

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

AVENANT N° 27 DU 22 NOVEMBRE 2018  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 25.4  
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1950445M

IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCMF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCSD CGT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de tenir compte des évolutions législatives et d'améliorer les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux et congés exceptionnels contenues dans l'article 25.4 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux se sont entendus sur la rédaction du présent avenant.

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

*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 aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

## Article 2

### *Objet*

Le présent avenant abroge l'article 25.4 de la convention collective nationale et le remplace par l'article 3 ci-dessous.

## Article 3

### *Nouvelle rédaction de l'article 25.4 « Autres congés »*

« Congés pour événements familiaux et congés exceptionnels :

À l'occasion de certains événements, les salariés sans condition d'ancienneté, bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage et Pacs (pacte civil de solidarité) du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage et Pacs d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

(Pour ces deux événements, cités ci-dessus, une franchise de 365 jours à partir du premier acte sera appliquée) ;

- mariage ou Pacs d'une sœur ou d'un frère : 1 jour ouvrable (une fois par personne pour l'un des deux événements) ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- le salarié conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, selon les termes de l'article L. 1225-16 ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou titulaires d'un pacte civil de solidarité ou du concubin ou d'un enfant : 7 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un beau-fils : 2 jours ouvrables (Belle-fille ou beau-fils : enfant d'un des deux conjoints) ;
- décès d'un beau-parent, d'une sœur/demi-sœur ou d'un frère/demi-frère : 3 jours ouvrables (Demi-sœur et demi-frère : ayant un seul des deux parents en commun, mariés ou pacsés) ;
- déménagement, sous réserve d'une franchise de 5 ans : 1 jour ouvrable ;
- maladie d'un enfant : 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans, ces jours étant indemnisés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- la journée défense et citoyenneté (JDC).

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel et de tout autre avantage lié au temps de présence.

En cas de survenance, en dehors de la France métropolitaine, d'un des événements listés ci-dessus, le congé lié à cet événement sera majoré de 1 jour ouvrable.

Les salariés travaillant dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) bénéficieront de la même majoration que prévue ci-avant en cas de survenance d'un des événements listés ci-dessus intervenant en dehors du DROM.

Congés non rémunérés par l'employeur :

Il est rappelé que les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré dans les conditions prévues par les différents textes en vigueur.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant. »

#### **Article 4**

##### *Date d'effet. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5**

##### *Modalités de révision et de dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des 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.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)