

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

IDCC : 2257. – **CASINOS**

AVENANT N° 9 DU 30 JUIN 2008

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0850976M*

IDCC : 2257

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005.

Si la prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national elle doit également correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés concernés. Ainsi, les parties conviennent que l'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer, puis de transmettre ses compétences.

Tout effort à destination des seniors doit s'inscrire dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ne doit pas conduire à déplacer les problèmes d'une classe d'âge vers une autre ou à pénaliser l'accès à l'emploi pour les jeunes.

Syndicats de salariés et d'employeurs réaffirment par conséquent leur volonté de créer les conditions pour que la poursuite de la relation de travail présente un intérêt partagé.

*1. 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.

## 2. Bénéficiaires

Sauf dispositions particulières relatives notamment à l'entretien individuel de deuxième partie de carrière ou au bilan de compétences, le présent accord s'applique à tous les salariés, quel que soit leur statut, dès lors qu'ils ont plus de 55 ans.

## 3. Objectifs

### 3.1. Lutter contre les discriminations

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

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

Dans le cadre des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les employeurs identifieront des emplois susceptibles de concerner plus particulièrement les seniors.

Le résultat de cette recherche fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel.

Le contrat de professionnalisation doit être un dispositif prioritaire pour la réinsertion des seniors sans qualification privés d'emploi.

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

Pour promouvoir la transmission des savoirs entre générations, les parties conviennent de l'intérêt de mettre en 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 :

- valorisation de l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors ;
- organisation du partage des savoirs et bonnes pratiques des métiers des casinos.

Le tutorat doit reposer sur le volontariat, le choix des tuteurs appartenant toutefois à l'employeur sur la base de la légitimité professionnelle et l'expérience du salarié.

La liste des tuteurs sera soumise pour avis aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise une fois par an.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein des entreprises, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- la mission du tuteur doit être valorisée dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra donc être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur. L'employeur doit permettre au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires pour la réalisation de sa mission de tuteur ;

- la mission de tutorat est prise en compte au titre des objectifs assignés au tuteur ;
- l'employeur s'assure que le tuteur a reçu la formation *ad hoc* ;
- l'exercice du tutorat sera valorisé par le versement d'une prime dont le montant ne pourra être inférieur à 750 € bruts pour une année de tutorat.

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

#### a) Entretien individuel de deuxième partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers, les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa vie professionnelle.

L'entretien doit être proposé systématiquement à tous les salariés de 45 ans. Il peut, à l'initiative du salarié, être renouvelé tous les 5 ans jusqu'à l'âge de 55 ans.

Cet entretien prend la forme d'un entretien formalisé avec la direction des ressources humaines ou, à défaut, la direction. Le responsable hiérarchique direct du salarié peut assister à l'entretien si le salarié le souhaite.

Au cours de cet entretien devront être évoqués les souhaits des salariés concernant d'éventuels aménagements des conditions d'emploi de poste ou d'horaires.

L'entretien peut être formalisé par un bilan d'étape écrit sur lequel sont portées les mesures à mettre en 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) Bilans de compétences et validation des acquis de l'expérience

Les parties conviennent de l'intérêt d'encourager les actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilans de compétences pour les salariés de plus de 45 ans.

Dans le respect de la réglementation, les employeurs informeront et accompagneront les salariés de plus de 45 ans qui souhaitent initier une telle démarche.

#### c) Formation

La formation professionnelle apparaît comme un outil efficace pour développer l'employabilité des seniors et, à ce titre, elle contribue à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Toutefois, les parties signataires conviennent que les entreprises sont avec les salariés coresponsables du maintien et du développement des compétences, à travers le plan de formation, d'une part, et le DIF, d'autre part.

C'est pourquoi, les employeurs veilleront à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

Dans les entreprises où les représentants du personnel sont consultés sur la formation, le bilan du plan de formation de l'année écoulée devra contenir cet indicateur.

En outre, par dérogation à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, tout salarié de plus de 50 ans pourra abonder de plein droit, au moyen de ses droits à DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien prévu au *a* afin d'augmenter le nombre d'heures consacrées au stage.

Les salariés de plus de 45 ans qui le demandent accèderont en priorité aux dispositifs de période de professionnalisation.

