de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, adie comptable, aitsnssat contrôleur Technique : ouvrier, aegnt technique Spectacle : régie lumière et son, anssisat opérateur, aoesictisscre ? caissier	1 549
	115	Machines à suos : caissier, technicien	1 559
	120	Gestion : cptbomlae débutant, tieicchnn piaie débutant Spectacle : opérateur	1 595

3	130	Gestion : cabtmople confirmé, thcicineen piaie confirmé, astsanist commercial Technique : cehf d'équipe enitatern (eff. < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 679
	135	Machines à suos : rnsbsloapees des contrôleurs chargés de la sécurité, rsalbpseonse de caisse, rnaoblepsse technique Accueil : relnbosapse sécurité (eff. < 5), roaebslnpse aeiuccl (eff. < 5)	1 744
	140	Machines à suos : contrôleur auditeur	1 809
4	155	Machines à suos : cehf caissier Accueil : rsnoeplabse sécurité (eff. > 5), rpsneboalse aceiucl (eff. > 5) Gestion : aanisstst de deticior commercial, anegt informatique, raposelbnse paie Technique : cehf d'équipe erttineen (eff. > 5) ? cehf d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 002
5	175	Machines à suos : membre du comité de deiocritn débutant (eff. < 10) Gestion : clamtbope principal Technique : rsbpsnlaoe vidéo Spectacle : régisseur	2 249
6	205	Machines à suos : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, repsobslane ataidrmtsni et comptable, resbalpsnoe informatique, rnspeblasoe commercial, cehf comptable, rpsneolabe du personnel Technique : dteuricer tenuihqce débutant Spectacle : deucirter artistique	2 635
7	230	Machines à suos : detruedir des MAS, dicetruer des jeux de table Gestion : dercutier des recseruoss humaines, druecietr aindtsrimtiaf et financier Technique : deetruicr technique	2 956

(\*) Horaire de niut considéré : de 21 hruees à 6 heeurs du matin.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Grille des rémunérations malieimns mnelesleus bterus ginatreas au pesonenl de la rtaouesitran - hôtellerie à ctpomer du 1er jiveanr 2019

Annexe II

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et elmpoi repère correspondants	Salaire mimnia mensuel pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des hroaries de niut (*) (base 151,67 heures)
1	100	Plongeur, officier, magasinier, cmmois de rang, de bar, de cnsiue (débutants), serveur/employé de bar, fmmee de ménage, femme, vleat de chambre, employé de hall	1 529
	105	Caissier restaurant, cimmos de rang, de bar, de ciusnie (confirmés), caviste, économiste débutant, réceptionniste	1 539
2	110	1 dmei cehf de rang, 1 dmei cehf de patrie ciuisne confirmé, écailler, économiste	1 549
	115	Chef de priate (débutant)	1 559
	120	Chef de rnag confirmé, braman confirmé	1 595
3	130	Chef de piarte confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 679
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, rnsapoesble bar, cave, économiste, pnogle (eff. > 10), cehf pâtissier (eff. < 10)	1 809
4	155	1er maître d'hôtel (eff. < 10), cehf de cisnie (eff. < 10), cehf pâtissier (eff. > 10), cehf de réception	2 002
5	175	1er maître d'hôtel (eff. > 10), cehf de csiunie (eff. > 10) rsleaopsnbe banquets	2 249
6	205	Responsable restauration, dceiertur de l'hébergement	2 635
7	230	Directeur de la restauration, deiurcter d'exploitation	2 956

(\*) Hiraroe de niut considéré : de 21 hueers à 6 hereus du matin.

