

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – **CASINOS**

AVENANT N° 8 DU 14 MARS 2008
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : *ASET0850548M*

IDCC : 2257

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des casinos font les constats suivants :

- les salariés souffrant d'un handicap éprouvent encore trop d'appréhension pour se signaler ;
- des mesures doivent être prises pour combattre les idées reçues sur les personnes handicapées ;
- peu d'actions préventives pour le maintien des salariés handicapés dans l'emploi ont été mises en œuvre par les entreprises de la branche ;
- à leur connaissance, peu d'accords d'entreprise ou de groupe sur l'emploi des handicapés ont été conclus par les entreprises de la branche ;
- le taux d'emploi des personnes handicapées dans la branche est faible ;
- l'accueil des personnes handicapées en apprentissage ou en stage reste très limité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, laquelle a favorisé l'extension du champ de la négociation collective, en prévoyant que l'insertion professionnelle des personnes handicapées rentre de façon obligatoire dans le champ de la négociation.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des handicapés doit s'articuler autour de 2 axes directeurs :

- privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation ;
- à titre subsidiaire, développer des actions alternatives à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Conscients de la nécessité de proposer aux entreprises de la branche des dispositifs pour améliorer significativement et durablement l'emploi des personnes handicapées, soucieux d'apporter aux salariés handicapés de la branche les moyens de se maintenir dans leur emploi et de mettre en œuvre davantage d'actions de prévention des risques, syndicats d'employeurs et de salariés ont convenu des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, les organisations syndicales non signataires pourront y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires du présent accord.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, il devra faire l'objet d'un nouvel examen en commission paritaire à l'issue d'une première période de 3 ans.

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

Article 3

Objet de l'accord

Le présent accord intervient en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il a pour but de fixer les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et d'encourager la signature, entre la direction et les organisations syndicales de salariés, d'accords de groupe, au sens de l'article L. 439-1 du code de travail, d'entreprise ou d'établissement en privilégiant ces 2 derniers niveaux de négociation.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues dans le présent accord.

Toute négociation devra débuter par un état des lieux permettant :

- de faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;

- de cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- de proposer des solutions concrètes en termes de démarches, méthodes et moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés.

Ces éléments d'information nécessaires au parfait éclairage du débat devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une liste indicative des informations figure en annexe I du présent accord.

Article 4

Actions de la branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à construire un partenariat avec l'AGEFIPH afin de consacrer des aides financières à des actions telles que :

- aides à l'apprentissage ;
- aides au contrat de professionnalisation ;
- prime à l'insertion ;
- bilan de compétences et d'orientation professionnelle.

Ces actions seront menées dans le cadre d'une convention de branche entre l'AGEFIPH et la branche casinos.

Cette mission est confiée à la commission paritaire nationale santé au travail (CPNST). Il est entendu que les avancées constatées en CPNST feront l'objet, à l'issue de chaque réunion, d'un relevé de décisions. Les conditions dans lesquelles les décisions seront prises dans le cadre de la CPNST devront être arrêtées lors de la première réunion sur le sujet.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les objectifs de toute politique en faveur des travailleurs handicapés doit comporter les 3 axes suivants :

- plan d'embauche directe en milieu ordinaire et coopération avec le secteur protégé ;
- plan d'insertion, de formation et d'évolution professionnelle ;
- plan de maintien dans l'emploi et d'anticipation pour la prise en charge du handicap dans l'entreprise.

Article 5

Actions de prévention

Les parties rappellent en premier lieu l'importance de la prévention des risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles) dans la prévention du handicap.

Elles rappellent que les représentants du personnel, et les CHSCT en particulier, ainsi que les médecins du travail sont des partenaires privilégiés pour construire une politique de prévention des risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Article 6

Respect de la vie privée

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

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui seront signés dans les entreprises de la branche comporteront des dispositions mettant en œuvre les actions qui suivent. D'autres actions peuvent être mises en place dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés et ont pour but d'atteindre les objectifs fixés par les articles 4 et 5 du présent accord.

