

Brochure n° 3167 | Convention collective nationale

IDCC : 2257 | **CASINOS**

Accord du 31 janvier 2020

relatif à la prévention de la pénibilité, aux risques professionnels
et à l'amélioration des conditions de travail

NOR : ASET2050479M

IDCC : 2257

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SCMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux articles L. 4163-1 et suivants du code du travail, le présent accord vise à favoriser la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail dans la branche des casinos.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et service de santé au travail.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des casinos, quelle que soit leur taille, et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Article 2 | *Objet*

L'accord a pour objectif de traiter de la prévention de la pénibilité et des mesures à envisager.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en accompagnant les entreprises dans la prise de mesures notamment énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

S'agissant des entreprises ou des groupes, dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ceux-ci ont l'obligation de conclure un accord collectif qui ne pourra être inférieur au socle minimal conventionnel établi par le présent accord.

Article 3 | *Diagnostic des facteurs de risques professionnels*

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de prendre en compte l'évaluation des risques professionnels.

L'évaluation à l'exposition à un facteur de risque professionnel ne peut se réaliser qu'au sein de l'entreprise au regard d'une analyse de chaque poste de travail dans son contexte.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé.

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, affirment placer au cœur de leurs priorités :

- la mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;
- l'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Les partenaires sociaux ont ainsi réalisé sous forme de tableau, un diagnostic des facteurs de risques professionnels, reproduit ci-après, permettant d'établir les préconisations en matière de prévention telles que décrites ci-après dans le présent accord.

(Voir page suivante.)

Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels

(Légende : gris clair = métier ou poste a priori non exposé ; gris foncé = métier ou poste pouvant être exposé ; blanc = non concerné)

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent chimique dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
Restauration	Plongeur									
	Commis de rang et de cuisine									
	Commis de bar									
	Serveur de bar et de restaurant									
	Caviste									
	Économiste, contrôleur de gestion									
	Chef de rang									
	Chef de partie									
	Écailler									
	Cuisinier/Chef de cuisine/Pâtissier									
	Sommelier									
	maître d'hôtel									
	Responsable banquet									
	Directeur de restauration									
Hôtellerie	Caissier									
	Homme de ménage									
	Valet de chambre									
	Réceptionniste									

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent chimique dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
	Gouvernant									
	Concierge									
	Directeur de l'hébergement									
	Directeur d'exploitation									
	Agent d'entretien									
Machines à sous	Tous les métiers ou postes									
	Mécanicien assistant clientèle									
	Caissier/Chef caissier									
	Technicien									
	Contrôleur auditeur									
Jeux traditionnels	Opérateur vidéo									
	Tous les métiers ou postes									
	Croupier									
Administration	Tous les métiers ou postes									
Cinéma	Tous les métiers ou postes									
Discothèques	Sécurité									
	Bar									
	DJ									

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent chimique dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Équipe travail successif alternance	Travail répétitif	Vibrations mécaniques
Spectacles	Régisseur									
	Technicien du spectacle									
Services extérieurs (entretien, techniques, espaces verts, golfs)										

(Voir page suivante.)

Article 4 | *Recommandations en matière de prévention de la pénibilité*

Le présent article a pour objet de proposer des mesures de prévention, conformément au diagnostic proposé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'article 3 ci-avant.

Ces mesures s'ajoutent aux dispositions en vigueur de la convention collective des casinos.

