**ACCORD COLLECTIF RENOVANT LE DISPOSITIF TRAVAIL DE NUIT**

**APPLICABLE AU SEIN DU CASINO DE BESANCON**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**1° - La Société Touristique et Thermale de la Mouillère (STTM),**

S.A.S en charge de l’exploitation du Casino de Besançon dont le siège social est sis 2 avenue Carnot – 25000 BESANCON,

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Besançon sous le numéro : 562 820 357

Répertoriée sous le Code APE : 92.00Z

Représentée par Monsieur XXX agissant en qualité de Directeur Général, Directeur Responsable dûment habilité à cet effet.

Ci-après dénommée « la Société »

D’une part ;

**ET,**

**2°- Les organisations syndicales** représentatives dans l’entreprise :

* CGT, représentée par Monsieur XXX, en qualité de Délégué Syndical,
* CFDT, représentée par Monsieur XXX, en qualité de Délégué Syndical,
* FO, représentée par Monsieur XXX, en qualité de Délégué Syndical,

*Ci-après dénommées « les organisations syndicales »,*

*Ci-après désignées ensemble (1e et 2e) les « parties », les « partenaires »,*

 D’autre part.

**PREAMBULE**

Dans le cadre des négociations annuelles 2020 portant notamment sur les rémunérations et l’organisation du travail, les parties ont examiné la situation de l’entreprise, ses modes d’organisation, et le contexte plus général du secteur d’activité ainsi que la situation nationale en termes de pouvoir d’achat.

Les parties ont souhaité appliquer la décision favorable du Groupe JOA, annexée au présent accord, visant à mieux rémunérer toute heure de nuit accomplie, sans réserver ce régime aux seuls travailleurs de nuit comme jusqu’alors.

Cette réflexion s’est ainsi inscrite dans le cadre :

* de la convention collective nationale de branche étendue des Casinos du 29 mars 2002 disposant, notamment en son article 35.3, du recours au travail de nuit ;
* des dispositions de la décision unilatérale du 09 octobre 2005 sur le travail de nuit en vigueur ;
* et de la décision du groupe JOA du 28 janvier 2020, après échanges avec les membres du comité de groupe JOA

Dans un objectif de simplification et de bonne diffusion des informations, les parties ont ainsi souhaité reprendre dans un seul texte l’ensemble du dispositif relatif au travail de nuit et à ses compensations au sein du Casino de Besançon, ainsi qu’elles l’avaient disposé dans l’accord dit de NAO du 18 mai 2020.

Les parties sont ainsi convenues de rappeler les dispositions suivantes :

**ARTICLE 1- RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT**

La délégation de service public accordée au casino de Besançon impose à l’établissement la nécessité d’assurer la continuité de l’activité économique conformément à des horaires d’ouverture à ses clients définis avec la Mairie.

A ce titre, l’activité du casino consiste en un concept de divertissement et loisirs en journée mais également en soirée, axés autour de prestations notamment de Bar, Restauration, Animation/loisirs, Séminaires et Salles de jeux.

**ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble du personnel lié par un contrat de travail au Casino de Besançon dans l’ensemble des filières métiers de la Société et sous réserve des mentions spécifiques propres à chaque article qui suit.

En effet, en fonction des besoins de service, chaque collaborateur(trice) est susceptible d’être affecté(e) à un horaire de nuit, sur consigne de son responsable hiérarchique.

Les emplois plus particulièrement concernés par le travail de nuit en accessoire ou principal, sont notamment : les croupiers(ères), personnels de salles de jeux traditionnels et MAS, les salariés des services Bar, restauration, animation et sûreté / sécurité.

**ARTICLE 3 – DEFINITIONS**

**Article 3-1 : Définition du travail de nuit : plage Horaire du travail de nuit**

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 et L.3122-15 du Code du travail, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin pour le compte du casino est considéré comme travail de nuit

**Article 3-2 : Définition du (de la) travailleur(euse) de nuit**

En application des dispositions des articles L. 3122-5 et L. 3122-15, les partenaires rappellent qu’est considéré(e)travailleur(euse) de nuit, tout(e) collaborateur(trice) qui accomplit durant la plage horaire définie à l’article 3.1 précédent, un minimum de 270 heures pendant une période de 12 mois appréciée sur l’année civile.

