

Brochure n° 3167 | Convention collective nationale

IDCC : 2257 | **CASINOS**

Avenant n° 35 du 18 décembre 2023

relatif au travail de nuit

NOR : ASET2450025M

IDCC : 2257

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

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 3122-15 et suivants du code du travail relatives au travail de nuit.

Les diverses activités proposées par les casinos supposent, en effet, des périodes de travail de nuit afin d'assurer l'activité des prestations conformément aux arrêtés d'autorisation de jeux.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche ne requiert pas de dispositions spécifiques.

Article 2 | *Définition du travailleur de nuit*

En application de l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit soit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (par accord d'entreprise, il sera possible de déroger à cette plage horaire) ;
- 270 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Article 3 | *Priorité d'emploi*

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour posté, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le cadre du statut du travailleur de nuit, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent qui s'avèrerait disponible.

La direction porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer.

L'accord de la direction et du salarié sera constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.

En cas de pluralité de candidatures pour un seul poste disponible, la direction départagera les candidats au regard de critères objectifs expliqués aux salariés non retenus.

Article 4 | *Durée de travail*

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures sauf dérogation par accord collectif d'entreprise.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18 du code du travail.

Article 5 | *Pauses*

Dès lors que le temps de travail atteint 6 heures effectives, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes qui sera assimilé à du temps de travail effectif lorsque le salarié doit se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, conformément à l'article 33-2 de la convention collective.

La direction veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité.

Les temps de relève réguliers de l'article 33-2 de la convention collective restent obligatoires :

Dans les salles de jeux traditionnels, compte tenu des rythmes de travail, des temps de pause de courte durée appelés communément « temps de relève » sont accordés par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les heures et au minimum toutes les 2 heures selon l'activité.

Pour le personnel œuvrant dans les salles de machines à sous, des temps de pause de courte durée sont accordés par la direction, sous forme de roulement au maximum toutes les 2 heures et au minimum toutes les 3 heures selon l'activité.

Ces temps de relèves ou de pauses de courte durée sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent permettre aux salariés de maintenir la concentration nécessaire à l'exercice de leur activité.

Article 6 | Contreparties au travail de nuit

6.1. Concernant les salariés (hors cadres aux forfaits)

a) Repos compensateur :

Le travailleur de nuit bénéficiera d'une contrepartie en repos compensateur selon les conditions suivantes :

- s'il accomplit entre 270 à 600 heures de nuit dans l'année civile : 1 jour ;
- s'il accomplit plus de 601 heures de nuit dans l'année civile : 2 jours.

b) Majoration des heures de nuit :

Les parties conviennent pour la mise en place de cet accord une majoration évolutive :

à partir du 1^{er} janvier 2024, les heures de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorées de 0,50 € dès la 1^{re} heure de nuit, et ceci sans tenir compte du statut de travailleur de nuit.

Par accord d'entreprise, il sera possible de porter la plage horaire entre 22 heures et 7 heures du matin.

6.2. Concernant les cadres aux forfaits

Le cadre aux forfaits bénéficiera d'une majoration forfaitaire mensuelle dès lors qu'il effectuera un jour de travail incluant du travail de nuit dans le mois de la manière suivante :

- à partir de l'année 2024 : 25 € bruts.

Le cadre au forfait répondant à la définition du travailleur de nuit, telle que rappelé à l'article 2 du présent accord, bénéficiera d'une contrepartie en repos compensateur d'une journée par an.

Les dispositions, ci-dessus (para 6.1 et 6.2), ne se cumulent pas avec des dispositions déjà existantes en entreprise portant sur le même objet. Dès lors que les usages, décisions unilatérales, ou accords d'entreprise sont plus favorables globalement en repos et contrepartie financière, ces derniers restent applicables.

Article 7 | Protection des femmes enceintes

Toute salariée enceinte dont l'état a été médicalement constaté, bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, jusqu'à la prise effective de son congé de maternité.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus, n'entraîne aucune baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit (ainsi que le médecin du travail) des motifs empêchant son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

Cette garantie de rémunération est composée :

- d'allocations journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- et d'un complément à la charge de l'employeur reconstituant le salaire calculé selon les règles applicables en cas de maladie conformément aux dispositions de la convention collective.

Chaque salariée déclarant sa grossesse à son employeur devra être informée de cet article.

Article 8 | Sécurité

Il est indispensable que tout soit mis en œuvre pour assurer la sécurité des travailleurs affectés à un poste de nuit.

Le CSE mènera une mission destinée à répertorier les risques spécifiques au travail de nuit dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

Les principaux risques seront déterminés suivant la typologie de l'entreprise et de ces horaires d'exploitations, tels que par exemples :

- dangers liés au trajet à des heures de faible affluence ;
- trouble du sommeil.

Pour chaque type de risque, des propositions visant à remédier ou améliorer les situations seront apportées.

Article 9 | Date d'effet. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 10 | Suivi

Les parties conviennent que cet accord fera l'objet d'une négociation chaque année.

Article 11 | Modalités de révision et de dénonciation

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

Il pourra également être révisé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il 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 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)