#### *d) Suivi médical*

Les employeurs devront, avant la fin de la première année d'application du présent accord, définir avec leur(s) médecin(s) du travail les modalités d'un suivi médical particulier pour les salariés seniors.

Ce suivi médical particulier devra faire l'objet d'un chapitre spécifique du rapport d'activité annuel établi par le médecin du travail dans le cadre des articles D. 4624-42 et suivants du code du travail.

Il sera recherché un aménagement des postes de travail permettant d'éviter aux salariés seniors les stations debout prolongées.

### 3.4. Accompagner et aménager les fins de carrière

#### *a) Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 55 ans* Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

– être âgé de plus de 55 ans ;

et

– avoir une ancienneté dans l'entreprise de plus de 15 ans, ou de plus de 20 ans dans la branche ;

ou

– avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

#### Temps partiel aidé

Les salariés qui remplissent les conditions posées ci-dessus peuvent demander une réduction de leurs horaires de travail d'au moins 40 % et d'au plus 60 %.

Le passage à temps partiel ne pourra être refusé que pour des raisons impérieuses et motivées liées à l'organisation de l'entreprise.

Les salariés qui adopteront ce dispositif bénéficieront des mesures suivantes :

- prise en charge de la part employeur des cotisations de retraites sécurité sociale et complémentaire calculées sur le salaire reconstitué à temps plein dès lors que le salarié décide lui aussi de cotiser sur le salaire reconstitué ;
- calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

La rémunération sera calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise selon les modalités de rémunération du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.

#### Horaires de nuit

Pour les salariés qui en font la demande il est prévu au choix de l'employeur l'aménagement du temps de travail selon les modalités suivantes :

- un retour progressif aux heures de travail de jour avec un maximum de 600 heures de travail de nuit. Les modalités de mise en œuvre du retour au travail de jour pour les salariés seniors devront faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- une organisation de travail en 4/2 (4 jours de travail, 2 jours de repos). Les modalités de mise en œuvre de cette organisation du travail devront faire l'objet d'un accord d'entreprise.

#### b) Aménagement de la durée du travail pour les seniors de plus de 58 ans Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier des dispositions qui suivent les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de plus de 58 ans ;

et

- avoir une ancienneté dans l'entreprise de plus de 15 ans, ou de plus de 20 ans dans la branche ;

ou

- avoir été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail de plus de 20 %.

#### Aménagement de l'organisation du travail

Pour les salariés bénéficiaires qui le demandent, une organisation de travail en 3/2 (3 jours de travail, 2 jours de repos) pourra être mise en œuvre.

Cette organisation se fait sans augmentation de la durée quotidienne de travail.

En cas de refus, l'employeur doit indiquer les éléments objectifs sur lesquels repose sa décision.

Les modalités de mise en œuvre de cette organisation du travail devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera notamment les règles de prise de congés payés.

A défaut d'accord, les congés seront pris par périodes continues de 5 jours et l'employeur pourra fixer un nombre maximum de personnels pouvant être concernés par le dispositif par service.

c) Aide aux formalités administratives

Tout salarié senior qui le souhaite pourra bénéficier d'un « bilan retraite ».

Il s'agit pour l'employeur d'accompagner le salarié au cours des démarches administratives qui précèdent le départ à la retraite et à lui permettre notamment de connaître les ressources dont il disposera durant sa retraite.

Les employeurs qui ne disposent pas en interne des ressources nécessaires pour procéder à ce bilan pourront s'adresser aux caisses de retraite auxquelles ils cotisent pour mettre en œuvre une aide spécifique destinée à leurs salariés.

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

Un bilan d'application de l'accord après une année d'application sera présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi. Ce bilan présentera l'évolution du taux d'emploi des seniors dans la branche casinos ainsi que le nombre de bénéficiaires des dispositifs prévus à l'article 3 du présent accord. Il comportera également une analyse qualitative des autres mesures présentée dans l'accord, et notamment les entretiens de deuxième partie de carrière. La CPNE fixera le délai dans lequel les bilans lui seront présentés par la suite.

A l'issue de la consultation, la CPNE formalisera un avis avec d'éventuelles recommandations qui sera transmis à la CPM.

#### 5. Mise en œuvre de l'accord

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

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

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

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

Fait à Paris, le 30 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Casinos de France ;  
Syndicat des casinos modernes de France.

**Syndicat de salariés :**

La fédération des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.