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

**garanties**

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations liées aux métiers de jeu traditionnels au sein des établissements de jeu traditionnels, et comme suit :

Indice 100 : 1 549 ? brut ;  
Indice 105 : 1 559 ? brut ;  
Indice 110 : 1 569 ? brut ;  
Indice 115 : 1 579 ? brut ;  
Indice 120 : 1 615 ? brut ;  
Indice 130 : 1 700 ? brut ;  
Indice 135 : 1 766 ? brut ;

Indice 140 : 1 832 ? brut ;  
Indice 150 : 1 963 ? brut ;  
Indice 155 : 2 028 ? brut ;  
Indice 160 : 2 093 ? brut ;  
Indice 170 : 2 224 ? brut ;  
Indice 175 : 2 278 ? brut ;  
Indice 180 : 2 343 ? brut ;  
Indice 190 : 2 473 ? brut ;  
Indice 200 : 2 604 ? brut ;  
Indice 205 : 2 668 ? brut ;  
Indice 230 : 2 993 ? brut.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Annexe

Grille des rémunérations minimales mensuelles applicables au personnel des jeux traditionnels

(En euros.)

Niveau	Indice	Emploi repère correspondant	Minima mensuelles pour les jeux traditionnels travaillant régulièrement des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
1	100	Chasseur ? portier	1 549
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) ? hôtesse ? valet ? buot de table	1 559
2	110	Croupier de buole ? chgeunar ? caitrer ? secrétaire cblampoe ou aux entrées	1 569
	120	Croupier de bolue 1re catégorie ? ciperuor 3e catégorie	1 579
3	130	Caissier ? creiopur 2e catégorie	1 700
	140	Croupier 1re catégorie	1 832
	150	Sous-chef de table	1 963
4	160	Chef de talbe ? chef de patire buloe ? chef caissier	2 093
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 224
5	175	Chef de ptiare jeux	2 278
	180	Caissier principal	2 343
	190	Chef de piarte principal	2 473
6	200	Sous-directeur	2 604

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

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

Signataires	
Patrons signataires	CDF ; SCMF ; ACIF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les accords conclus au présent avant sinu que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une annexe spécifique.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations relatives aux différents métiers des activités de restauration hôtelière (annexe I) et de la restauration-hôtellerie (annexe II), solennels les annexes I et II jointes, et comme suit :

Indice 100 : 1 549 ? brut ;  
 Indice 105 : 1 559 ? brut ;  
 Indice 110 : 1 569 ? brut ;  
 Indice 115 : 1 579 ? brut ;  
 Indice 120 : 1 615 ? brut ;  
 Indice 130 : 1 700 ? brut ;  
 Indice 135 : 1 766 ? brut ;  
 Indice 140 : 1 832 ? brut ;  
 Indice 150 : 1 963 ? brut ;  
 Indice 155 : 2 028 ? brut ;  
 Indice 160 : 2 093 ? brut ;  
 Indice 170 : 2 224 ? brut ;  
 Indice 175 : 2 278 ? brut ;  
 Indice 180 : 2 343 ? brut ;

Indice 190 : 2 473 ? brut ;  
 Indice 200 : 2 604 ? brut ;  
 Indice 205 : 2 668 ? brut ;  
 Indice 230 : 2 993 ? brut.

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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

#### Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

#### Annexe I

Grille des rémunérations mensuelles relatives aux différents métiers des activités de restauration hôtelière : restauration à sous, accueil, gestion, spectacle et théâtre

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et emploi correspondant	Minima mensuels pour les professionnels partant aussi des horaires de nuit (*) (Base 151,67 heures)
1	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées	1 549
		Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire	
		Gestion : employé de bureau	
		Technique : agent d'entretien, équipier	
		Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	
105	Machines à sous : hôte, hôtesse	1 559	
	Technique : agent technique, contrôleur vidéo		
2	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur de monnaie, mécanicien assurant clientèle	1 569
		Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité	
		Gestion : secrétaire dactylo, agent comptable, assistant contrôleur	
		Technique : ouvrier, agent technique	
	Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste, caissier		
115	Machines à sous : caissier, technicien	1 579	
120	Gestion : conducteur débutant, technicien débutant	1 615	
	Spectacle : opérateur		
3	130	Gestion : conducteur confirmé, technicien confirmé, assistant commercial	1 700
		Technique : chef d'équipe ennetier (eff. < 5), opérateur vidéo	
		Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	
135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité	1 766	
	Responsable de caisse, responsable technique		
140	Accueil : responsable sécurité (eff. < 5), responsable accueil (eff. < 5)	1 832	
	Machines à sous : contrôleur auditeur		
4	155	Machines à sous : chef caissier	2 028
		Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5)	
		Gestion : assistant de direction commerciale, agent informatique, responsable paie	
		Technique : chef d'équipe ennetier (eff. > 5) ? chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	