7.1. Actions de prévention

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés et employeurs aux risques professionnels et prévenir ainsi le handicap, les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement détermineront, en fonction des risques propres à chaque environnement de travail et à chaque poste de travail, des actions concrètes de prévention à mener.

Il est entendu que les CHSCT, comités d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel seront associés en amont aux réflexions sur ces questions.

7.2. Actions destinées à favoriser l'embauche et l'intégration de salariés handicapés

7.2.1. Augmenter le nombre d'embauches de salariés handicapés dans l'entreprise.

Après avoir posé un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi des handicapés, l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement comportera un plan triennal fixant un nombre minimum d'embauches de salariés handicapés. L'objectif de tout accord étant de privilégier ces embauches directes pour atteindre le taux fixé par la loi. Tout accord devra rappeler l'objectif de taux d'emploi de salariés handicapés fixé par la loi. Les accords de groupe ou d'entreprise pourront fixer un nombre d'embauches pour l'ensemble des entreprises qui composent le groupe ou l'ensemble des établissements qui composent l'entreprise.

7.2.2. Inciter les salariés à entreprendre des démarches pour la reconnaissance de leur situation.

Une communication sera mise en œuvre auprès de l'ensemble des salariés du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement pour inciter les salariés concernés à signaler leur situation de salarié handicapé. Cette communication présentera notamment les mesures prises en faveur des salariés handicapés.

Une liste de ces mesures figure à titre indicatif en annexe II du présent accord.

Tout accord identifiera un interlocuteur privilégié qui aura la responsabilité d'accompagner le salarié qui le souhaite dans ses démarches auprès des organismes participant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, maisons départementales des personnes handicapées) ainsi que les organismes de placement ou d'aide aux travailleurs handicapés (AGEFIPH, réseau Cap emploi...).

L'accord pourra prévoir le versement d'une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais liés aux démarches administratives pour tout salarié qui en cours de contrat fait reconnaître sa situation de travailleur handicapé.

7.2.3. Promouvoir les liens avec les institutions compétentes.

Tout accord doit contenir des mesures destinées à favoriser les partenariats avec les acteurs institutionnels de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, qu'il s'agisse :

- de la médecine du travail dont le rôle doit être particulièrement valorisé, eu égard à la surveillance médicale spéciale dont doivent obligatoirement bénéficier les travailleurs handicapés en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- d'actions pouvant être menées conjointement avec la DDTEFP, les régions ou les départements ;
- de partenariats pouvant être menés avec des organismes de formation (AFPA, CFA...) ;
- des liens à promouvoir avec les organismes de placement et de suivi des personnes handicapées tels que l'ANPE, le réseau Cap emploi, les missions locales pour l'emploi... ;
- des aides et projets pouvant être menés en lien avec les organismes visant à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, tel l'AGEFIPH.

7.2.4. Consacrer un budget à l'aménagement des situations de travail.

Un budget annuel sera consacré à l'aménagement des situations de travail, lieux de travail, des postes de travail ou des horaires de travail afin de les adapter à des salariés handicapés.

Cette démarche sera menée en concertation avec la médecine du travail et les représentants du personnel.

Toutes les mesures destinées à faciliter l'accès à l'emploi telles que : étude ergonomique, aménagement de la situation de travail, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation de matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe pourront être financées par ce budget.

7.2.5. Mettre en place des outils d'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise.

Tout accord doit prévoir des mesures destinées à faciliter l'intégration du salarié handicapé dans l'entreprise : accessibilité des locaux ou du poste de travail, adaptation des documents d'accueil, désignation d'un tuteur.

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

7.3.1. Renforcer la formation des salariés handicapés.

Il est rappelé que les salariés handicapés ont le même droit d'accès au plan de formation de l'entreprise que les autres salariés.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement comporteront des mesures visant à adapter les formations prévues au plan de formation aux contraintes des salariés handicapés qui souhaitent y participer : matériel, accessibilité, aménagement des horaires...

