

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

**AVENANT N° 24 DU 9 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE**

NOR : ASET1750077M  
IDCC : 2257

Entre  
CDF  
SCMF

D'une part, et

CSFV CFTC  
FS CFDT  
CDS CGT  
FEC FO  
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Champ d'application**

Le présent avenant 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 (IDCC 2257).

**2. Mise en œuvre du mécanisme de retraite progressive**

**A. – Conditions légales**

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les partenaires de la branche constatent de la nécessité d'alléger les fins de cursus par la promotion du dispositif législatif issu de la loi du 20 janvier 2014 et du décret du 16 décembre 2014. Il est prévu de mettre en place, par le présent accord, un dispositif conventionnel de retraite progressive. La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel. Ce dispositif ne se substitue pas au dispositif légal concernant le départ à la retraite anticipée prévu pour les carrières longues.

Les dispositions relatives au « temps partiel choisi » ou « temps partiel aidé » ne seront pas cumulables. L'ouverture du droit et le paiement de la retraite progressive, implique l'exercice d'une seule activité à temps partiel.

Afin de pouvoir bénéficier du mécanisme de retraite progressive au sein de son entreprise, le salarié doit pouvoir justifier :

- d’une durée d’assurance d’au moins 150 trimestres d’assurance vieillesse ;
- d’avoir atteint l’âge légal de départ à la retraite (retraite de base) diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

La retraite progressive permettra de travailler à temps partiel et de percevoir une fraction de leur retraite égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l’entreprise, sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.

Pendant toute la période de travail à temps partiel, le bénéficiaire de la retraite progressive continue de cotiser et d’accumuler ainsi des droits pour sa retraite définitive. Au moment de son départ en retraite définitive, sa pension sera donc recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant sa période de retraite progressive.

#### B. – Durée et départ en retraite à taux plein

La retraite progressive dure aussi longtemps que l’activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Le présent dispositif peut être remplacé par une retraite complète, à la demande du salarié, lorsque celui-ci cesse totalement son activité et qu’il en remplit les conditions légales (minimum 62 ans) pour partir à la retraite à taux plein (sans décote).

#### C. – Initiative de la demande et négociations

La branche convient de mettre en place un dispositif de retraite progressive qui se veut aussi ambitieux qu’efficace.

Le salarié désirant bénéficier de la retraite progressive informera par écrit son employeur de sa volonté d’en bénéficier. Ce courrier devra indiquer la durée du temps partiel désiré.

A réception du courrier, l’employeur convoquera le salarié, sous un délai d’un mois, afin d’entendre les souhaits du salarié sur l’organisation de travail désirée.

La répartition du temps de travail sera librement déterminée et négociée par accord entre les parties sur les bases de la volonté exprimée par le salarié. Les modifications ainsi arrêtées feront l’objet d’un avenant au contrat de travail.

Le passage à temps partiel pourra se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Par exemple pour un emploi à mi-temps, le salarié pourra travailler 17 h 30 par semaine à temps plein : 15 jours sur le mois, 1 mois sur deux ou un semestre sur deux, et ce, dans le respect de la nouvelle réduction du temps de travail.

Il sera mis en place autant de réunions que nécessaire, à la discrétion des parties prenantes, le but étant de favoriser la mise en place d’un accord dégageant un consensus et préservant les intérêts réciproques.

A défaut d’accord des parties, l’employeur proposera 3 organisations de travail différentes respectant la quotité choisie par le salarié. Le salarié pourra alors, accepter ou refuser ces propositions, sans que ce refus ne puisse constituer un motif de licenciement. Il pourra également saisir les IRP en cas d’échec total de la négociation.

#### D. – Point annuel en CPM et commission de suivi

Il est institué une commission de suivi de l’accord, qui se réunira une fois par an. Un membre par organisation syndicale signataire sera amené à siéger au sein de cette instance.

Les délégations patronales fourniront aux participants, avant chaque réunion, un état des demandes, qui reprendra les informations suivantes :

- nombre de demandes ;

- nombre de refus ;
- nombre d’acceptations selon leur nature : accord consensuel, sur proposition de l’employeur.

Une synthèse de cette réunion sera transmise pour débat lors de la CPM suivante.

Les participants seront pris en charge dans les mêmes conditions que pour les CPM.