5	175	Machines à suons : membrbe du comité de dceiriortn débutant (eff. < 10)	2 278
		Gestion : cptalombe principal	
		Technique : rpsanbsloee vidéo	
		Spectacle : régisseur	
6	205	Machines à suons : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur	2 668
		Gestion : contrôleur de gestion, rnoplsaebe asatirtniidmf et comptable, rsealonbspe informatique, rabepslosne commercial, chef comptable, rpaslnsnoee du personnel	
		Technique : drueectir tiuqhence débutant	
		Gestion : cbopmatle principal	
7	230	Machines à suons : dctereuir des MAS, drteiecur des jeux de table	2 993
		Gestion : deuceitr des rseuscores humaines, ducteier aaaitrntmsif et financier	
		Technique : deiruectr technique	

(\*) Haroire de niut considéré : de 21 heeours à 6 hurees du matin.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Annexe II  
Grille des rémunérations mniimlaes mnleseuels bretus  
gartniaes au poennsrel de la ritoesuatarn ? hôtellerie

(En euros.)

Niveau	Indice	Filière et eolmpi repère correspondant	Minima museensls puor les jeux tdioaetlnris ptaiunqrat régulièrement des haerrios de niut (*) (Base 151,67 heures)
1	100	Plongeur ? oiceiffr ? maegnasiir ? cmomis de rang, de bar, de ciusine (débutants) ? serveur/employé de bar, fmmee de ménage ? femme/valet de cabhmre ? employé de hall	1 549
	105	Caissier rartesnuat ? cmomis de rang, de bar, de cnsuiie (confirmés) ? cvsaitte ? économome débutant ? réceptionniste	1 559
2	110	1/2 Cehf de rnag ? 1/2 cehf de ptaire csnuiee confirmé ? écailler ? économome	1 569
	115	Chef de pitare (débutant)	1 579
	120	Chef de rnag confirmé ? Baramn confirmé	1 615
3	130	Chef de pirate confirmé ? contrôleur ratuiosatren ? pâtissier ? somlemier ? gneaortnvue ? concierge	1 700
	140	Maître d'hôtel ? sous-chef de ciisnue ? rosebansple bar, cave, économomat, pnogle (eff. > 10) ? cehf pâtissier (eff. < 10)	1 832
4	155	1er maître d'hôtel (eff. < 10) ? cehf de ciusne (eff. < 10) ? cehf pâtissier (eff. > 10) ? cehf de réception	2 028
5	175	1er maître d'hôtel (eff. > 10) ? cehf de ciusnie (eff. > 10) ? rlpaoosnbee banquets	2 278
6	205	Responsable rsautietraon ? deirutcer de l'hébergement	2 668
7	230	Directeur de la rersutaatoin ? dtecreuir d'exploitation	2 993

(\*) Hoarire de niut considéré : de 21 hreues à 6 hreues du matin.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 2 avril 2003

En vigueur en date du 29 avr. 2003

Aitrlce 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eemuylorps et tuos les salariés crpoims dnas le cmahp d'application de la ceoviontnn cievoitllce nlianaote des cinasos du 29 mras 2002, les dpiitisosnos de :

Ltadie cvtnoioenn collective, à l'exclusion :

- des treems : " sangraiets ou adhérentes " du quatrième alinéa de l'article 9 " Cmooisismn piartaire nnoialate d'interprétation " du trite II " Négociation - ciintoloican - interprétation " du ctahirpe Ier " Alrcites de la cotevinonn cvoielclte " ;

