

Avenant n° 16 de la CCN des Casinos relatif à l'égalité professionnelle et salariale

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 7 de la Convention Collective Nationale des Casinos directement issu de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (article L.2241-3 du Code du travail).

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant la fin d'une période triennale d'application du présent accord.

Les parties signataires constatent qu'au jour de signature de l'accord, les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, plus présentes dans les catégories d'employés que dans les catégories d'agents de maîtrise et de cadres. A titre d'exemple, le nombre de femmes occupant les fonctions de membre du comité de direction est faible.

Les parties constatent également que les femmes sont peu présentes dans certains secteurs de nos établissements (jeux de table...). Dans les casinos, comme dans l'ensemble des entreprises, il peut exister, en dehors des personnels payés aux pourboires, des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le rapport de branche met également en évidence que les femmes de la branche demeurent plus fréquemment concernés par les temps partiel que les hommes. Or, le temps partiel peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus. C'est pourquoi il convient d'être particulièrement vigilant quant aux conditions de travail des salariés à temps partiel et notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur les questions de rémunération et de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

L'ensemble des casinos de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord. *CiA*

PSB
BC
FC
CF
CD

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Casinos du 29 mars 2002 étendue par l'arrêté du 2 avril 2003.

Article 2 - Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle

Article 2.1. Le recrutement

Afin d'assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non en raison de leur genre. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au genre ou à la situation de famille, favorisant ainsi les candidats de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les entreprises de la branche s'engagent, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, à appliquer les principes suivants :

- Lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et au féminin les employeurs mentionneront les deux genres (exemples : croupier/croupière, technicien MAS/technicienne MAS, cuisinier/cuisinière...).
- Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, les employeurs soit ajouteront la formule H/F (exemple: agent de la Sécurité H/F); soit utiliseront des termes neutres tels que « chargé(e) de ... » « responsable de ... ».

Les employeurs de la branche s'engagent à ne jamais prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à sa période d'essai. Ils s'interdisent en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 2.2 La promotion et l'évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils de postes similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité. Les entreprises de la branche s'engagent à supprimer les critères retenus dans les définitions des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes de l'accès à ces emplois. Elles veilleront en outre à ce que les aménagements d'horaires qu'ils concernent les hommes ou les femmes ne soient pas un frein à l'évolution de carrière professionnelle des salariés concernés. *CF*

Article 2.3 La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et ainsi pour assurer l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs. Les employeurs de la branche s'engagent à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée. Cette égalité doit être respectée tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs de la branche prendront en compte dans la mesure du possible les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements liées à la charge d'enfants, assurant ainsi un égal accès à la formation des femmes et des hommes. Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation, etc.), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son genre. La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi étudiera chaque année au moment de l'examen du rapport de branche la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Article 3 - Mesures visant à garantir l'égalité salariale

En application de l'article L.2241-9 du Code du travail, inséré par la loi n02006-340 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 Le principe « à travail égal salaire égal »

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Pour l'application du présent accord est considéré comme un « travail égal » un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de compétences sur une mission identique.

Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Les compétences peuvent découler de l'expertise acquise et des responsabilités liées au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte de manière objective. *C.A*

*PGB
MA
BC
CF
E
CD*

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure en annexe de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux compétences professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expertise acquise et des responsabilités exercées. Une différence de rémunération entre des salariés occupant un « travail égal » doit être justifiée par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables.

Article 3.2 Traitement des écarts de rémunération injustifiés

Lorsqu'un écart de rémunération entre salariés occupant un « travail égal » est constaté, les employeurs de la branche doivent étudier les raisons de cet écart et apporter une solution appropriée. Les différentes mesures prises par les employeurs à cette occasion sont présentées annuellement aux représentants du personnel compétents tel que défini à l'article 5 du présent accord.

L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental. A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. A la date de signature du présent avenant, les dispositions des articles L.1225-26 et L.1225-44 du Code du travail sont étendues aux congés parentaux.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans le casino après son congé de maternité, d'adoption ou parental et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans le casino que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié liés directement à son poste de travail. Sont exclues de la base de calcul des augmentations, les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (travail de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail ...) dont le ou la salarié(e) n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail. Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer. On entend par salarié(e) de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable au casino. S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus. S'il n'y a pas au moins deux salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les

DGM
CA B1
CF FC
ML CD

salariés relevant du même niveau dans la classification. S'il n'y a pas au moins deux salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité, d'adoption ou parental (employés, agents de maîtrise, cadres). A défaut, il ya lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

Article 4 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Article 4.1. Les mesures liées aux absences liées à la vie familiale

Les parties signataires soulignent le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux. Ils conviennent des mesures qui suivent pour pallier cette difficulté.

