

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES GRANDS MAGASINS ET DES MAGASINS POPULAIRES  
RELATIVE AUX GARANTIES SOCIALES DES AGENTS DE MAITRISE**

Article 1 – Objet

Les articles 2 à 20 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux Agents de Maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Article 2 – Définition de la Maîtrise

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

- soit assurent de façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer,
- soit possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

Les fonctions exercées par les agents de maîtrise comportent la réalisation des objectifs qui leur sont fixés par l'utilisation de moyens et de méthodes définis et normalement connus, dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation et d'organisation.

Article 3 – Avantages acquis

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les agents de maîtrise conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ou de la convention collective nationale des employés des magasins populaires de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel ladite convention a continué de produire effet.

Article 4 – Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

Durant cette période, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai, les parties pourront convenir d'un commun accord, par voie d'avenant au contrat de travail, de prolonger la période d'essai d'un mois durant lequel la partie mettant fin unilatéralement au contrat devra respecter un préavis de quinze jours.

Dans les jours précédant son engagement ou au plus tard dans les deux jours suivant la prise de fonction, il sera remis à tout agent de maîtrise, en double exemplaire, un contrat de travail écrit spécifiant :

- l'identité des parties,
- la date de prise de fonction,
- la durée et les modalités de la période d'essai,
- la zone géographique ou l'agglomération à l'intérieur de laquelle le salarié est affecté,
- l'emploi occupé ou la fonction exercée,
- la position dans la classification professionnelle,
- la rémunération et les éléments la composant,
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Le contrat de travail indique également s'il est à temps complet ou à temps partiel ; dans le second cas, il mentionne la durée du travail et la répartition de cette durée.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

#### Article 5 – Promotion interne et période probatoire

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera de préférence appel au personnel, employés ou agents de maîtrise, travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe.

La période d'essai n'est pas applicable lorsque l'accession à l'emploi d'agent de maîtrise constitue une promotion au sein d'une même entreprise. La nomination n'interviendra, en ce cas, qu'après un temps de probation de deux mois pendant lequel le salarié fera fonction d'agent de maîtrise.

L'agent de maîtrise ou l'employé promu agent de maîtrise qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions pourra être réintégré dans un emploi de même niveau que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion. Cette réintégration ne pourra intervenir avant un délai de deux mois, sauf si ce délai est réduit à la demande de l'intéressé.

#### Article 6 – Mutation dans un autre établissement

Un agent de maîtrise peut être muté, à tout moment et à titre temporaire ou définitif, dans un autre établissement situé dans la zone géographique ou l'agglomération pour laquelle son contrat de travail a été conclu, sous réserve que cette mutation n'entraîne pas pour l'intéressé une obligation de déménagement. Cette condition sera réputée remplie lorsque le trajet du domicile au lieu de travail ne sera pas supérieur à 60 km dans chaque sens et que la durée de ce trajet, en utilisant les transports en commun les plus directs et les plus rapides, ne sera pas augmentée de plus d'une heure dans chaque sens et ne dépassera pas une heure et demie dans chaque sens. En cas d'accord du salarié, la mutation pourra être effectuée sans que ces conditions soient remplies.

Sauf accord du salarié, la mutation temporaire ne pourra durer plus de six mois sans se transformer en mutation à titre définitif.

Un même agent de maîtrise ne pourra être muté à titre temporaire plus de trois fois au cours d'une même année civile.

Le refus par l'agent de maîtrise d'une mutation respectant les conditions indiquées ci-dessus justifiera la rupture du contrat de travail.

#### Article 7 – Changement de résidence

En cas de changement de résidence résultant d'une mutation à l'initiative de l'employeur et n'entrant pas dans le cadre de l'article 6 ci-dessus, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées à l'agent de maîtrise les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement (y compris un déplacement préparatoire que l'agent de maîtrise aura la faculté d'effectuer pour se rendre avec son conjoint sur le lieu de sa prochaine affectation), ainsi que les frais éventuels de rapatriement de l'agent de maîtrise et de sa famille en cas de décès ou de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde dans les douze mois suivant la prise de fonction.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu l'agent de maîtrise dans les délais suffisants pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par l'agent de maîtrise dans la limite de trois mois de loyer.

Tant que l'agent de maîtrise n'aura pas pu installer sa famille dans la résidence correspondant à sa nouvelle affectation, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant trois mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

#### Article 8 – Remplacement temporaire

La durée du remplacement d'un agent de maîtrise provisoirement absent par un autre agent de maîtrise ou par un employé ne pourra excéder trois mois sans que le remplaçant soit dispensé, pour la fin de la période de remplacement, de l'exercice de ses fonctions habituelles.

Après six mois de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, il en sera tenu compte dans la classification et la rémunération.

Pour tout remplacement d'une durée supérieure à un mois, le salarié percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par accord d'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base du salarié qui effectue le remplacement.

#### Article 9 – Dossier du personnel « agents de maîtrise »

Aucun rapport concernant les agents de maîtrise ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé, qui pourra y faire figurer ses observations et demander qu'un double lui en soit remis.

Dans les entreprises qui établissent des évaluations périodiques de leurs salariés, ces évaluations doivent être portées à la connaissance des intéressés, qui pourront y faire figurer leurs observations.

#### Article 10 – Ancienneté

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur,
- le congé d'adoption,
- le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre deux périodes d'emploi chez l'employeur.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

#### Article 11 – Obligations militaires

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et l'agent de maîtrise, après un an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire, s'il est père ou mère de famille,
- 75 % s'il est marié,
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'agent de maîtrise.

