

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – **CASINOS**
(6^e édition. – Janvier 2005)

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET0650000M

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu les accords des 10 janvier 1997 et 23 juillet 1998 et son avenant du 15 septembre 1998 portant adhésion à l'OPCA-FAFIH ;

Vu l'accord collectif national du 22 novembre 2001 créant la CNPE-Casinos.

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche des casinos signataires du présent accord s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail ;
- contribue à répondre aux besoins des entreprises en un personnel qualifié ;

- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe.

Les parties signataires du présent accord se déclarent résolues :

- à encourager l'acquisition de qualifications ;
- à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent l'accord

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la France métropolitaine, ainsi que celles des départements d'outre-mer compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002.

Article 2

Dispositions financières

2.1. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA désigné par la branche à la date de signature du présent accord, selon l'une des 2 options prévues dans les accords des 23 juillet et 15 septembre 1997, étendu le 31 mars 1998 ;
- une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser avant le 1^{er} mars au FAFIH-OPCA désigné par la branche ;
- une contribution de 0,20 % des rémunérations de l'année de référence, au titre du congé individuel de formation versée avant le 1^{er} mars au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont les entreprises relèvent.

2.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année 2004 (portée à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005), ainsi répartie :

- une contribution de 0,25 % des rémunérations de l'année 2004 au titre du plan de formation ; ce pourcentage sera porté à 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005 ;
- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces deux contributions sont versées avant le 1^{er} mars au FAFIH-OPCA désigné par la branche.

2.3. Entreprises employant des salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au congé individuel de formation une contribution minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes versées au titre des contrats à durée déterminée.

Ce versement est effectué au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent.

2.4. Mutualisation des fonds collectés par le FAFIH-OPCA de la branche des casinos

Les sommes collectées par le FAFIH sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

- au titre de la professionnalisation :
 - une contribution de 0,5 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus ;
 - une contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus : une contribution de 0,90 %, en tout ou partie selon l'option choisie ;
- au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés : une contribution de 0,25 % pour l'exercice 2004 portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre de ces 3 sections sont déterminées par le conseil d'administration du FAFIH suivant les dispositions retenues comme prioritaires au sens de la branche par les signataires du présent accord.

Il sera demandé au FAFIH un rapport annuel de gestion soumis à l'examen de la commission paritaire mixte.

Article 3

Le plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle et souhaitant prendre en compte les orientations de la branche professionnelle et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation doit distinguer 3 catégories d'actions de formation (les actions d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi, les actions de développement des compétences) entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

Le plan s'inscrit dans le respect des principes dégagés par la loi en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes et veillera à l'équilibre entre les différentes catégories socio-professionnelles, apprécié sur un ou plusieurs exercices.

3.1. Les actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

3.2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, le départ en formation peut conduire par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La possibilité de déroger au régime des heures supplémentaires est toutefois limitée à 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

3.3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler pendant le temps de travail et en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle ;

- dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

En application de la loi du 4 mai 2004, les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés la définition des conditions de mise en œuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Article 4

Le droit individuel à la formation

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

4.1. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

a) Principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile.

Ce droit est utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un support au choix de l'employeur.

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités définies au niveau de l'accord de branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

b) Mesure transitoire pour 2004-2005 et anticipation

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004 de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient à compter du 31 décembre 2004 de 14 heures et 20 heures au titre de l'année 2005. Les parties signataires conviennent qu'un salarié peut présenter une demande dans le cadre du DIF, excédant 20 heures dans la limite de 60 heures, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé par le salarié, elle peut imputer l'excédent de 20 heures sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

4.2. Durée

Tout salarié en CDI justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans une limite de 120 heures.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

Les salariés en CDI à temps partiel, dont l'horaire contractuel est d'au moins 28 heures par semaine de travail, bénéficieront des mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Pour les salariés en CDD remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée *pro rata temporis*, plafonnée à 120 heures.

4.3. Suspension

La suspension du contrat de travail, hormis les cas de congé maternité ou d'accident du travail, implique le calcul du DIF de la manière suivante :

Si la suspension du contrat est supérieure à 30 jours d'absence consécutive ou non sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un DIF proratisé en fonction de son temps de travail.

En cas de congés maternité ou d'accident de travail dans la limite de 1 an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail, ces périodes d'absence seront prises en compte pour le calcul du DIF.

En cas d'inaptitude d'une salariée enceinte prononcée avant que ladite salariée puisse bénéficier de son congé maternité, le droit au DIF ne sera pas réduit.

4.4. Procédure

a) Les conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en mains propres, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie ;
- la durée de l'action ;
- les dates de début et de fin d'action ;
- et éventuellement la dénomination de l'organisme prestataire.

