

Convention collective

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Maine-et-Loire)
(23 novembre 1970)

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972,
Journal officiel du 13 juillet 1972)

AVENANT N° 106 DU 25 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX ARTICLES 1^{ER}, 13, 14, 15, 19, 20, 26, 38, 40 ET 45 DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1697265M
IDCC : 9492

Entre

FNPHP de l'Anjou et du Maine

D'une part, et

SGA CFDT Agro 49

Union départementale FO

Union départementale des syndicats CFTC de Maine-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions des articles 1^{er}, 13, 14, 15, 19, 20, 26, 38, 40 et 45 de la convention collective sont modifiées.

Ces articles deviennent :

« Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des exploitations horticoles et des pépinières. »

« Article 13

Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail dans son principe et sa durée.

13.1. Contrat à durée indéterminée

En ce qui concerne les embauches à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée à :
– 2 mois pour les ouvriers et employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres peut être renouvelée une seule fois, pour une même durée, si la possibilité du renouvellement a été expressément envisagée dans le contrat de travail. En outre, le renouvellement ne sera possible que si un accord écrit entre les parties intervient 2 semaines avant la fin de la durée initiale de la période d'essai. Ainsi, pour ces catégories de personnel, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas excéder :

- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Il est précisé que lorsque le CDI est conclu à l'issue d'un CDD, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue au nouveau contrat. Il en va de même, sous certaines conditions, du stage de fin d'étude qui précède l'embauche en CDI ou du contrat d'apprentissage. Les parties doivent se référer aux dispositions légales prévues en la matière. Ces dispositions sont prévues par les articles L. 1243-11 (CDD), L. 1251-38 (intérim), L. 1221-24 (stage de fin d'étude) et L. 6222-16 (apprentissage) du code du travail.

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance légal doit être respecté. Il est prévu par l'article L. 1221-25 du code du travail.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre la période d'essai, ce délai est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié rompt la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

13.2. Contrat à durée déterminée

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, en application des dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, il peut être prévu une période d'essai à l'intérieur du contrat. Cette période d'essai ne peut excéder la durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de rompre la période d'essai, et que celle-ci est supérieure à 7 jours, il existe un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui rompt la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas. »

« Article 14

Embauche

Toute embauche doit être constatée dès le début de l'exécution du contrat, par un acte écrit établi en 2 exemplaires, signé de part et d'autre et conservé par chacune des parties. »

« Article 15

Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail doit préciser notamment la date d'effet du contrat, la catégorie d'emploi du salarié, les niveaux et échelons y ayant trait, le montant de la rémunération, la convention collective applicable et préciser s'il est conclu à temps plein ou à temps partiel.

Lorsque l'embauche est réalisée à temps partiel, le contrat de travail doit en outre comporter les mentions prévues par la loi et par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Lorsqu'il s'agit d'une embauche à durée déterminée, le contrat doit comporter outre la définition précise de son motif, des mentions obligatoires prévues par la loi. »

« Article 19

Définition des emplois

PRÉAMBULE

1. La classification des emplois ne se détermine pas par le diplôme seul, mais par le niveau de compétence et la capacité d'initiative requise pour l'exécution des tâches du poste donné. Le souci de qualité sera présent et sera entretenu par des efforts de formation adaptée.

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

2. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi qu'explicité aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

3. Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer exceptionnellement les travaux de classifications inférieures sans baisse de rémunération.

4. Le changement d'emploi du salarié pour un emploi permanent de qualification supérieure comporte une période probatoire de 2 mois. Ce délai peut être réduit par convention entre les parties.

Pendant ou à l'issue de ce délai, si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi, celui-ci retrouve son emploi initial et la rémunération afférente.

5. Le classement des salariés dans la nouvelle grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

Les emplois occupés par les salariés visés par la présente convention, sont classés et affectés de niveaux hiérarchiques comme il est dit ci-après :

I. – Classification des ouvriers et employés

La classification des ouvriers et employés est établie en 4 niveaux comme suit :

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Les emplois du niveau I comportent l'exécution de tâches simples ou répétitives n'exigeant aucun diplôme particulier, immédiatement reproductible après simple démonstration ; emplois pouvant comporter, après, si nécessaire, une formation interne adaptée, l'utilisation de machines préréglées de maniement simple et d'engins motorisés.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs chargés des travaux d'écriture, de chiffrage, de report, de classement, de tenue de fiches et autres travaux analogues.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution de tâches d'exécution plus complexes, qui requièrent une attention plus grande, une bonne maîtrise des savoir-faire, et une exécution compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'employé est apte à faire fonctionner le matériel plus complexe.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et régulières et/ou modes opératoires sous la responsabilité et la surveillance intermittente d'un supérieur hiérarchique. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, d'alerter le supérieur et de prendre les dispositions d'urgence, techniques et de sécurité, qui s'imposent.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs ayant une connaissance suffisante de la profession de l'horticulture ou des pépinières, pouvant assurer convenablement tous les travaux courants et tenir certains dossiers de l'entreprise. L'employé possède une bonne maîtrise des outils informatiques, une bonne instruction générale, est chargé dans un service administratif, technique ou commercial de travaux n'exigeant qu'un minimum d'initiative. Les employés de ce niveau sont ainsi susceptibles de tenir l'accueil et le standard de l'entreprise.