- des trmees : " en vteru des alecrits L. 122-26 et L. 122-26-1 du cdoe du tairval " du troisième ponit du prgraapahe " Congés puor événements flaiumaix " de l'article 25-4 " Aetrus congés " du tirte V " Coartnt de taiarvl " du catihpre Ier susmentionné, qui conntvevntreiet aux dnosoipitiiss de l'article L. 226-1 du cdoe du tairval ;

- des temers : " qui se vaeirrt cifenor par la même eptrrsniee des missions, dnas le crdae de cnoatrts de triaval distincts, pnaednt puls de vnigt juors dnas un même mios ciivl " du cinquième alinéa du prrapagahe " a) Les erxta " de l'article 26 " Cnrtoat de taiarvl à durée déterminée " du ttrie V susmentionné, qui cenveotrnrnenit aux dinsspiioots de l'article L. 122-3-13 du cdoe du tairval ;

- de la deuxième parshe du deuxième alinéa du prraahgape " 5. Heuers complémentaires " de l'article 28 " Tiraavl à tpems ptirael " du trite V susmentionné, qui cnevtenroit aux dtisioionpss de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tiaavrl ;

- du troisième triet du ppharaagre b et du pagrhaarpe d de l'article 33-4 " Aménagement et oasaginirotn du tpms de tiraval " du ttrie VI " Durée du taivarl " du chtpraie Ier susmentionné, qui ceernntveniot aux diiososptns de l'article L. 212-9 du cdoe du tarvial ;

- des temres : " suaf cniaonserctcs epxleneiteonlcs ou fiettuors " du phaaarprge e de l'article 33-4 susmentionné, qui cteneronvinent aux dopiossniits du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tviaarl ;

- de l'article 33-7 " Earcmnneedt " du ttrie VI susmentionné, qui cntrenieovt aux dnosiptiioss de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du tviraal ;

- des alcteris 34 " Cpotme épargne-temps ", 34-1 " Msie en ouvère ", 34-2 " Ovrretuue et tenue du ctpmoe ", 34-3 " Ainmioeattln du cmptoe ", 34-4 " Ulotaitiisn du ctpmoe épargne-temps ", 34-5 " Satiituton du salarié peadnt le congé " et 34-6 " Cositsaen et tirssomnain du cptome " du ttrie VI susmentionné,

qui ctreenvnnienot aux dssotiinpois du onzième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du taarivl ;

- de l'annexe " Aorccd du 28 août 1997 patonrt sur l'indemnisation des salariés ppnaicrait à la négociation de la covtoneinn cltiecolve nnatloiae des csnioas " ;

- de l'annexe " Alcitre L. 212-9 du cdoe du tvraail ".

L'article 18 bis " Pneimaet des hurees de délégation puor le pnnseroel rémunéré aux pobouires " du ttrie IV " Représentation du psnernoel " du ctiphrae Ier " Aicterls de cntoneoivn cveoliclce " est étendu suos réserve que, conformément à la jsunuricpedre de la Cuor de ctssaioan (Cass. soc. 14 mras 1989, Dteaeie c./Etablissements Pual et Jaen Tiberghien), les dioisnoitss de cet alicrte ne peussnt entraîner une ptree de rémunération puor les salariés concernés.

Le sixième alinéa de l'article 20 " Comité d'entreprise " du ttrie IV susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dspoisntiis du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 432-11 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 24 " Cnartot de tavairl à durée indéterminée " du trite V " Carntot de tairval " du citharpe Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnsiposiiots de l'article L. 122-4 du cdoe du travail, tel qu'il est interprété par la jceiunupsdrre de la Cuor de csaaisotn (Cass. soc. 27 mai 1998, M. Mzion c./M. Saint-Olive et autres, et M. Pihppolit c./M. Saint-Olive).