Des dispositions différentes peuvent être mises en place par accords d'entreprise ou par une procédure interne de l'entreprise après information et consultation des représentants du personnel lorsque les demandes formulées au titre du DIF s'articulent avec les actions de formation prévues au titre du plan de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

b) Cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne concerne pas des actions relevant des priorités fixées par l'accord de branche ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.4 a ;
- le coût de l'action dépasse le montant défini par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et le FAFIH-OPCA.

Dans les conditions fixées par son conseil d'administration, le FAFIH-OPCA peut verser à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans les limites des droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

c) Report de la demande de DIF

Si le FAFIH-OPCA refuse la prise en charge de la demande de DIF, cette dernière pourra être reportée sur l'exercice civil suivant. Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4.4 a. L'employeur apportera sa réponse dans les mêmes délais que ceux prévus au même article.

4.5. Priorités

Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par la branche professionnelle, telles que visées en annexe.

Les parties signataires du présent accord sont particulièrement attentives à toute approche pédagogique s'appuyant sur des outils faisant appel aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (e-learning), formation ouverte à distance (FOAD) ou autres dans la mesure où elles sont encadrées.

Les qualifications acquises dans le cadre d'une VAE, particulièrement les CQP, sont éligibles dans le cadre du DIF prioritaire.

4.6. Réalisation du DIF

Sans préjudice des alinéas suivants, le droit au DIF se déroule, en principe, en dehors du temps de travail.

Toutefois, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche, à la demande du salarié, une entreprise peut décider de mettre en œuvre un DIF pour tout ou partie pendant le temps de travail. Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

Pour les heures du DIF réalisées pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire pendant la formation.

Lorsqu'un salarié travaillant de nuit souhaite exercer son droit au DIF, il peut à sa demande substituer le travail prévu pour la nuit par sa formation de jour, auquel cas le temps consacré à sa formation sera considéré comme pris sur le temps de travail effectif. Dans ce cas, l'employeur organisera le planning, afin qu'un jour de repos soit positionné la veille de sa formation. Une fois formé, le salarié ne reprendra ses fonctions qu'après un repos journalier de 11 heures minimum.

Pour les heures de formation effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence (décret n° 2004-871 du 25 août 2004).

4.7. Financement du DIF

A. – Financement des DIF prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution professionnalisation au titre du 0,50 % et du 0,15 %.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution de 0,50 % et du 0,15 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

3. Allocation de formation des DIF prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

B. – Financement des DIF non prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan formation des entreprises de 10 salariés et plus, et de 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF non prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

3. Allocation de formation des DIF non prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF non prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et de 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005 au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources supplémentaires dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

4.8. Titre spécial de paiement

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées dans les conditions fixées ultérieurement dans le décret.

4.9. La transférabilité du DIF

La transférabilité du droit individuel à la formation est organisée entre les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos autorisés.

En cas de démission ou de licenciement – sauf pour faute grave ou lourde – nonobstant le crédit acquis dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieur au cumul des droits acquis au titre du DIF dans l'entreprise précédente. Le salarié perd ses droits au DIF, notamment s'il travaille dans une entreprise située en dehors du champ d'application de la convention collective nationale des casinos autorisés ou n'occupe aucun emploi dans ce secteur, et cela durant une période continue supérieure ou égale à 10 mois.

Les entreprises de la branche du secteur des casinos autorisés par le transfert du DIF doivent organiser une compensation des sommes dues au titre du DIF selon les règles suivantes : les heures transférées seront remboursées à

l'employeur accordant un DIF. L'OPCA demandera à l'employeur antérieur de choisir entre imputer cette charge sur son plan de formation ou opérer un versement complémentaire.

Ce crédit est utilisable selon les conditions décrites ci-après :

- l'employeur fournit une attestation indiquant :
 - le crédit d'heures acquis au titre au droit individuel à la formation ;
 - le montant du salaire net moyen perçu au cours des 12 derniers mois ;
 - l'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc ;
- dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les modalités de cet accord ;
- le transfert des droits acquis se fait à raison de 20 heures par an ou *pro rata temporis* suivant la présence du salarié au cours de l'année.

Au terme des 3 premières années de mise en œuvre, un bilan de cette disposition sera dressé par la CPNE.

