

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

(Île-de-France)

(8 septembre 2006)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,

Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 16 DU 26 SEPTEMBRE 2018

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *AGRS1997059M*

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIF,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les stipulations du chapitre VI de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« Chapitre VI

Classification des emplois

PRÉAMBULE

Tout emploi peut être occupé dans les mêmes conditions par un homme ou par une femme.

Les salariés des exploitations et entreprises visés par la présente convention sont classés dans les échelons et niveaux définis ci-après, sachant que ceux-ci prennent en compte, au-delà des métiers traditionnellement reconnus dans les cultures dites « spécialisées » (maraîchage, arboriculture, hor-

ticulture, pépinières et cressiculture), les nouveaux métiers créés par les activités des exploitations qui transforment, et/ou commercialisent leur(s) production(s), y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes-auberges.

Un emploi comportant par nécessité un certain nombre de tâches à effectuer dans l'intérêt des activités de l'exploitation ou de l'entreprise, ces tâches peuvent faire appel à des connaissances relevant de plusieurs métiers, ce qui n'exclut pas l'exécution de tâches de niveau inférieur à la qualification du salarié sans perte de salaire.

Bien entendu, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Les correspondances au référentiel du CAPA, BPA, BEPA et bac professionnel serviront de guide à la conclusion des contrats de travail, de même que les compétences acquises par l'expérience et la formation continue.

À noter que 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. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Pour l'accès à un échelon ou niveau supérieur, il sera tenu compte des compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou par les formations continues, et notamment constatées à l'occasion des entretiens entre l'employeur et son salarié.

Une grille de concordance entre les anciennes et la nouvelle classification figure en annexe 2 à la présente convention collective.

N.B. : des descriptions de postes plus détaillées sont disponibles sur le site www.anefa.org ou dans le guide papier « des métiers de l'agriculture ».

Catégories professionnelles

Tout salarié veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Niveau I

Emploi d'exécutant

Ce niveau d'emploi n'a pas de référentiel de diplôme correspondant, dans la mesure où il ne nécessite pas de connaissances particulières préalables.

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert quelquefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire.

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative 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 économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Niveau II

Emploi spécialisé

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour au référentiel du CAPA).

Échelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'adaptation. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Échelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée, notamment, d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

Niveau III

Emploi qualifié

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BPA et du BEPA).

Échelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des tâches des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. À ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il surveille le travail en raison de ses connaissances et de son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il peut participer aux réparations plus complexes.

Échelon 2

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie 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 du travail.

Niveau IV

Emploi hautement qualifié

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Échelon 1

Le salarié est responsable de 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 dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et des produits.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Échelon 2

Le salarié est responsable de l'exécution d'opérations très qualifiées qui est faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés non cadres de l'exploitation, dans la même activité, voire d'apprentis et de stagiaires présents dans l'entreprise. 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 non cadres et/ou des apprentis et autres stagiaires qu'il surveille. Il peut également assister l'encadrement ou le chef d'entreprise (notamment dans le cadre de l'exercice de l'activité commerciale).

Article 2

Les stipulations de l'article 31 du chapitre IX relatif aux congés exceptionnels dans la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« Article 31

Congés exceptionnels

Les salariés bénéficient, sur justificatif fourni dans les meilleurs délais, de congés à l'occasion de certains événements :

- 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 7° Au maximum 3 jours par année civile et par famille, pour enfant de moins de 10 ans malade ou hospitalisé, sur remise d'un justificatif médical à l'employeur.

Ces jours devront être pris dans une période raisonnable au moment de l'événement considéré et n'entraîneront pas de réduction de rémunération. »

Article 3

Les stipulations de l'article 36 du chapitre XIII relatif à l'indemnité de licenciement dans la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de

maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« Article 36

Indemnité de licenciement

Les licenciements individuels ou collectifs d'ordre économique, comme les licenciements inhérents à la personne du salarié ne peuvent intervenir que dans le strict respect des procédures prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, égale à :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement :

La rémunération brute moyenne des 12 derniers mois de travail précédant la rupture sert de base au calcul de l'indemnité, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Article 4

L'intitulé et les stipulations du chapitre XIV de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« Chapitre XIV

Stipulations spécifiques pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) et les cadres

Article 38

Définition et classification des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres

Quel que soit le niveau de l'emploi, le salarié peut être maître d'apprentissage et/ou tuteur pour transmettre ses connaissances.