Le deuxième alinéa de l'article 25-1 " Mioaifcodtin du ctrnaot de traival " du trtie V susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dniipotsosis de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le pmierer treit du troisième alinéa du phrpagaare " a) Indemnités de leimnnicecet " de l'article 25-2 " Rpturue du canrtot de tiaavrl à durée indéterminée " du ttrie V susmentionné, le deuxième turet du troisième alinéa et le quatrième turet du troisième alinéa de ce même papharrage a snot étendus suos réserve de l'application des dpoosntiis du deuxième alinéa de l'article R. 122-2 du cdoe du travail.

Le cinquième pnoit du paarpahrge " Congés puor événements fiilumax " de l'article 25-4 " Aeruts congés " du ttrie V susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dpnsiitiooss combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nvombere 1999 rtealvie au pctae cvvil de solidarité, en vretu deuuql le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du tirvaal est appliablce aux pianrtaeers liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du cdoe du taivarl qui phibroe ttuoe dimatoncsiriin en rasoïn de la sauituon de fmilale et/ou de l'orientation sexuelle.

Le deuxième alinéa du pghaaprrae " Iincdcene de la mdliaae sur

le cortant de taiarvl " de l'article 25-5 " Asbnce puor maalide et ieadtnoimissn " du trite V susmentionné est étendu suos réserve de l'application des doipinitosss des artliecs L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du cdoe du travail.

Le prpraaaghe " 1. Définition " de l'article 28 " Traavil à tepms pteartil " du trite V susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dipiniosotss du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Le pgahrraape " 3. Liiatoitmn des couprues qionnteeuds " de l'article 28 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dintosipios du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail, qui prévoient que les cntprieotraes spécifiques dnivoet être accordées aux salariés lorsque, par aorccd cloeitlcf étendu, les hraoiers de tviraal des salariés à tpmes pietarl comportent, au corus d'une même journée, puls d'une iritopunten d'activité ou une iteproutinn supérieure à duex heures.

Le primeer alinéa de l'article 33-5 " Hueers supplémentaires " du titre VI " Durée du taivral " du cpahtire Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application des doispstoniis des aliretcs L. 212-5, L. 212-8 et L. 212-9 du cdoe du travail.

L'article 33-6 " Durée du tiaavrl du presonenl de l'hôtellerie et de la rsreitutoaan " du titre VI susmentionné est étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail, aouatnrist la msie en place d'un régime d'équivalence des hreeus de trviaal puor l'ensemble du prnsnoeel de la rutrisoetaan et de l'hôtellerie de la cnvienoton coelctvile ntalnoiae des csoinas autorisés.

L'accord du 3 mai 2002 (grilles de rémunérations annexées)

## **ARRETE du 4 juin 2004**

*En vigueur en date du 15 juin 2004*

Arlctie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les emuoylreps et tuos les salariés comirps dnas le cmahp d'application de la cioetnonvn ciclvelote niatnaole des csinoas du 29 mras 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 arvil 2003, les doitsiopsins de :

- l'avenant n° 2 du 28 nmerobve 2003 raltief aux sreaalis des prnseeols des mcianhes à suos et de la restauration-hôtellerie à la coevtoinn clecivlote susvisée.

L'annexe 2 est étendue suos réserve de l'application du décret n° 2003-840 du 1er sempbrete 2003 ritaelf à la durée du taarvil dnas les cnioass qui fixe, à cemptor du 1er jvienar 2004, une durée équivalente de 37 heures hidradaomeebs ;

## **ARRETE du 7 juin 2004**

*En vigueur en date du 17 juin 2004*

Alictre 1er

lretaif aux sarelais mimnia mlesneus butrs garantis, ccnlou dnas le carde de la cniooentvn cillcoetve susvisée et en cinstutanot le chiaprtre III, est étendu suos réserve du resecept des ditpiosinoss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000 modifiée iasrtnanut une gtaianre mulsnleee de rémunération s'agissant :

- de la glrile des rémunérations meimnlais mlesnlues beutrs des peoesnlrns des mhacneis à suos ;

- de la glrile des rémunérations mneialims meenlusels brteus ganrteas au ponesnrel de la restauration-hôtellerie ;

- de la glrile des rémunérations miamenils menlselues bertus gianarets au prnsneeol aciceul ;

- de la grllie des rémunérations mliemanis mseulleens bertus geiarnats au pseeonrnl de gisoten ;

- de la glrile des rémunérations meilamns melulneses breuts gaaitenrs au pneonserl tqeuchine ;

- de la glrile des rémunérations mielainms mlneeulses brutes gtarneias au penosnrel de l'activité spectacle.

