

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950728M

IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCMF ;

ACIF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties souhaitent souligner le particularisme des emplois et des compétences déployées au sein de la branche casinos. Les métiers les plus répandus dans les casinos sont en effet liés aux loisirs et aux divertissements, incluant les métiers inhérents aux jeux, à la restauration et aux spectacles-animations. Ces activités étant obligatoires au titre de la réglementation applicable aux casinos.

La désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences a, notamment mais non exclusivement, pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

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*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale dont l'IDCC est le 2257.

## **Article 3**

### *Effet*

Le présent accord annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

## **Article 4**

### *Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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 stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications 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, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 6**

### *Révision*

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 organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

## **Article 7**

### *Dénonciation*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

## **Article 8**

### *Suivi*

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

## **Article 9**

### *Revoyure*

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

## **Article 10**

### *Notification*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

## **Article 11**

### *Dépôt*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 12**

### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)