Article 4.1.1. Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et son entreprise, il leur sera systématiquement proposé l'envoi des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. A cet effet, les salariés concernés communiqueront au plus tard la veille de leur départ leur adresse postale et une adresse e-mail à la Direction des Ressources Humaines ou à défaut à la Direction Générale. Au cours du congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel le ou la salarié(e) bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté. Dans ce cas, le ou la salarié(e) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4.1.2. Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les employeurs de la branche organiseront deux entretiens individuels.

Le premier entretien aura systématiquement lieu avant le départ du ou de la salarié(e) en congé. Il a pour objet de faire un point global sur l'activité du ou de la salarié(e) au sein de l'entreprise. Si le ou la salarié(e) le souhaite, il pourra être évoqué la date et les conditions prévisibles de son retour afin de pouvoir déterminer objectivement un projet personnel adapté à ses souhaits d'évolution.

Au cours de cet entretien pourront également être évoqués les besoins en formation du ou de la salarié(e) portant notamment sur les changements de techniques ou de méthode de travail, l'évolution des outils ou de l'organisation, etc. Sur demande du ou de la salarié(e) toutes ou partie de ces formations pourront être effectuées pendant la durée de l'absence. C.A Bc
FC
MR SO

Le second entretien aura lieu, si le ou la salarié(e) l'accepte, avant sa reprise d'activité. Il aura pour objet de faire un point à date sur les modalités convenues lors du premier entretien et sur les conditions de sa reprise d'activité.

D'autres entretiens pourront être fixés selon une périodicité définie entre le ou la salarié(e) et son employeur pendant la durée de l'absence.

Les signataires incitent les employeurs de la branche à favoriser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux (hommes et aux femmes) salariés après un congé parental. A cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires : soit d'acquérir un diplôme reconnu par la branche professionnelle, soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires de la branche professionnelle.

Article 4.1.3. Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés. Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel du casino. Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Article 4.2. Le passage à temps complet et développement du temps partiel choisi

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser :

- Le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;
- Le développement du temps partiel choisi. Le ou la salarié(e) à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même casino, ou à défaut, dans le même groupe a priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Il en est de même pour le ou la salarié(e) à temps complet qui souhaite pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel. Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du ou de la salarié(e) précise la durée du travail souhaitée. A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du ou de la salarié(e), l'employeur informe le ou la

salarié(e) par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, dans un délai de deux semaines, de la liste des emplois à pourvoir dans l'entreprise ou le groupe correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent. L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé. Le ou la salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur. A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précises les nouvelles conditions d'emploi. Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L.3123-8 du Code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- L'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- En cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- L'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- Les conséquences objectives préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

Article 4.3. Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons objectives liées à la bonne marche de l'entreprise. Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition

des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les employeurs à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée. Toute modification de planning sera portée à la connaissance du ou de la salarié(é) au plus tard 7 jours calendaires avant le changement envisagé.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures de travail continu et ne peut comporter plus d'une interruption d'activité (coupure), laquelle ne pourra être supérieure à deux heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Les salariées en congé maternité bénéficieront d'un maintien de cotisations retraite sur la base de son salaire reconstitué à 100% et non sur la base de la rémunération qui lui est réellement maintenue.

Article 5 - Négociation et information dans l'entreprise

Article 5.1. L'obligation annuelle de négocier

Dans les casinos où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les mêmes employeurs doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le casino, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L.2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Ces documents seront remis aux négociateurs en respectant le délai légal.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans le casino, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article 5.2. L'information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Les casinos sont tenus de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la

DGB
CA BC CD
or FC
ML

situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les casinos de cent cinquante salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles du casino, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière du casino.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des casinos de plus de 150 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature. Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 7 - Dépôt et demande d'extension

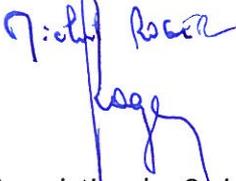
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L.2261-1 5 et L.2261-24 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail. *CA*

BC CD
CF
FC
RSB
TR

Fait à Paris, le 30 novembre 2010

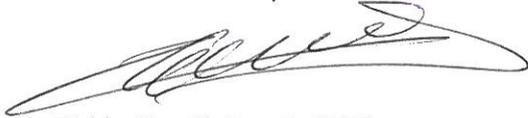
Pour "Casinos de France"

Philippe ROGER


Pour l' "Association des Casinos Indépendants Français"

Pour la Fédération Nationale de l'Hôtellerie-Restaurations, Sports, Loisirs et Casinos CFE-CGC

P. SORIN-BROUET



Pour la Fédération Nationale CFTC Syndicats de l'Alimentaire, du Spectacle et des Prestations de Services

MR. ALBERT Charles



Pour "Syndicat des Casinos Modernes de France"

Benjamin CASTAÑO



Pour la Fédération des Services CFDT

Christophe Dég



Pour la Fédération des Employés et Cadres FEC-FO

J. François


Pour la Fédération CGT Commerce Distribution des Services.

M. CLET Franck