Acirlte 2

L'extension des efftes et snotnicas de la cvinonoten civloltece et de l'accord susvisés est fitae à dtear de la plotciubain du présent arrêté puor la durée rnaetst à cirour et aux connotidis prévues par ltadie cotonienvn et par liedt accord.

Arlctie 3

Le deirueter des rltnioaes du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofeicfil de la République française.

Fiat à Paris, le 2 arvil 2003.

- l'avenant n° 6 du 28 nveormbe 2003 raleitf aux rémunérations du pneneosrl des jeux tdteonnairlis à l'accord du 23 décembre 1996 colncu dnas le crade de la ctoonvenin cvctlelieo susvisée.

Acltrie 2

L'extension des efefts et scaotnins des aentvnas susvisés est ftaie à daetr de la pbaotiulcin du présent arrêté puor la durée rsatent à coiurr et aux conoiitnds prévues par lditses avenants.

Arilcte 3

Le dieeuctrr des rioetanls du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oiieffcl de la République française.

Nota. - Le tetxe des avaennts susvisés a été publié au Btlleuin oeciffil du ministère, fisuclcae coenonintvs cvltioleecs n° 2004/2, dnslpibioe à la Dericiotn des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirq de 7,32 Euros.

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les empeyuolrs et tuos les salariés cirmpos dnas le chmap d'application de la citnevonon cclotelive nnoiatate des casnois du 29 mras 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.

#### Article 2

L'extension des effets et avantages 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.

## ARRETE du 26 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

#### Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 2 avril 2003 pronat exnsetoin de la convention collective nationale des caonis 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 alinéas du troisième tiret du paragraphe b et du paragraphe d de l'article 33-4 sont supprimés ;
- 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 rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des caonis du 29 mars 2002, tel qu'étendu

## ARRETE du 8 décembre 2004

*En vigueur en date du 26 déc. 2004*

#### Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des caonis du 29 mars 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les dispositions de l'accord du 3 avril

#### Article 3

L'extension des effets du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalisation convention collective n° 2004/9, diffusion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

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 " participation de la somme des rémunérations " de l'article 33-4 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des deux 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.

#### Article 3

L'extension des effets et avantages 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.

#### Article 4

L'extension des effets du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalisation convention collective n° 2004/31, diffusion à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

2003 relatif à la mise en place de la cession des parts de santé au travail et prévention des risques professionnels dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à

coruir et aux ctnioonids prévues par liedt accord.

Atlirce 3

Le dieucretr des roniealts du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ociiffel de la République

## **ARRETE du 30 mars 2005**

*En vigueur en date du 9 avr. 2005*

Atlirce 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les erlepyomus et tuos les salariés cirmpos dnas le cahmp d'application de la ctoonvenin colceiltve naaitlone des canoiss du 29 mras 2002, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2003, les doiotipsnsis :

- de l'avenant n° 3 du 14 jvaneir 2005 (rémunérations mleiinams mlneeesuls burets gtrenaias des penserlons des maeichns à sous, accueil, gestion, tqineuche et sacecptle et des pnsolnrees de la restauration-hôtellerie) à la cneotvonin civltolece susvisée ;

- de l'avenant n° 7 du 14 jvieanr 2005 à l'accord du 23 décembre 1996 (rémunérations mnlaiiems mluelsnees garatines du pnrnseoel des jeux traditionnels) cclnou dnas le carde de la cnintvooen citocvllee susvisée ;

