

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CASINOS DU 29 MARS 2002.
ETENDUE PAR ARRETE DU 2 AVRIL 2003 JORF 29 AVRIL 2003.
CASINOS
BROCHURE N° 3167**

RESUME

Champ d'application :

Le champ d'application de la convention collective nationale concerne les salariés composant le personnel des casinos autorisés et des autres activités expressément visées par le cahier des charges dès lors que l'activité du casino correspond à la principale activité de la société dont le code NAF, en principe, est 8559A

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

Le salaire et la classification des métiers :

Le pourboire :

Les casinos distribuent l'intégralité des pourboires au seul salariés des salles de jeux traditionnels ou non. L'intégralité des pourboires recueillis aux tables de jeux est centralisée et répartie par l'employeur de manière suivante :

- L'ensemble du pourboire est mis en commun. Chaque jour, la masse de pourboire est compté et le montant est inscrit dans un registre de comptabilité
- Elle est par la suite divisée en un nombre de parts égal aux salariés, selon leur contrat de travail et leur nombre de jours travaillés.
- Ce paiement est effectué mensuellement et ne figure pas sur les fiches de paie.

Classification des personnels des casinos :

Compte tenu des spécificités propres au secteur des casinos, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois. 7 niveaux de classifications définis en termes de responsabilités, d'autonomie et de connaissances.

Les emplois des casinos sont répartis en 3 filières :

- Exploitation des jeux, regroupant le personnel des jeux de tables et des machines à sous.
- Exploitation hors jeux, regroupant la restauration, les spectacles, les services d'accueil, la techniques et l'hôtellerie (lorsque l'hôtel est situé dans l'enceinte du casino)
- L'administration –gestion (secrétariat, comptabilité...)

Niveau I :

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

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

Niveau II :

- Croupier de boule confirmé, changeur, secrétaire aux entrées, changeur machines à sous, mécanicien/assistant clientèle machines à sous, caissier machines à sous confirmé, technicien machines à sous confirmé.
- Demi-chef de rang, économiste, écailler, chef de rang, barman confirmé, standardiste bilingue, agent de sécurité, voiturier.
Accessoiriste, régie lumière et son, assistant opérateur cinéma, caissier cinéma-théâtre.
Agent technique/ouvrier ayant la formation évoquée dans la définition (menuisier, peintre, maçon, plombier, jardinier, etc.) exécutant des tâches habituelles, lingère.
- Secrétaire dactylo, aide-comptable, assistant contrôleur

Niveau III :

- Croupier, physionomiste, caissier jeux, contrôleur/auditeur machines à sous.
- Chef de partie 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, pouvant encadrer une équipe d'ouvriers (menuiserie, peinture, maçonnerie, jardin), opérateur vidéo.
- Comptable, technicien paie, assistant commercial.

Niveau IV :

- Chef de table, chef caissier, responsable de service machines à sous non membre du comité de direction (caisse, salle, technique, contrôle), chef caissier MAS, chef de partie boule.
- Maître d'hôtel, chef barman (effectif supérieur à 10), 1er maître d'hôtel (effectif inférieur à 10), chef de cuisine (effectif inférieur à 10), chef pâtissier (effectif supérieur à 10), responsable sécurité, responsable accueil.
Responsable maintenance, chef d'équipe d'entretien, chef d'équipe vidéo.
- Assistant de direction commerciale, responsable informatique, responsable paie.

Niveau V :

- Chef secrétariat et physionomie, chef de partie principal jeux, chef partie jeu de table, caissier principal, responsable de salle, membre de comité de direction débutant et qui gère un effectif égal ou inférieur à 10.
- Premier maître d'hôtel (effectif supervisé égal ou supérieur à 10), chef de cuisine (effectif supervisé égal ou supérieur à 10), responsable banquet.
Régisseur.

- Responsable vidéo.
- Comptable principal.

Niveau VI :

- Membre du comité de direction confirmé (effectif supérieur à 10), responsable du service machines à sous, sous-directeur des jeux.
- Responsable restauration, directeur de l'hébergement.
Directeur artistique.
Directeur technique
- Responsable administratif et comptable, responsable commercial, informatique, chef comptable, responsable du personnel, contrôleur de gestion

Niveau VII :

- Directeur des jeux de table, directeur des machines à sous.
- Directeur de la restauration, directeur d'exploitation.
Directeur technique
- Directeur commercial et/ou marketing, directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier

Salaire :

La grille des rémunérations minimale mensuelle est effective selon la classification du personnel.

Personnel des machines à sous, gestion, accueil, technique et spectacle : (indices 2006)

Niveau I : 1 256.49 € à 1 281.81 €

Niveau II : 1 319.37 € à 1 410.18 €

Niveau III : 1 520.21 € à 1 637.14 €

Niveau IV : 1 812.55 €

Niveau V : 2 036.35 €

Niveau VI : 2 385.44 €

Niveau VII : 2 676.34 €

Personnel de la restauration et hôtellerie : (indices 2006)

Niveau I : 1 256.49 € à 1 256.68 €

Niveau II : 1 319.37 € à 1 410.18 €

Niveau III : 1 520.21 € à 1 637.14 €

Niveau IV : 1 812.55 €

Niveau V : 2 036.35 €

Niveau VI : 2 385.44 €

Niveau VII : 2 676.34 €

Durées maximales de travail :

Durée de travail :

La durée du travail conventionnelle est fixée à 35 heures hebdomadaires. Au-delà de cette durée, les heures de travail effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires. Dans les salles de jeux traditionnels, compte tenu des rythmes de travail, des temps de pause de courte durée appelés communément "temps de relève" sont accordés par la

direction sous forme de roulement au maximum toutes les heures et au minimum toutes les 2 heures selon l'activité.

Pour le personnel œuvrant dans les salles de machines à sous, des temps de pause de courte durée sont accordées par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les 2 heures et au minimum toutes les 3 heures selon l'activité.

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

Repos hebdomadaire :

Les salariés disposent de 2 jours par semaine civile et il est pris par roulement.

Travail de nuit :

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

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

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

Jours fériés :

La rémunération et l'indemnité est fixée selon le secteur de travail et le jour férié.

Congés payés :

Les congés sont acquis sur la base de 2 jours et demi ouvrables par moi de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement au 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à des congés.

Pour les salariés de jeux traditionnels :

Le salarié en congés payés cesse de recevoir un pourboire, dans ce cas il perçoit une indemnité de congés payés à la charge de l'employeur.

Autres salariés :

Le salarié reçoit, en règle générale la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité.

Congés exceptionnels :

Congés pour événements familiaux :

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

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables

[...]

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

Congés sans solde

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

- La situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- Congé parental d'éducation ;
- Congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Modification du contrat :

Toutes modifications du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Préavis de rupture :

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu à un préavis d'une durée d'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.

Pour les cadres, le préavis est de 3 mois (sauf fautes grave ou lourde).

Indemnités de licenciement :

Si la rupture provient de l'employeur, elle ouvre droit après 2 années d'ancienneté à une indemnité de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde du salarié ou force majeure.)

Cette indemnité est égale :

- à 1/6 de mois de salaire par année d'ancienneté pour chacune des 6 premières années ;
- et à partir de la 7^e année et pour les années suivantes à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté,

Sans que le montant total de l'indemnité puisse dépasser 10 mois de salaire.

L'indemnité ne peut en aucun cas être inférieure aux indemnités telles que fixées par le code du travail.

Les syndicats :

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

Organisations syndicales de salariés:

Fédération des services CFDT ;

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

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sports, loisirs et casinos CFE-CGC ;

Fédération commerce, distribution, services CGT.