En outre, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- à tous niveaux, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- 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. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;
- tout salarié veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, telle qu'exposée ci-dessous, celle-ci s'applique à eux *in extenso*.

Pour les salariés déjà en place avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification, un tableau de concordance est mis en annexe 2 de la présente convention collective pour les raccorder de l'ancienne à la nouvelle classification, sachant que :

- ce rapprochement ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement ;
- plus généralement, une éventuelle modification de classification ne peut en aucun cas entraîner la perte d'un avantage individuel acquis.

Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

En cas d'absence occasionnelle de l'employeur, le technicien pourra transmettre auprès des salariés non cadres les directives émanant de l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise.

La classification des emplois de techniciens, d'agents de maîtrise est établie comme suit :

TAM. – Niveau 1

Échelon 1

Technicien

À ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées – 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 une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique :

- relation avec des fournisseurs et des clients ;
- enregistrement et traitement de données sur informatique ;
- etc.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Échelon 2

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 dont il a la responsabilité.

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 correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Technicien

À cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

TAM. – Niveau 2

Échelon 1

Technicien

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

Ces 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 de l'exploitation.

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'exploitation et de l'épanouissement personnel du salarié.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Échelon 2

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions dont il a la responsabilité, effectués par l'agent de maîtrise au niveau I échelon 2, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il a sous sa responsabilité afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la responsabilité et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés dont il a la responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole) ou du niveau II.

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Classification des emplois des cadres :

La classification des emplois des cadres est établie comme suit :

Cadre. – Niveau 1

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Outre le management, 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 ou de l'exploitation. 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 bords, les analyse et propose des améliorations pour la bonne marche de l'entreprise.

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

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau I (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Cadre. – Niveau 2

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel, qu'il manage. Il mettra tout en œuvre afin d'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 représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs, des collectivités, de l'administration...

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

Ce niveau d'emploi correspond, *a minima*, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau I (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Article 38 bis

Les salariés des entreprises qui relèvent de la convention collective des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture du 8 septembre 2006 (départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance/santé institué par la convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés pour leur régime de prévoyance à la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21, rue de la bienfaisance, 75008 Paris, régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural.

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) et les cadres bénéficient des garanties de retraite supplémentaire aux conditions prévues par l'accord du 30 janvier 2008 mis en annexe VI de la présente convention collective, pour information.

Article 39

Période d'essai

Par dérogation à l'article 11, la durée de la période d'essai des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres est fixée à :

- 3 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des TAM (niveaux 1 ou 2 ; échelons 1 ou 2 ; technicien ou agent de maîtrise) ;
- 4 mois éventuellement renouvelables pour l'ensemble des cadres (niveaux 1 ou 2).

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai 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.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 40

Temps de travail

Par référence à l'accord national modifié du 23 décembre 1981 mis en annexe IV, le temps de travail des techniciens et agents de maîtrise (TAM) et des cadres est organisé comme suit :

Les TAM (niveaux 1 ou 2 ; échelons 1 ou 2 ; technicien ou agent de maîtrise) sont soumis à l'horaire collectif.

Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures incluant le paiement des heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle ou annuelle de travail définie, ainsi que les majorations légales, conformément aux dispositions de l'accord national susvisé.

Les cadres niveau 1 sont considérés comme cadres organisant leur temps de travail.

Une convention de forfait sur la base d'un nombre mensuel ou annuel d'heures ou d'un nombre annuel de jours de travail peut être établie avec eux, conformément aux dispositions de l'accord national susvisé, et dans les limites maximales d'heures ou de jours prévues par la réglementation.

Les cadres niveau 2 peuvent être considérés comme cadres dirigeants.

Dans ce cas, ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail, perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire, et cette qualité doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Sinon, une convention de forfait sur la base d'un nombre mensuel ou annuel d'heures ou d'un nombre annuel de jours de travail peut être établie avec eux, conformément aux dispositions de l'accord national susvisé.

Article 41

Préavis

Par dérogation aux dispositions de l'article 35, la durée du préavis réciproque est fixée à :

- 2 mois pour les TAM (niveaux 1 ou 2, échelons 1 ou 2, technicien ou agent de maîtrise) ;
- 3 mois pour les cadres (niveaux 1 ou 2).

Article 42

Indemnité de licenciement et départ en retraite

Par dérogation aux articles 36 et 37, l'indemnité sera calculée sur la base d'un quart de mois par année de présence quelle que soit l'ancienneté du TAM ou du cadre au-delà de 2 ans et sera limitée à 6 mois maximum. »

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)