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

Les entreprises s'engageront à accepter toutes les demandes de DIF présentées par les salariés ayant le statut de travailleur handicapé dans la limite des heures acquises par le salarié.

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

7.3.2. Promotion professionnelle et déroulement de carrière des salariés handicapés.

Tout accord devra comporter des mesures visant à éliminer toute discrimination des salariés handicapés dans le déroulement de leur carrière. Ces mesures pourront notamment prendre la forme d'entretiens professionnels adaptés, dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Un point sur ces questions sera présenté aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise ou du groupe à l'issue de chaque année d'application de l'accord. Les IRP compétentes en la matière devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

7.3.3. Suivi médical des salariés handicapés.

Les salariés dont le handicap nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise après présentation d'un certificat médical et dans des modalités définies dans les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Il est tenu compte de ces heures dédiées aux soins dans l'établissement des plannings.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement devront prévoir le paiement de ces heures sans toutefois les considérer comme du temps de travail effectif et préciseront les modalités de ce paiement (mode de calcul, périodicité, justificatifs...).

7.3.4. Protéger les salariés handicapés en cas de licenciements économiques dans l'entreprise.

En cas de licenciements économiques, les entreprises s'engageront à ce que les salariés handicapés ne fassent l'objet d'aucune discrimination.

Compte tenu des difficultés de reclassement plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements pour protéger le salarié.

7.3.5. Inaptitude totale ou partielle du salarié handicapé.

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

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

7.3.6. Renforcer l'accompagnement en cas de licenciement.

En cas de licenciement d'un salarié ayant le statut de travailleur handicapé pour toute cause sauf faute lourde, l'entreprise versera une somme correspondant à l'indemnité de licenciement à un organisme spécialisé choisi par l'employeur (type cabinet d'outplacement) chargé d'accompagner le salarié licencié dans sa recherche d'emploi. La somme versée sera plafonnée aux tarifs pratiqués par le cabinet.

7.3.7. Consacrer un budget à l'aménagement des situations de travail.

Un budget annuel sera consacré à l'aménagement des situations de travail, lieux de travail, des postes de travail ou des horaires de travail afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Cette démarche sera menée en concertation avec la médecine du travail et les représentants du personnel.

Toutes les mesures destinées à faciliter le maintien dans l'emploi telles que : étude ergonomique, aménagement de la situation de travail, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation de matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe pourront être financées par ce budget.

7.4. Aide aux salariés ayant une personne handicapée à charge

7.4.1. Aider financièrement les salariés ayant une personne handicapée à charge.

Il sera prévu le versement d'un forfait annuel d'un montant qui ne pourra pas être inférieur à 2 000 € destiné aux salariés ayant à charge une personne reconnue handicapée afin qu'ils puissent acquérir du matériel permettant le maintien à domicile ou améliorant les conditions de vie de la personne handicapée.

Ce forfait sera versé en une ou plusieurs fois sur présentation de factures.

L'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement pourra lister les matériels pris en compte ainsi que les modalités de prise en charge.

Cette aide financière pourra également avoir pour objet de permettre la scolarisation des enfants.

7.4.2. Permettre aux enfants handicapés des salariés de la branche de prendre contact avec le monde du travail.

Les salariés parents d'un enfant handicapé de plus de 14 ans pourront demander à leur entreprise d'accueillir leur enfant pour un stage de découverte de l'entreprise d'une durée minimale de 3 jours.

Ce stage ne sera pas obligatoirement rémunéré.

Un bilan annuel de ces stages (nombre, objectifs...) sera présenté aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise d'accueil.

Article 8

Modalités de suivi de l'accord

Les signataires s'engagent à faire la promotion du présent accord et à encourager la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur le sujet.

La commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels est chargée de concevoir un guide pédagogique à destination notamment des plus petites entreprises de la branche et rappelant les éléments essentiels du présent accord ainsi que les avantages liés à la signature d'un accord d'entreprise agréé.

La commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels étudiera chaque année le bilan d'étape prévu à l'article 2 du présent accord, qu'elle transmettra ensuite à la CPM avec ses préconisations ou remarques.

A l'issue d'une première période de 3 années d'application et avant l'ouverture des discussions en CPM, la CPNST se réunira pour faire le bilan de l'application de l'accord et proposera s'il y a lieu à la CPM des axes d'amélioration et/ou de négociation.

Article 9

Mise en œuvre de l'accord

9.1. Publicité, formalités de dépôt et extension

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

9.2. Date d'application

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

Fait à Paris, le 14 mars 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;
Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicats de salariés :

Fédération des services 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.

ANNEXE I

Liste des éléments d'information à fournir aux institutions représentatives du personnel avant toute négociation d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi des personnes handicapées

<p>Connaissance du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement servant de cadre à la négociation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - secteur d'activité, métiers ; - situation socio-économique actuelle, perspectives, événements récents de la vie du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.
<p>Données du bilan social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - effectif global ; - effectif par établissement ; - pyramide des âges et des qualifications ; - identification des postes, rotation du personnel ; - situation de l'emploi actuelle (embauche, suppression d'emploi, départ en retraite, etc.) ; - contrats utilisés pour l'embauche (CDI, CDD, etc.) ; - événements structurels récents vécus par l'entreprise.
<p>Bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés sur la ou les dernières années.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - montant de la contribution versée à l'AGEFIPH ; - nombre actuel de personnes bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé et situation par rapport à l'obligation d'emploi ; - nature des contrats d'embauche et nombre d'embauches, postes tenus par des travailleurs handicapés (contenu du travail, nature du handicap, etc.) ; - nature et coût de la coopération éventuellement mise en œuvre avec le secteur protégé (ex. : pourcentage du taux d'emploi représenté par la sous-traitance) ; - moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi (adaptation à l'emploi, aménagement de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées) ; - historique des travailleurs handicapés dans l'entreprise ; - analyse des expériences dans l'emploi des travailleurs handicapés (échecs, difficultés...); - mobilisation des institutions représentatives du personnel sur le sujet.

<p>Perspectives d'emploi pour la durée de l'accord.</p>	<ul style="list-style-type: none">- embauches prévues par le groupe, l'entreprise ou l'établissement sur la durée de l'accord (nature des postes, qualifications requises);- objectifs d'emploi de travailleurs handicapés (nombre ou pourcentage du flux d'embauche);- plans d'action retenus (embauche directe, insertion et formation, maintien dans l'emploi, adaptation aux mutations technologiques);- caractéristiques des travailleurs handicapés du ou des bassins d'emploi.
---	--

ANNEXE II

Liste des mesures destinées aux salariés ayant le statut de travailleur handicapé

QUELLES AIDES ?	POUR QUOI FAIRE ?	QUI FINANCE ?
Aide à l'accessibilité des situations de travail.	Compenser la situation de handicap en aménageant le poste ou l'outil de travail, ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.	Détermination de la part financée par le budget de l'entreprise et de la part éventuellement financée par l'AGEFIPH.
Aide au tutorat.	Assurer l'intégration d'un salarié handicapé ou le suivi d'un stagiaire grâce à un tuteur interne ou externe.	
Aides techniques et humaines.	Compenser le handicap au travail (acquisition de matériels, formation à l'utilisation de ces matériels, recours à des interprètes, etc.).	
Aides au contrat de professionnalisation.	Inciter à recruter des travailleurs handicapés formés.	
Aide à l'emploi.	Compenser les charges induites par l'emploi de salariés atteints d'un handicap lourd.	
Aides à l'apprentissage.	Inciter l'accueil des handicapés de moins de 30 ans par la voie de l'apprentissage.	Conditions d'octroi des primes AGEFIPH.
Prime à l'insertion.	Inciter le recrutement dans un emploi durable.	