Sont également classés dans ce niveau : après 1 mois de pratique de l'emploi, les chauffeurs conduisant de façon permanente des camions d'une charge utile allant jusqu'à 3,5 tonnes incluses.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié ou d'un supérieur hiérarchique.

Le salarié peut assurer l'utilisation et l'entretien courant du matériel dont il a la charge, selon les consignes données et procédures définies, conformément à sa destination.

Les emplois de niveau II correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour au référentiel du certificat d'aptitude professionnelle ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Niveau III. – Emplois qualifiés

Emploi comportant l'exécution de tâches qualifiées qui exigent des qualités et une habileté professionnelle qui ne peuvent être acquises que par une formation technique et/ou une pratique suffisante.

Le salarié prend les initiatives nécessaires à la bonne exécution de sa tâche dans le cadre d'instructions précises données chaque fois que nécessaire. Son niveau lui permet occasionnellement de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs qui possèdent une connaissance de la profession de l'horticulture ou des pépinières.

Sont également classés dans ce niveau : les chauffeurs conduisant d'une façon permanente des camions dont la charge utile est supérieure à 3,5 tonnes, et les chauffeurs-livreurs qui, de façon permanente, ont la responsabilité de livraison en clientèle, quel que soit le tonnage du véhicule.

Les emplois du niveau III correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour au référentiel du brevet d'études professionnelles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Echelon 1

Emploi répondant à la définition ci-dessus.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées comme au 1^{er} échelon mais dont l'étendue du champ d'action est plus large et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données. Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de ses missions.

Son niveau lui permet de guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples, par exemple dans le cadre du tutorat.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir des connaissances approfondies des végétaux et produits. Cet emploi comporte l'organisation et l'exécution de son propre travail, dans le cadre des instructions données et fonction des indications générales sur la planification du travail et des résultats attendus.

Sont également classés dans ce niveau les employés administratifs possédant une connaissance de la profession de l'horticulture ou des pépinières et qui peuvent assurer tous les travaux de façon autonome.

Sont notamment classés dans ce niveau : les chauffeurs-vendeurs qui, d'une façon permanente, enregistrent et préparent les commandes, livrent et procèdent, éventuellement, à l'encaissement des factures ; ainsi que les vendeurs sédentaires qui reçoivent les clients, enregistrent et préparent les commandes.

Les emplois du niveau IV correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du baccalauréat professionnel ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Echelon 1

Emploi répondant à la définition ci-dessus.

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour observer et apprécier la qualité des résultats attendus, établir un rapport, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

II. – Classification des emplois de technicien et agent de maîtrise

La classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise est établie en deux niveaux comme suit :

Niveau TAM I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Echelon 1

Technicien :

A cet échelon, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser un diagnostic, et une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition. Il est susceptible d'intervenir en réunions en concordance avec son domaine d'expertise.

En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et/ou clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Sont notamment classés dans cet échelon les métiers supports de l'entreprise qui ont une maîtrise d'un domaine d'expertise.

Echelon 2

Technicien :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet d'être complètement autonome et d'anticiper certaines réactions ou résultats de plusieurs procédures plus complexes pour l'entreprise. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi TAM I correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole, licence professionnelle ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Niveau TAM II. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies par l'employeur ou son représentant et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements. Il est amené à gérer et conduire un ou plusieurs processus dans son ensemble et peut être consulté par l'entreprise pour des questions importantes relevant de son domaine de compétence.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'entreprise comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, le cas échéant à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux selon les exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi TAM II correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole, licence professionnelle ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

III. – Classification des emplois de cadres

La classification des emplois de cadres est établie en 2 niveaux comme suit :

Niveau C I. – Cadres

Echelon 1

Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs fixés. Il participe à la prise des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Echelon 2

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des secteurs et/ou services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques, humains et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi de cadre, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi C I correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience).

Niveau C II. – Cadres dirigeants

Cadre avec une grande indépendance dans son emploi du temps qui détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, un mandataire social, un gérant minoritaire ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Pour tenir un emploi de cadre niveau C II, il est nécessaire de justifier d'une importante expérience dans un poste à responsabilité.

Pour ce niveau d'emploi, au moment du recrutement, le sujet du salaire devra être abordé en tenant compte des sujétions particulières imposées au cadre.

Par ailleurs en cas d'embauche, les parties devront se rapprocher de Pôle emploi pour connaître les droits du cadre en matière d'assurance chômage et s'assurer ainsi de la couverture du risque chômage.