- de l'avenant n° 8 du 14 jevnair 2005 à l'accord du 23 décembre

## **ARRETE du 12 juin 2006**

*En vigueur en date du 23 juin 2006*

Acitlre 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eelmrouyps et tuos les salariés cmorips dnas le champ d'application de l'accord naaontil prfnosseienl du 31 octobre 2005, rtileaf à la fiaortomn psrslEIFnooenle tuot au Inog de la vie, cnlocu dnas le stuceer des casinos, les dsotisinpois de l'accord nintaol poesinensforl du 31 orobcte 2005 (Formation peleriosslofnne tuot au Inog de la vie) cclnou dnas le sueetcr des casinos, à l'exclusion :

- du paprhgraae 3 (Allocation de fmarotoin des DIF prioritaires) du A (Financement des DIF prioritaires) friangut à l'article 4-7 (Financement du DIF), cmome étant carntiroe aux dtpsiiosins de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail, aux tmeers dlqleeuess les OCPA agréés au tirtte des ctratons ou des périodes de piooanroislainsftsens et du doirt inieividul à la fmrioaotn pnenert en chgare les faris pédagogiques des foomrnitas organisés dnas le cdare du DIF asini que, le cas échéant, les frais de toarrpnst et d'hébergement, mias pas l'allocation de footarmin ;

- des tmeers : " cshiior etrne ietpump ctete cagrhe sur son paln de ftomoiran ou " funraigt au quatrième alinéa de l'article 4-9 (Transférabilité du doirt iudeidnivl à la formation), comme étant cratirnoe aux dstsoiniopis de l'article L. 933-4 du cdoe du travail, qui prévoient l'imputation des dépenses afférentes au driot ieniduvdil à la fitmooran des salariés, et non des acinens salariés.

française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Beliultn offiicefl du ministère, fcliucsae cvnntoenios celitecvlos n° 2003/21, diiplsbnoe à la Drtcoien des Jaunruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

1996 (rémunérations gatiaenrs aeulnnels du preennsol des jeux traditionnels) conclu dnas le cdrae de la covtnnoien cctoelilve susvisée.

Alcirte 2

L'extension des effets et sntaoncis des atennvas susvisés est fatie à deatr de la ploibciatun du présent arrêté puor la durée rtaenst à coruir et aux ctndoiins prévues par letsids avenants.

Arctile 3

Le duiceertr des raeitnols du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual ofefiicl de la République française.

Nota. - Le txete des avnaetns susvisés a été publié au Belluitt oiiffcel du ministère, flscaiuce cotoevnnnis clceitloevs n° 2005/6, dibsnopile à la Driocietn des Juuornax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

Les pmierer et deuxième alinéas du prahagrpae a (Principe) de l'article 4-1 (Mise en orvuee du driot idenuidvil à la formation) snot étendus suos réserve de l'application des dsointpiioss de l'article L. 933-2 du cdoe du travail, aux terems dlqlqueses tuos les salariés, y cormips cuex etnanrt ou staront en curos d'année, deovint bénéficier de 120 hueres de fmroitaon à l'issue de six ans d'ancienneté.

Le pagapahrre b (Mesure tsiitoanrre puor 2004-2005 et anticipation) est étendu suos réserve de l'application des disiotisnpos de l'article L. 933-2 du cdoe du travail.

L'article 4-3 (Suspension du ctaront de travail) est étendu suos réserve du rcepset des dospntioisis du deuxième alinéa de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 sur l'égalité slairlaae etrne les femmes et les hommes, qui prévoient qu'au même tirtte que le congé maternité la période d'absence du salarié puor un congé d'adoption, de présence prantlaee ou puor un congé pranatel d'éducation est intégralement pisre en compte puor le clcual des dirots otervus au tirtte du dirot iuvnddeil à la formation.

L'article 4-9 (Transférabilité du droit iidenvdul à la formation) est étendu suos réserve du rcsept des dtispioonsis de l'article L. 933-6 du cdoe du travail.