**ARTICLE 4 – COMPENSATIONS**

**Article 4-1 : Compensation sous forme de repos rémunéré**

Afin d’améliorer les conditions de travail et de tenir compte de la pénibilité au travail, les parties rappellent qu’elles ont souhaité une acquisition progressive des repos compensateurs du travail de nuit (RCN), en fonction du nombre d’heures de nuit réellement accomplies sur la période de référence :

* **Tout(e) salarié(e)** dont la **durée de travail est décomptée en heures** travaillant selon des horaires de nuit pour une durée de travail jusqu’à 270 heures, bénéficiera d’**UNE (1) journée de repos compensateur au travail de nuit** (RCN) par période de référence, sans possibilité de se le faire payer ;
* **Tout(e) salarié(e)** dont la **durée de travail est décomptée en heures** et qui sera considéré(e) comme **travailleur(euse) de nuit** conformément aux dispositions de l’article 3-2 ci-dessus, travaillant selon des horaires de nuit pour une durée de travail comprise entre 270 et 540 heures, bénéficiera de **QUATRES (4) journées de repos compensateur au travail de nuit** (RCN) par période de référence, avec possibilité de se faire payer jusqu’à trois jours ;
* **Tout(e) salarié(e)** dont la **durée de travail est décomptée en heures** et qui sera considéré(e) comme **travailleur(euse) de nuit** conformément aux dispositions de l’article 3-2 ci-dessus, travaillant selon des horaires de nuit pour une durée de travail de plus de 540 heures, bénéficiera de **SIX (6) journées de repos compensateur au travail de nuit** (RCN) par période de référence, avec possibilité de se faire payer jusqu’à cinq jours ;

Dans les deux derniers cas, un jour de récupération doit être obligatoirement pris.

Le paiement de ces jours se fera une fois par trimestre pour des raisons de comptabilité.

Il est précisé que ces journées ne se cumulent pas.

Pour faciliter les décomptes, il est rappelé qu’une journée est décomptée à hauteur de 7 heures pour les « temps complet » et au dû prorata de leur durée contractuelle pour les « temps partiel ». Ces repos pris s’imputeront en déduction sur la durée de travail à réaliser.

Ces dispositions s’appliquent ainsi aux salariés NON CADRES ou CADRES, dont la durée de travail est décomptée en heures.

Il est précisé que les salariés ayant le statut « cadres autonomes dits en forfait annuel en jours » ou le statut « cadres dirigeants » travaillant selon des horaires de nuit, bénéficieront d’**UNE (1) journée forfaitaire de RCN** par période de référence.

Les partenaires rappellent l’importance pour chaque collaborateur(trice) de solliciter auprès de leur responsable la prise de leur repos, idéalement dans les 2 mois de leur acquisition, dans le but de s’assurer des temps de repos permettant de réduire la pénibilité.

Les responsables de service pourront également inciter la prise du(des) RCN par les collaborateurs(trices) lorsque les possibilités de service le permettent.

Dans l’objectif de permettre au collaborateur(trice) de mieux se reposer, les RCN seront pris prioritairement par journée complète. A titre exceptionnel, les salarié(e)s dont les horaires de travail prévoient une coupure pourront prendre les RCN par demi-journée (décomptée à hauteur de 3.5 heures pour les temps complet).

Il est également précisé que les RCN pourront être accolés, sous réserve des possibilités de service, à d’autres types de repos (congés payés par exemple) pour une meilleure prévention de la pénibilité.

**Article 4-2 : Compensation salariale à compter du 01er mai 2020 pour toute heure de nuit, sous réserves d’une condition d’ancienneté de 6 mois continue**

En application de la décision du groupe JOA présentée en réunion CSE et annexée au présent, les parties sont convenues d’appliquer **à compter de la soirée de travail rattachée au 01er mai 2020** :

* un nouveau régime d’indemnisation de toute heure de nuit accomplie sur la période rappelée à l’article 3-1 précédent.