Ce niveau d'emploi C II correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles ou à une qualification équivalente acquise par la formation continue ou l'expérience). »

« Article 20

Montant des salaires

Exception faite des salaires des salariés au niveau C II dénommés cadres dirigeants pour lesquels leur rémunération est fixée de gré à gré entre les parties, les salaires horaires et mensuels afférents à chaque emploi sont fixés en annexe I de la présente convention. »

Article 26

Primes accessoires du salaire

L'article 26 est complété comme suit :

« 4. – Une prime de vacances

La prime de vacances est payable en une seule fois la veille du départ en congés pour l'ensemble du personnel.

Les absences pour maladie et accident du travail, lorsqu'elles n'excèdent pas trente jours ouvrables au cours de la période du 1^{er} juin au 31 mai, sont prises en compte pour l'appréciation du montant de ladite prime.

La prime est calculée au prorata du temps de travail effectif sur la période du 1^{er} juin au 31 mai.

C'est la valeur au 1^{er} juin de l'année en cours qui est retenue pour le calcul de ladite prime.

Cette prime est égale à 24 fois le salaire horaire du N2E2, sans que ce taux puisse être inférieur au Smic.

La prime n'est pas due quand il y a versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. »

Contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles en vigueur, ainsi que celles édictées ci-après.

Qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, la dénonciation du contrat doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée ou remise en mains propres fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf accord entre les parties, cas de force majeure ou faute grave imputable à l'une d'entre elles, la cessation du contrat intervient après l'exécution d'un préavis fixé à :

a) en cas de démission

1. Ouvriers et employés :

- 2 semaines, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 1 ;
- 2 semaines, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 2 ;
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 3 ;
- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution de niveau 4.

2. Technicien et agent de maîtrise :

- 2 mois de date à date.

3. Cadre :

- 4 mois de date à date.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAU D'EMPLOI	DURÉE DU PRÉAVIS DE DÉMISSION
N1	2 semaines
N2	2 semaines
N3	1 mois
N4	1 mois
TAM	2 mois
C	4 mois

b) en cas de licenciement

1. Ouvriers et employés :

- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié d'exécution ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation.

2. Technicien et agent de maîtrise :

- 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un TAM ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un TAM ayant au moins 2 ans de présence dans l'exploitation.

3. Cadre :

- 2 mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre ayant une durée de présence dans l'exploitation inférieure à 2 ans ;
- 4 mois de date à date, s'il s'agit d'un cadre ayant au moins 2 ans de présence sur l'exploitation.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAU D'EMPLOI	DURÉE DU PRÉAVIS DE LICENCIEMENT	
	Moins de 2 ans de présence	Au moins 2 ans de présence
N1	1 mois	2 mois
N2	1 mois	2 mois
N3	1 mois	2 mois
N4	1 mois	2 mois
TAM	1 mois	2 mois
C	2 mois	4 mois

Par dérogation aux dispositions du 1, le salarié ouvrier ou employé licencié peut, sans être tenu à l'intégralité du préavis, cesser son travail pour prendre ses fonctions chez un nouvel employeur, sous réserve d'une part, qu'il en ait informé son employeur au moins 3 jours à l'avance, et d'autre part qu'il ait justifié, avant son départ, que son nouvel employeur subordonne son embauche à son entrée en service antérieurement à l'expiration du délai-congé accordé par l'employeur, auteur du licenciement.

Par dérogation aux dispositions des 2 et 3, les TAM ou cadres, se trouvant dans la même situation, bénéficient d'une réduction de leur préavis à hauteur de la moitié du temps prévu par la présente convention.

Bien entendu, dans cette hypothèse, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

c) en cas de licenciement pour une raison économique, une priorité d'embauchage sera donnée au salarié, pendant une période de 1 an et dans le même emploi.

En cas de réintégration dans son emploi, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté dans l'entreprise. »

« Article 40

Liberté pendant le préavis de licenciement

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une liberté rémunérée au moins égale à 2 demi-journées si le préavis est de 1 mois, 8 demi-journées si le préavis est de 2 mois ou plus.

Elle est proratisée selon la durée du travail des salariés à temps partiel ou en cas d'absence du salarié pendant le préavis.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un cadre, la liberté visée ci-dessus, est portée à un total de 12 jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionné en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié. »

« Article 45

Indemnité de fin de carrière

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est égale à :

a) Personnel d'exécution :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Personnel TAM :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Personnel cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise en qualité de cadre.

Ci-après un tableau récapitulatif :

NIVEAU D'EMPLOI	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
	+ de 10 ans	+ de 15 ans	+ de 20 ans	+ de 30 ans
Personnel d'exécution	1 demi-mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire
TAM	1 demi-mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire	2,5 mois de salaire
Cadre	1 demi-mois de salaire	3 mois de salaire	4 mois de salaire (*)	5 mois de salaire (*)
(*) Sous réserve que le salarié ait eu la qualité de cadre pendant la durée visée. Dans le cas contraire, il bénéficiera de l'indemnité prévue pour les TAM.				

Salaire de référence :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. »

Article 2

Les autres dispositions de la convention collective demeurent inchangées.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 25 février 2016.

(Suivent les signatures.)