Le pragaaphre d (Rémunération) de l'article 5-1 (Le cnroatt de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dnositioips des alricets L. 981-5 et D. 981-1 du cdoe 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 prévue au présent accord et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

### **ARRETE du 12 juillet 2006**

*En vigueur en date du 28 juil. 2006*

#### Article 1er

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national de branche 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 professionnel des métiers et des qualifications) à l'accord national de branche du 31 octobre 2005 (Formation professionnelle tout au long de la vie) conclu dans le secteur des casinos.

### **ARRETE du 6 septembre 2006**

*En vigueur en date du 16 sept. 2006*

#### Article 1er

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés 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° 4 du 24 novembre 2005 relatif à la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes des salariés des activités minces à sous, accueil, gestion, technique, sécurité et restauration-hôtellerie (deux annexes) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 24 novembre 2005 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes générales des joueurs de jeux d'argent (une annexe) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

### **ARRETE du 22 novembre 2006**

*En vigueur en date du 1 déc. 2006*

#### Article 1er

Sont réunies obligatoires, pour tous les employés 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'accord du 2 mars 2006, relatif à un régime de base obligatoire de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles collectives n° 2006/1, disponible à l'adresse des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

#### 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 prévue au présent accord et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/1, disponible à l'adresse des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

- l'avenant n° 10 du 24 novembre 2005 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations générales des joueurs de jeux d'argent (une annexe) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée prévue au présent accord et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2006/2 (accords n° 4 et n° 9) et n° 2006/3 (avenant n° 10), disponibles à l'adresse des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " snuevru avant le 65e anniversaire ", figurant au préambule consacré à la garantie de la garantie décès du A (Garantie décès) de l'article 5 (Couverture de base), comme étant contraire à l'article L. 122-45 du code du travail ;

- des termes : " , avant l'âge de 65 ans , ", figurant au premier alinéa du point consacré à la garantie de l'âge de l'adhésion au présent accord relatif aux assurances de décès du A susmentionné,

comme étant contrairement à l'article L. 122-45 du code du travail ;

- des termes : " ou lorsque celui-ci atteint son 65e anniversaire ",  
frangit au premier alinéa du point susmentionné consacré à la  
garantie d'emploi effectif, comme étant contraire à l'article L. 122-45  
du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à  
date de la publication du présent arrêté pour la durée relative à  
celle-ci et aux modalités prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du  
présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République  
française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel  
du ministère, fascicule complémentaire des lois n° 2006/14 en  
date du 6 mai 2006, disponible à la Direction des Journaux  
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61  
euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

### 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° 26 du 31 janvier 2018 relatif à la modification de l'article n° 3 de l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail, à la convention collective nationale susvisée. Le sixième alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011, tel que modifié par l'avenant, est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier.

### 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.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

JORF n°0170 du 24 juillet 2019

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

convention collective nationale susvisée. L'article 4.B est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### 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.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 5 août 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

JORF n°0184 du 9 août 2019

### 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° 28 du 23 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième point de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- l'avenant n° 29 du 13 décembre 2018 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Le second alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## 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.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/10 et 2019/14, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

JORF n°0190 du 17 août 2019

## 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 :

- l'avenant n° 21 du 24 janvier 2019 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif à la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes du personnel des jeux traditionnels (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif à la réévaluation de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes du personnel des activités de machines à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie (2 annexes), à la convention collective susvisée.

## 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.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

## 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 stipulations de l'avenant n° 27 du 22 novembre 2018 relatif aux congés pour événements familiaux, à la convention collective nationale susvisée. L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## 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.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 21 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)

**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 stipulations de l'avenant n° 31 du 22 janvier 2020 relatif à la réévaluation de la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes du personnel des activités de machines à sous, accueil, gestion, technique, spectacle et restauration-hôtellerie (annexes), à la convention collective 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.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2020

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des casinos (n° 2257)**

**JORF n°0233 du 24 septembre 2020**

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 stipulations de l'avenant n° 4 du 8 janvier 2020 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

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

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

**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.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).