Par conséquent, toute heure de de nuit travaillée entre 21 heures et 06 heures du matin, à compter du 01er mai 2020 - 21 heures :

* sera majorée d’un montant forfaitaire brut horaire de 0.75 €uros
* pour tous les salariés ayant une ancienneté d’au moins 6 mois continue, l’ancienneté étant appréciée au premier jour du mois civil (à titre strictement indicatif avoir au moins 6 mois d’ancienneté au 01er mai 2020, pour bénéficier de la majoration de 0.75 € pour toute heure de nuit accomplie à compter du 01er mai 2020 – 21 heures).

Ces dispositions relatives à la compensation salariales s’appliquent aux seul/e/s salarié/e/s non cadres OU cadres dont la durée de travail est décomptée en heures ET qui remplissent la condition d’ancienneté précitée.

Les salarié/e/s cadres autonomes (forfait annuel en jours) ou dirigeants ne sont pas concernés par ces dispositions relatives à la compensation salariale notamment en ce que leur rémunération tient déjà compte des sujétions éventuelles à l’autonomie voire l’indépendance dont ils / elles disposent en matière de responsabilité et d’organisation.

**ARTICLE 5 – MESURES DESTINEES A ENCADRER ET PREVENIR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE(E)S DE NUIT**

En application de la CCN des Casinos et des dispositions en vigueur dans le casino en matière de durée du travail (à titre indicatif à ce jour l’accord collectif du 16 janvier 2001) et compte tenu de la nécessité d’assurer la continuité du service, les travailleurs(euses) de nuit sont notamment soumis(e)s aux limites suivantes :

* Durée maximale quotidienne possible : 8 heures sauf dérogation ou accord prévoyant une durée supérieure
* Les managers s’efforceront de limiter la durée de travail hebdomadaire à 44 heures (à titre indicatif 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives en l’état des dispositions légales et conventionnelles en vigueur)
* Pause de 20 minutes obligatoire au bout de 6 heures de travail consécutives

Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficieront des dispositions légales relatives à la surveillance médicale particulière des travailleurs(euses) de nuit, définie par le centre de médecine du travail.

Les partenaires rappellent enfin qu’elles maintiendront leur engagement d’observer avec une vigilance particulière les effets de la mise en œuvre du travail de nuit au regard de l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Cette vigilance s’exerce notamment dans les domaines suivants :

* les embauches : respect du principe de non-discrimination ;
* l’accès à la formation ;
* prise en compte, dans la mesure des contraintes de service, des situations personnelles des salarié(e)s concerné(e)s par le travail de nuit afin de faciliter l’exercice d’activités nocturnes et les responsabilités familiales et sociales, en s’efforçant d’organiser un roulement et une répartition équitable des heures de nuit.

**ARTICLE 6 – SUIVI DE L’ACCORD**

Les parties rappellent que le présent accord ne comporte pas de mesure dont il conviendra d’assurer le suivi.

**ARTICLE 7 – DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable :

* à effet rétroactif depuis le début de la période de référence en ce qui concerne l’acquisition des RCN
* à compter du 01er mai 2020 21h, pour le nouveau régime de rémunération des heures de nuit.

L’ensemble des dispositions suivront néanmoins toute évolution légale concernant les thèmes qu’elles abordent et dont elles suivraient de plein droit le régime éventuellement modifié.

Le présent accord pourra faire l’objet de dénonciation ou révision dans les formes légales et réglementaires.

**ARTICLE 8 – DEPÔT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Après notification du texte aux organisations syndicales représentatives, il sera déposé, conformément à la loi, auprès de l’Unité Territoriale (ex- Direction Départementale du Travail et de l’Emploi) ainsi qu’au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes compétents, étant précisé qu’une version « anonymisée des noms des signataires » de l’accord sera également déposée conformément aux dispositions légales et règlementaires en la matière.

Fait à Besançon, le 18 mai 2020

(En 5 exemplaires originaux)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la Société M. XXX**Directeur Général Directeur Responsable | **Pour la délégation syndicale CGTM. XXX** | **Pour la délégation syndicale CFDT****M. XXX** |
| **Pour la délégation syndicale FO****M. XXX** |  |  |

**ANNEXE A L’ACCORD COLLECTIF DU 18 MAI 2020 RENOVANT LE DISPOSITIF TRAVAIL DE NUIT**

**APPLICABLE AU SEIN DU CASINO DE BESANCON**