Il est convenu qu’un point annuel sera fait en CPM, afin d’apporter les corrections qui s’avèreraient nécessaires, par négociation collective et avenant au présent accord. La CPM pourra également demander une étude, afin de s’assurer que les salariés des entreprises de la branche sont éligibles à ce nouveau droit, et n’en sont pas exclus de fait.

#### E. – Cotisations retraite

Chaque salarié peut décider de continuer à cotiser pour la retraite sur la base du salaire à temps plein reconstitué. Le salarié acquittera intégralement la partie salariale et l’employeur la partie patronale, sur le différentiel de rémunération.

#### F. – Délai de prévenance de l’employeur

La mise en œuvre de la retraite progressive nécessite un temps d’adaptation de l’employeur lui permettant de s’organiser.

A cet effet, l’accord prévoira un modèle d’organisation constant fondé sur l’anticipation des demandes par un véritable travail en amont, ainsi qu’une procédure transitoire destinée à tous les salariés éligibles à la date de signature de l’accord.

Pour les salariés éligibles à un départ en retraite anticipée à la date de signature de l’accord : il est convenu qu’un préavis de deux mois sera appliqué entre la demande du salarié et la mise en œuvre du dispositif. Néanmoins, l’entreprise pourra décider de ne pas appliquer ce préavis dans le cas où la demande du salarié ne lui poserait aucun problème d’organisation du travail.

Pour les salariés prochainement éligibles : les entreprises devront opérer un recensement des salariés potentiellement éligibles à un départ en retraite anticipé. Ainsi, tout salarié sera contacté par sa direction dans les 4 mois suivant son 59<sup>e</sup> anniversaire. Une étude des critères ouvrant droit à la retraite progressive sera alors conjointement réalisée. Dès que cette démarche aura été effectuée, le salarié devra introduire sa demande officielle 6 mois avant la date à laquelle il sera éligible.

Exemples :

- pour un salarié répondant aux critères légaux à l’âge de 60 ans, ce dernier devra introduire sa demande 6 mois avant sa date anniversaire ;
- pour un salarié répondant aux critères légaux à 60 ans et 5 mois, il devra alors introduire sa demande au plus tard à 59 ans et 11 mois.

Ces mesures d’anticipation permettront un déclenchement de la retraite progressive dès que le salarié y aura droit, sous réserve d’absence de modification importante de l’activité de l’entreprise. Le préavis de 2 mois entre la demande et le déclenchement reste d’application constante.

#### G. – Accompagnement administratif

Au regard des diverses démarches administratives à mettre en œuvre, afin que n’existe aucun délai entre le passage à temps partiel et le paiement des fractions de retraite, le salarié pourra bénéficier d’un accompagnement RH dans le cadre de la constitution de son dossier administratif auprès des pouvoirs publics.

### 3. Dispositions relatives à l’exécution de la retraite progressive

#### A. – Révision de la répartition des horaires

Compte tenu de la mise en œuvre tripartite des dispositions relatives à la retraite progressive, les parties conviennent qu’aucune modification de l’accord sur la répartition des horaires convenue à

l'initiation du mécanisme ne pourra être effectuée. Néanmoins, et compte tenu de situations particulières, des réunions entre le salarié, un représentant de la direction, et un représentant des caisses de retraite pourront être organisées à l'échelon local.

#### B. – Retour à temps plein

Le mécanisme est directement destiné à aménager les fins de carrière en assurant une cessation progressive du travail. En conséquence, le retour à temps plein du salarié ne sera pas envisageable car il dénaturerait le mécanisme de son but initial.

#### C. – Cas du salarié à temps partiel

Le salarié travaillant à temps partiel avant la retraite progressive peut accéder à la retraite progressive sans modifier son temps de travail (circ. DSS/3A 2006-419 du 26 septembre 2006), et sous réserve que ce dernier entre dans les pourcentages fixés. Si tel n'était pas le cas, une modification du temps partiel serait alors négociée entre les parties afin que le salarié soit éligible à un départ progressif.

#### D. – Calcul de l'indemnité de départ en retraite

Afin que le salarié ne soit pas pénalisé par la mise en œuvre du droit à retraite progressive, son indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué et selon les barèmes conventionnels fixés à l'article 25.2 de la convention collective nationale des casinos.

### 4. Entrée en vigueur. – Durée. – Révision Dénonciation. – Formalités de dépôt

#### A. – Date d'effet, durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant son extension et s'applique aux situations en cours.

#### B. – Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

#### C. – Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)