Facteurs de risques professionnels	Propositions de mesures de réduction
Environnement physique agressif	
Bruit	<p>Mise à disposition des protections individuelles appropriées (Ex. : bouchons moulés, casques etc.)</p> <p>Limiter les volumes sonores et lutter contre les bruits parasites pour la bonne marche de l'entreprise</p> <p>Prise en compte des niveaux sonores dans les achats de matériel</p>
Lumière artificielle	<p>Mise en place des ampoules reproduisant la lumière du jour</p> <p>Éviter l'éblouissement en favorisant un éclairage doux et bien orienté</p> <p>Installation de filtre sur les éclairages LED</p>
Températures extrêmes	<p>Mise à disposition des protections appropriées (Ex. : vestes, gilets...), avec renouvellement des équipements 1 fois/an.</p> <p>Chaleur : mettre des boissons à disposition du personnel</p> <p>Froid : prévoir un chauffage d'appoint (Ex. : quai de livraison...)</p> <p>En cas de canicule, aménager le temps de travail en conséquence (Ex. : pauses...)</p>
Agents chimiques dangereux	<p>Mise à disposition d'équipements spécifiques (Ex. : gants, masque, lunettes, chaussures de protection antidérapantes, etc.)</p> <p>Acheter des produits alternatifs moins agressifs</p> <p>Formation sur l'utilisation des produits</p> <p>Stockage étiqueté avec accès restreint</p> <p>Utilisation de doseur</p>
Contraintes physiques	
Manutention manuelle de charges	<p>Mise à disposition d'équipements spécifiques (EPI)</p> <p>Mettre à disposition en quantité suffisante des appareils de type chariot, transpalette, etc. adaptés aux besoins</p> <p>Formation PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique)</p> <p>Échauffement avant le début du service/temps de réveil musculaire</p> <p>Adapter les hauteurs de travail</p>
Postures pénibles	<p>Mise en place de formations spécifiques</p> <p>Adapter le travail à l'homme (Ex. : hauteurs de travail...)</p> <p>Mise en place d'assis/debout</p> <p>Adapter l'ergonomie des postes de travail</p> <p>Aménagement de l'organisation du travail (Ex. : pauses)</p>

Facteurs de risques professionnels	Propositions de mesures de réduction
Rythmes de travail	
Travail de nuit	<p>Favoriser la mise en place de rythmes de travail adaptés à l'entreprise</p> <p>En cas de vacation d'un poste de jour équivalent, proposition dudit poste en priorité au travailleur de nuit</p> <p>Formation sur la chronobiologie (Ex. : sommeil, alimentation...)</p> <p>Aménagement d'un espace de repos</p> <p>Aménagement de l'organisation du travail (Ex. : prise en compte des rythmes de travail, repos, pauses...)</p> <p>Repos entre 2 séances de 12 heures minimum sous réserve des dispositions dérogatoires légales</p> <p>Rappel : 8 heures maximum de travail (hors accord d'entreprise existant)</p> <p>2 jours de repos consécutifs obligatoires sans préjudice des dispositions de la convention collective</p> <p>Suivi médical adapté</p>
Travail en équipes successives alternantes	Aménagement du temps de travail (prise en compte des rythmes de travail, jours de repos supplémentaires, pauses, etc.)

Article 5 | *Préconisations générales de prévention*

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité dans la branche correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour réduire et ou limiter l'apparition, l'aggravation ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de risques professionnels liés au travail effectué ou à son environnement.

Le volet sur la réparation n'est pas abordé par le présent accord, toutefois les parties signataires reconnaissent la nécessité de son principe. Des négociations s'engageront à la suite de l'extension du présent accord notamment en matière d'aménagement des fins de carrière et de travail de nuit.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre au moins une des propositions de mesure de réduction de la pénibilité due au travail de nuit proposées dans le tableau de l'article 4.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les préconisations déclinées ci-après.

Article 5.1 | *Mesures tendant à la réduction de la polyexposition*

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, doivent être recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

À titre d'exemple, lors de l'achat et/ou du renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments, doivent être pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Article 5.2 | Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Article 5.2.1 | Organisation du travail

Les salariés disposent d'un minimum 2 jours de repos par semaine civile. Les entreprises s'efforcent de privilégier les organisations permettant que ces 2 jours soient pris consécutivement. Les salariés ne pourront travailler plus de 5 jours en continu (sur 1 semaine civile, ou sur une période glissante à cheval sur 2 semaines). Le nombre de jours travaillés en continu pourra, à titre exceptionnel, être porté à 6 jours maximum, dans la limite de 8 fois par an.

