Avenant n°39 relatif à la Qualité de Vie et Conditions du Travail (QVCT) de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002

Préambule

Cet accord s'inscrit dans un contexte d'évolutions des entreprises, tant en termes de nouvelles offres aux clients, d'exigence de qualité du service rendu, des enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) que de contraintes économiques et d'allongement de la vie professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de Qualité de Vie et Conditions du Travail (QVCT) qui soit à la fois un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation des salariés, ainsi qu'un facteur d'attractivité et de performance. La QVCT constitue également une ambition sociale des entreprises de la branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable, et de la performance économique et sociale.

La QVCT est une dynamique d'action collective, salariés et directions, s'inscrivant à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise, dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants.

Cet accord-cadre s'articule autour de plusieurs axes :

- Conditions de travail & prévention
- Droit d'expression & communication
- Equilibre vie professionnelle/vie privée
- Formation & accompagnements professionnels

Article 1
Champ d'application

Le présent accord-cadre est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos & clubs de jeux.

Les entreprises ouvrent des négociations afin de s'emparer de plusieurs thématiques, et les décliner par accords d'entreprise en fonction de leurs structures.

Article 2
Entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3
Différents axes de la QVCT

Chaque entreprise s'engage à mettre en œuvre une mesure par axe ci-dessous :

A) Conditions de travail et prévention
B) Droit d'expression et communication
C) Organisation du travail et équilibre vie professionnelle/vie privée

D) Formation et accompagnements professionnels

A) Conditions de travail et prévention

La prévention de la pénibilité et des risques professionnels permettant de contribuer à une meilleure QVCT.

Exemples de mesures à adapter

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	• Réaliser un audit interne de prévention des RPS (accompagnement éventuel par une expertise externe). ▶ *Voir annexe 1 – Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels* ▶ *Voir annexe 2 – Recommandations en matière de prévention de la pénibilité* ▶ *Voir annexe 3 – Principaux risques psychosociaux*
Pour l'adaptation de l'environnement de travail & aménagement des postes de travail ➝ *Cf. guide ergonomique « Les casinos misent sur l'ergonomie »*	• Lors de la conception/réaménagement de nouveaux établissements, prévoir des espaces de repos et vestiaires suffisamment spacieux pour accueillir tous salariés. • Aménagement et ergonomie des postes de travail & espaces de repos (bruits, températures, lumières, couleurs des plans de travail, odeurs …). • Formation nutrition, chronobiologie, hygiène de vie, geste et posture et PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique)
Pour la promotion de la mobilité	• Encourager la mobilité durable (développement du covoiturage, forfait mobilité durable, …). • Stationnement gratuit proche du lieu de travail.
Pour l'intégration de nouveaux entrants	• Faciliter l'intégration de nouveaux entrants par la mise en place de tutorat, mentorat, … (aux fins notamment d'assurer une présentation des risques correspondant à l'exercice des missions et les moyens de les réduire, les équipements mis à disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés). • Mise en place d'un salarié référent « prévention pénibilité ».
Pour la promotion « travailler et vivre ensemble »	• Mettre en place une charte, un règlement intérieur, …
Pour l'anticipation et l'accompagnement des transformations	• Mettre en place un plan de communication dédié aux transformations. • Organisation de réunions et d'ateliers d'informations.
Pour les situations exceptionnelles de crise	• Elaboration de scenarii de gestions de crise pour anticiper les situations exceptionnelles afin de prévenir et protéger les salariés.

B) Droit d'expression et de communication

La QVCT est favorisée par une expression collective et une communication partagée.

Exemples de mesures à adapter

Pour une démarche participative sur l'organisation collective du travail	• Briefing quotidien des équipes. • Réunions de services régulières. • Mise en place de journées de cohésion.
Pour des communications, informations... en vue de l'amélioration du climat social dans les entreprises	• Diffusion de l'organigramme de l'entreprise. • Diffusion d'informations de l'organisation et de la vie de l'entreprise par différents canaux de communication (intranet, application mobile, TV RH...). • Mise en place d'un espace d'expression protégée. • Accès à une connexion internet aux salariés. • Espace numérique dédié et sécurisé pour les instances représentatives du personnel.
☞ Outils d'évaluation	• Baromètre indépendant de climat social réalisé par un organisme extérieur avec publication obligatoire. • Plateforme centralisée d'informations sociales regroupant tous les accords et mesures applicables dans l'entreprise.