Article 5

La professionnalisation par la formation en alternance

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est notamment l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en centre de formation aux fins :

- d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à l'ANPE, ainsi que leur qualification professionnelle ;
- de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

5.1. Le contrat de professionnalisation

a) Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du travail :
 - un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
 - une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-Casinos ;
- de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces 3 paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

b) Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

La durée du contrat de professionnalisation sera définie pour chaque type de formation et pour un poste de travail donné dans le cadre de la CPNE.

c) Durée du contrat de professionnalisation

1. Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

2. Le contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le référentiel de la qualification établi par la CPNE induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

d) Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée de contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure :

1. Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;
2. Salariés âgés de 21 ans et plus : 70 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;
3. Pour les titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV :
 - salariés âgés de moins 21 ans : 65 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ ;

- salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur qualification de départ.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle.

e) Nature des qualifications prioritaires

Les partenaires sociaux signataires confirment l'importance qu'ils attachent à la priorité donnée notamment aux diplômés de la filière CQP-Casinos, aux CAP, aux brevets professionnels, aux mentions complémentaires et tout type de diplôme reconnu par l'éducation nationale et en rapport avec les métiers de la branche (licence professionnelle). Sont considérés comme métiers prioritaires les machines à sous, les jeux de table, la vidéo-surveillance et la sécurité.

Les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un examen chaque année civile par les partenaires sociaux au sein de la CPNE-Casinos.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (visé à l'avenant n° 1 du présent accord), le conseil d'administration du FAFIH déterminera, en fonction des orientations qui lui auront été transmises par la branche professionnelle, les qualifications qui donneront lieu en priorité à une prise en charge financière.

Les modalités de la mise en œuvre de ces priorités, qui font l'objet d'un examen annuel par le conseil d'administration, et après avis de la commission *ad hoc*, sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH-OPCA dispose.

f) Durée des actions de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

1. Les actions comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

2. Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque le bénéficiaire est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus :
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- visant une formation diplômante ;
- si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion professionnelle.

5.2. La période de professionnalisation

a) Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En application de la loi du 4 mai 2004, la période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes, ou tout autre formation dans le cadre des priorités définies par la CPNE-Casinos ;
- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental ;
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées.

c) Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du travail :
 - un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
 - une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-Casinos,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE-Casinos.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à la CPNE-Casinos d'établir une liste de ces objectifs.

d) Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail ;

- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail ;
- soit par accord d'entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, dans le cadre des actions de formation liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi et au développement des compétences.

e) Durée de la période de professionnalisation

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 35 heures.

f) Rémunération

Durant la période de professionnalisation, la rémunération est maintenue.

5.3. Financement de la formation des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH.

b) Forfait horaire

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 981-5 du code du travail, soit 9,15 € à la date de signature du présent accord.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH procédera à l'actualisation et/ou à la modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

5.4. Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles préconisent le développement de la formation des tuteurs et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Souhaitant valoriser la fonction de tuteur, elles proposent une reconnaissance de cette dernière dont les modalités seront définies par accords d'entreprise, signés par les délégués syndicaux ou à défaut les délégués du personnel.

a) Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation, en privilégiant les seniors.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 3 personnes stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 2 personnes stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

b) Missions du tuteur

Accompagner le salarié ou le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Aider, informer et guider le salarié ou le stagiaire de l'entreprise.

Contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de mises en situation professionnelle.

Participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

c) Financement du tutorat

Le FAFIH-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur ;
- à l'exercice de la fonction tutorale,

dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail et dans les conditions de prise en charge qu'il définit.

Article 6

Autres moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord s'accordent à compléter ultérieurement par accord les points ci-dessous relatifs aux objectifs et moyens de la formation professionnelle continue.

6.1. L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien professionnel seront définis par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il facilitera notamment l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle et débattrà le cas échéant des conditions d'utilisation du DIF.

6.2. Le passeport formation

Afin de permettre au salarié d'avoir la traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation.

6.3. La validation des acquis de l'expérience et le bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière du bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Afin de favoriser la mise en place de parcours professionnels ou optimiser les dispositifs de formation qu'ils mettent en place, les casinos peuvent également proposer, avec l'accord du salarié concerné, la réalisation d'un bilan de compétences ou une action de VAE, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Fait à Paris, le 31 octobre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;
Syndicat des casinos modernes de France.

Syndicat de salariés :

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations et des services CFTC.

ANNEXE

Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

Les parties signataires du présent accord ont défini comme prioritaires au titre du DIF les actions de formation suivantes :

- les actions de formation permettant d'améliorer les compétences dans le domaine des techniques professionnelles propres au métier de la branche (jeux, restauration, accueil...);
- les actions de formation permettant d'améliorer les connaissances des salariés en matière de réglementation des jeux ;
- les formations en langue et les formations bureautiques et informatiques, dans la mesure où elles sont en rapport avec l'activité professionnelle ;
- les actions de formation permettant de développer les compétences managériales et de gestion ;
- les actions de formation permettant d'améliorer les compétences en termes de prévention des risques d'abus de jeu.