#### Article 12 – Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail

En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des Assurances Sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les agents de maîtrise ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du troisième jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à leur assurer, tous éléments du salaire et toutes

indemnités compris, le maintien de leurs appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous :

- après 1 an de présence            100 % pendant 2 mois
- après 3 ans de présence            100 % pendant 2 mois  
  75 % pendant 1 mois
  
- après 5 ans de présence            100 % pendant 3 mois  
  75 % pendant 1 mois
  
- après 10 ans de présence            100 % pendant 3 mois  
  75 % pendant 2 mois
  
- après 15 ans de présence            100 % pendant 4 mois  
  75 % pendant 2 mois
  
- après 20 ans de présence            100 % pendant 4 mois  
  75 % pendant 3 mois
  
- après 25 ans de présence            100 % pendant 5 mois  
  75 % pendant 3 mois
  
- après 30 ans de présence            100 % pendant 5 mois  
  75 % pendant 4 mois

Lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé, durant les douze derniers mois, par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident, aucun délai de carence ne sera appliqué et l'absence sera indemnisée, dans les conditions indiquées ci-dessus, à partir du premier jour. Il en ira de même lorsque la maladie ou l'accident entraîne l'hospitalisation du salarié.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les agents de maîtrise bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de trois semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée.

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la Sécurité Sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition d'un an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident du trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

### Article 13 – Maternité

Un congé est accordé aux agents de maîtrise en état de grossesse selon les dispositions de l'article L 122-26 du Code du travail.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à leur assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par l'article 12 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Cinq mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure, éventuellement cumulable dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de vingt minutes minimum par jour.

Par dérogation, le temps de repos de vingt minutes par jour et le quart d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel pro rata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé.

Les visites prénatales non obligatoires feront l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être averti de la date de la visite prénatale, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

### Article 14 – Adoption

Le ou la salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une œuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L 122-26 du code du travail.

Le ou la salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de cinq ans lors de son adoption et que le ou la salarié(e) ait au moins un an de présence dans l'entreprise, ce dernier bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L 122-26 du code du travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de

manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

#### Article 15 – Absences pour soigner un enfant malade

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade.

Sous réserve d'une ancienneté d'un an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de quatorze ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de quatre fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté d'un an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à huit par année civile.

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, deux demi-journées équivalant à une journée.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Ces jours ou demi-journées d'absence rémunérée ne seront pas assimilés à un temps de travail effectif.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L 122-28-8 du code du travail, dans la limite de trois jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de seize ans, portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L 122-28-8 du code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de quatre jours ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

En accord avec la Direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaire.

#### Article 16 – Congés exceptionnels

Les agents de maîtrise bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié  
(moins de 1 an de présence dans l'entreprise)..... 4 jours ouvrables
- Mariage du salarié  
(après 1 an de présence dans l'entreprise)..... 6 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant ..... 2 jours ouvrables

- Mariage d'un frère, d'une sœur ..... 1 jour ouvrable
- Mariage d'un parent (père ou mère) ..... 1 jour ouvrable
- Décès du conjoint ou du concubin notoire..... 4 jours ouvrables
- Décès d'un enfant ..... 3 jours ouvrables
- Décès du père ou de la mère ..... 3 jours ouvrables
- Décès d'un ascendant autre que père ou mère ..... 1 jour ouvrable
- Décès d'un descendant autre qu'un enfant ..... 1 jour ouvrable
- Décès d'un frère, d'une sœur..... 1 jour ouvrable
- Décès d'un des beaux-parents..... 1 jour ouvrable
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ..... 1 jour ouvrable
- Décès d'un gendre, d'une belle-fille..... 1 jour ouvrable
- décès du tuteur légal ..... 1 jour ouvrable

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 km du domicile, il est accordé un jour supplémentaire.

- Première communion d'un enfant..... 1 jour ouvrable
- Déménagement (une fois tous les 2 ans)..... 2 jours ouvrables

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé d'autre part que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces trois jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du code du travail et par les articles 13 et 14 ci-dessus.

Article 17 – Délai-congé

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à deux mois.

L'agent de maîtrise doit formaliser sa démission par écrit, remise en main propre contre récépissé ou adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, l'agent de maîtrise licencié sera autorisé à s'absenter deux heures chaque jour. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un

jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise. D'un commun accord également, ces heures pourront être groupées.

En cas de licenciement, l'agent de maîtrise qui justifiera de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé. En ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

#### Article 18 – Licenciement

Les articles L 122-14, L 122-14-1 et L 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai d'un jour franc prévu par l'article L 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à trois jours francs, afin de donner à l'agent de maîtrise qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les trois jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

#### Article 19 – Indemnité de licenciement

Tout agent de maîtrise licencié alors qu'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge de l'agent de maîtrise lors du licenciement, se calcule comme suit :

- moins de 45 ans d'âge : 25 % du salaire mensuel moyen par année de présence,
- entre 45 ans et 57 ans et six mois d'âge : 35 % du salaire mensuel moyen par année de présence,
- plus de 57 ans et six mois d'âge : 30 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

Chaque année commencée mais non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que cette année non terminée comprend de mois entiers.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de cinquante cinq ans lors de la notification de licenciement,
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 20 ci-dessous si le salarié est âgé de plus de cinquante cinq ans lors de la notification du licenciement.

#### Article 20 – Départ ou mise à la retraite

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale.

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, l'agent de maîtrise percevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des douze derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté
- 2 mois ½ de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté
- 3 mois ½ de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté
- 4 mois ½ de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté
- 5 mois ½ de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté
- 6 mois ½ de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

Cette allocation sera également versée à l'agent de maîtrise qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de soixante ans.

L'allocation versée ne peut, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L 122-14-13 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2000