C) Organisation du travail et équilibre vie professionnelle/vie privée

Exemples de mesures à adapter

Pour l'instauration d'un droit à la déconnexion au travail	• Charte du droit à la déconnexion (exemples : limitation de l'accès aux outils pendant les temps de repos, application mobile ou autres outils ne doivent pas être utilisés comme outil managérial, aucun reproche ou mesures disciplinaires envers les salariés qui ne consultent pas les outils numériques hors temps de travail, sensibilisation sur les enjeux de la déconnexion et la gestion de l'urgence).
Pour l'encadrement, pour certaines activités de l'établissement, des modalités de télétravail	• Instauration d'une charte à la déconnexion.
Pour l'amélioration de l'organisation du travail	• Affichage des plannings 4 semaines à l'avance pour les salariés en planning tournant, avec stabilisation à 15 jours avant (sous réserve de modification). • Pour les modifications de planning, mise en place d'un système de volontariat. Compensation financière ou en repos pour tout changement à moins de 8 jours. • Mise en place d'un 4/2. • Mise en place d'un temps dédié à la sieste d'une durée limité à 20 mn.

Pour le développement des solidarités et le soutien aux aidants	• Information éventuellement sous forme de guide pratique des dispositifs d'aide existant diffusé à tous les salariés (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé familial).
Pour l'organisation du 24 décembre au soir	• Aménager les horaires de fermeture pour la nuit du 24 décembre, ou cadrer & organiser des roulements pour l'attribution des congés de fin d'année ou des repos hebdomadaires. • Attribution d'un jour de récupération supplémentaire pour tout salarié travaillant le 24 décembre. • Majoration salariale exceptionnelle de 100% pour les heures travaillées le 24 décembre à partir de 20 h.

D) Formation et accompagnements professionnels

Mesures préconisées

Pour le développement d'un mode de management participatif & collaboratif	• Soutien et accompagnement des managers par notamment des outils de formation sur la dimension « managériale » (reconnaissance & valorisation du salarié, …).
Pour la sensibilisation à la notion de stéréotypes de genres, diversité, ...	• Sensibiliser les salariés à toute forme de discrimination. • Former à la sensibilisation QVCT.
Pour le développement des compétences des salariés & l'évolution des parcours professionnel	• Développer le tutorat, le mentorat.

Article 3
Modalités de suivi de l'accord

Ces plans d'actions pourront être actualisés annuellement et présentés aux organisations syndicales dans le cadre de la NAO, le cas échéant avec une information et consultation annuelle du CSE relative à la politique sociale des entreprises.

Article 4
Entrée en vigueur, Durée, Suivi, Révision/Dénonciation

Article 4.1 : 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 4.2 : 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. La CPPNI détermine les éléments dont elle a besoin en vue d'un traitement en CPNST.

Article 4.3 **: 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'Economie, 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.

_____

☛*Jointes au présent accord : annexes 1, 2 et 3*

Fait à Paris, le 7 janvier 2026

Pour "Casinos de France"

Pour l'"Association des Casinos Indépendants Français"

Pour la Fédération des Services CFDT

Pour la Fédération des Employés et Cadres FEC-FO

ANNEXE 1

Tableau indicatif des facteurs de risques professionnels

(vert : métiers ou postes à priori non exposés ; rouge : métiers ou postes pouvant être exposés ; blanc : non concernés)

Pôles d'activités	Métiers ou postes	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Agent Chimique Dangereux ACD	Température extrême	Bruit	Travail de nuit	Equipe 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									
	Econome, contrôleur de gestion									
	Chef de rang									
	Chef de partie									
	Ecailler									
	Cuisinier/Chef de cuisine/Pâtissier									
	Sommelier									
	Maitre d'hôtel									
	Responsable banquet									
	Directeur de restauration									
	Caissier									
Hôtellerie	Homme de ménage									
	Valet de chambre									
	Réceptionniste									
	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									
	Opérateur vidéo									
Jeux traditionnels	Tous les métiers ou postes									
	Croupier									
Administration	Tous les métiers ou postes									
Cinémas	Tous les métiers ou postes									
Discothèques	Sécurité									
	Bar									
	DJ									
Spectacles	Régisseur									
	Technicien du spectacle									
Services extérieurs (entretien, techniques, espaces verts, golfs)										

ANNEXE 2

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 1 ci-dessus.