Article 5.2.2 | Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière est donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés.

Les entreprises veillent à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou à plusieurs situations de risques professionnels pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise bénéficient d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Article 5.2.3 | Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne pour informer, impliquer et motiver tous les salariés de l'entreprise. Celle-ci communique par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'action.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé-sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assurent notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés (guide ergonomique...) pour aider les entreprises à adapter et à aménager les postes de travail.

Article 5.3 | Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels, la réduction de ces risques suppose l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) », qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, désignent un salarié comme référent « prévention pénibilité au travail » avec son accord.

Ce référent « prévention pénibilité au travail » veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Article 5.3.1 | Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Article 6 | Modalités particulières. Les risques psychosociaux

Sans être un facteur de pénibilité, les parties signataires ont souhaité aborder la thématique des risques psychosociaux, dans le cadre du présent accord, pour une meilleure prise en considération de ces risques au sein de la branche.

Les risques psychosociaux sont des risques d'origine et de nature variées, qui peuvent mettre en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence, des incivilités, des agressions physiques et verbales internes ou externes.

Des pistes de prévention peuvent être envisagées, notamment améliorer la communication interne sur ces sujets en sensibilisant l'ensemble du personnel, et plus particulièrement l'encadrement, à la détection de situations présentant potentiellement des risques psychosociaux.

Mesures générales préconisées :

- mise en place de campagnes d'information/sensibilisation ;
- informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- améliorer la communication dans l'entreprise sur les objectifs et les tâches à accomplir ;
- mettre en place des réunions entre les salariés et les chefs de service, afin de recueillir les dysfonctionnements et les problèmes rencontrés pour accomplir leurs tâches ;
- mesurer la charge de travail avec la capacité et les moyens mis à la disposition des salariés ;
- informer les salariés sur leurs droits et sur les devoirs de l'employeur concernant le harcèlement ;
- mettre en place des formations (employés et managers) sur les thèmes concernés par les risques psychosociaux (gestion du stress, évacuer le stress après le travail, gestion des

clients difficiles, diriger humainement une équipe, s'organiser face à la charge de travail etc.) ;

- agir en permanence et en concertation avec les instances du personnel dans l'entreprise et la médecine du travail.

Risques psychosociaux Propositions de mesures de réduction		
Stress au travail	Tous les salariés	<p>Mise en place de formations ou/et actions spécifiques auprès de l'ensemble des salariés</p> <p>Mise en place ponctuelle d'une cellule de souffrance au travail, composée de l'employeur ou/et d'un représentant et d'un membre des IRP</p> <p>Mise en œuvre d'une procédure de remplacement et/ou de retrait momentané du poste de travail, pour tout salarié exposé à une situation de stress</p> <p>Faire une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise</p>
<p>Harcèlement moral</p> <p>Harcèlement sexuel</p> <p>Violence au travail interne ou externe</p>	Tous les salariés	<p>Intervention systématique de la hiérarchie</p> <p>Remplacement du salarié en cas de litige avec un client</p> <p>Améliorer et fluidifier la communication entre les salariés et les chefs de service</p> <p>Renforcer l'écoute des responsables à l'égard des salariés</p> <p>Mise en place de formations spécifiques liées aux risques de hold-up, attentats et incivilités</p> <p>Aménagement d'une issue de service en cas d'agression extrême dans les caisses JT et MAS</p>

Article 7 | Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

Article 7.1 | L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les niveaux hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et à leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes etc.).

Article 7.2 | Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

L'employeur s'appuie sur l'instance représentative du personnel, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforce la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi. Révision. Dénonciation. Formalités de dépôt

Article 8.1 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.2 | Modalités de révision, de dénonciation et suivi de l'accord

Les dispositions prévues par le présent avenant peuvent faire l'objet de, révisions ou dénonciation selon les règles en vigueur.

Il est précisé que le suivi de l'accord s'effectue, suivant l'extension, dans le cadre de la CPPNI, tous les 2 ans. Pour ce suivi, la CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin.

Article 8.3 | 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 31 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)