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	PROPOSITIONS DE MESURES DE RÉDUCTION
Environnement physique agressif	
Bruit	Mise à disposition des protections individuelles appropriées (Ex : bouchons moulés, casques etc.)
	Limiter les volumes sonores et lutter contre les bruits parasites pour la bonne marche de l'entreprise
	Prise en compte des niveaux sonores dans les achats de matériel
Lumière artificielle	Mise en place des ampoules reproduisant la lumière du jour
	Éviter l'éblouissement en favorisant un éclairage doux et bien orienté.
	Installation de filtre sur les éclairages LED
Températures extrêmes	Mise à disposition des protections appropriées (Ex : vestes, gilets…), avec renouvellement des équipements 1 fois/an.
	Chaleur : mettre des boissons à disposition du personnel
	Froid : prévoir un chauffage d'appoint (Ex : quai de livraison…)
	En cas de canicule, aménager le temps de travail en conséquence (Ex : pauses…)
Agents chimiques dangereux	Mise à disposition d'équipements spécifiques (Ex : gants, masque, lunettes, chaussures de protection antidérapantes, etc.)
	Acheter des produits alternatifs moins agressifs
	Formation sur l'utilisation des produits
	Stockage étiqueté avec accès restreint
	Utilisation de doseur
Contraintes physiques	
Manutention manuelle de charges	Mise à disposition d'équipements spécifiques (EPI)
	Mettre à disposition en quantité suffisante des appareils de type chariot, transpalette, etc. adaptés aux besoins
	Formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)
	Echauffement avant le début du service / temps de réveil musculaire
	Adapter les hauteurs de travail
Postures pénibles	Mise en place de formations spécifiques
	Adapter le travail à l'homme (Ex : hauteurs de travail, …)
	Mise en place d'assis/debout
	Adapter l'ergonomie des postes de travail / faire appel à un ergonome
	Aménagement de l'organisation du travail (Ex : pauses)
Rythmes de travail	
Travail de nuit	Mise en place de rythmes de travail avec 4 nuits consécutives
	En cas de vacation d'un poste de jour équivalent, proposition dudit poste en priorité au travailleur de nuit
	Formation sur la chronobiologie (Ex : sommeil, alimentation, …)
	Aménagement d'un espace de repos
	Aménagement de l'organisation du travail (Ex : prise en compte des rythmes de travail, repos, pauses, …)
	Repos entre 2 séances de 12 h minimum sous réserve des dispositions dérogatoires légales
	Rappel : 8 heures maximum de travail (hors accord d'entreprise existant)
	2 jours de repos consécutifs obligatoires sans préjudice des dispositions de la convention collective
	Suivi médical adapté
	Sécuriser la sortie du personnel de nuit
Travail en équipes successives alternantes	Aménagement du temps de travail (prise en compte des rythmes de travail, jours de repos supplémentaires, pauses, un week-end/mois etc.)

ANNEXE 3

Principaux 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 disfonctionnements 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 manageurs) 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	Mise en place de formations ou/et actions spécifiques auprès de l'ensemble des salariés. 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. Mise en œuvre d'une procédure de remplacement et/ ou de retrait momentané du poste de travail, pour tout salarié exposés à une situation de stress. Faire une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise.
Harcèlement moral Harcèlement sexuel Violence au travail interne ou externe	Tous les salariés	Intervention systématique de la hiérarchie. Remplacement mise en retrait du salarié en cas de litige avec un client. Améliorer et fluidifier la communication entre les salariés et les chefs de service. Renforcer l'écoute des responsables à l'égard des salariés. Mise en place de formations spécifiques liées aux risques de hold-up, attentats et incivilités. Aménagement d'une issue de service en cas d'agression extrême dans les caisses JT et MAS. Mise en place d'un agent de sécurité.