

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

Article 1<sup>er</sup> – Objet

Les articles 2 à 23 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des deux sexes 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 des Cadres

Sont considérés comme cadres les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la Direction, la conduite des projets ou la gestion des services ou départements dont ils ont la responsabilité.

L'exercice de leurs fonctions, qui comporte autonomie, initiative et prise de décisions, exige

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur,
- des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité,
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Article 3 – Avantages acquis

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les cadres conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des cadres des grands magasins du 8 février 1983 ou de la convention collective nationale des cadres 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

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de trois 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 de deux mois durant lesquels la partie mettant fin unilatéralement au contrat devra respecter un préavis d'un mois, sauf faute grave ou cas de force majeure. Ce préavis d'un mois pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai prolongée, la fin de ce préavis pouvant le cas échéant déborder de la période de prolongation de la période d'essai.

Lors de la décision de prolongation, le cadre devra être informé qu'il ne sera pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'ASSEDIC.

Lorsque la décision de mettre fin au contrat aura été prise par l'employeur, le cadre sera autorisé à s'absenter, chaque jour, pendant deux heures pour rechercher un emploi. Les absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le cadre en période d'essai aura trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi, sans qu'il ait à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Dans les jours précédant son engagement ou au plus tard dans les deux jours suivant la prise de fonction, il sera remis à tout cadre, 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 de travail, sauf lorsque le contrat comporte une clause de mobilité,
- l'emploi occupé ou la fonction exercée,
- la position dans la classification professionnelle,
- la rémunération, les éléments la composant et ses modalités,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- éventuellement toutes clauses ou conventions particulières, notamment concernant la durée du travail (conventions de forfait notamment),
- le droit aux congés payés.

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 et développement de carrière

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les cadres et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire le point au moins une fois par an.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux cadres de l'entreprise.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation de cadre, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution des garanties précédemment accordées, sous réserve d'un changement du régime de travail (par exemple, passage d'un travail selon un horaire collectif à un régime de forfait).

Lorsqu'il apparaîtra nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seront examinées en fonction des mêmes critères de choix.

#### Article 6 – Formation

Le personnel cadre bénéficie des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Il peut, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement.

L'emploi du temps du personnel cadre doit lui permettre de s'occuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

#### Article 7 – Information et concertation

Disposer d'une information spécifique sur tout ce qui a trait à la bonne marche du service ou du département et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la Direction sont des conditions du bon exercice des fonctions de l'encadrement.

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

En outre, étant donné la rapidité d'évolution des principaux aspects et facteurs de la vie des entreprises et leur complexité croissante, il est souhaitable que la Direction entretienne une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

#### Article 8 – Rémunération

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux, notamment de nuit, sa rémunération doit en tenir compte.

Les modifications de l'horaire collectif sont appliquées dans les mêmes conditions à ceux des membres du personnel d'encadrement qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et aux employés qu'ils encadrent.

#### Article 9 – Remplacement temporaire

En cas d'affectation temporaire à un poste de qualification supérieure pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par un accord négocié dans l'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base de la personne qui effectue le remplacement.

Après six mois de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif et pour lequel il n'aura pas été fait appel à une embauche, il en sera tenu compte dans la classification et la rémunération, sous réserve de l'acceptation de la totalité des conditions liées à cet emploi.

#### Article 10 – Dossier du personnel d'encadrement

Aucun rapport concernant le personnel d'encadrement 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 11 – 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 cadres ayant au moins un an d’ancienneté dans l’entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du premier 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	.....	3 mois à 100 %
- après 3 ans de présence	.....	3 mois à 100 % 1 mois à 75 %
- après 5 ans de présence	.....	3 mois à 100 % 2 mois à 75 %
- après 10 ans de présence	.....	3 mois à 100 % 3 mois à 75 %
- après 15 ans de présence	.....	4 mois à 100 % 4 mois à 75 %
- après 20 ans de présence	.....	4 mois à 100 % 6 mois à 75 %
- après 25 ans de présence	.....	5 mois à 100 % 6 mois à 75 %
- après 30 ans de présence	.....	6 mois à 100 % 6 mois à 75 %

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 cadres 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 du travail n’entrent pas en ligne de compte pour l’appréciation des droits aux indemnités de maladie.

## Article 12 – Maternité

Un congé est accordé aux cadres féminins 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 11 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 13 – 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 14 – 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 15 – Congés exceptionnels

Les cadres 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 12 et 13 ci-dessus.

#### Article 16 – Mutation entraînant changement de résidence

Lorsqu'elle impose un changement de résidence, la modification du lieu ou de la zone géographique de travail devra être notifiée par écrit. Lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'employeur, les frais justifiés de déménagement seront à la charge de l'employeur après accord sur le montant entre l'employeur et le cadre intéressé. Il en ira de même des frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que des frais d'un déplacement préparatoire que le cadre aura la faculté d'effectuer avec son conjoint pour se rendre sur le lieu de sa nouvelle affectation.

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

Tant que le cadre 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.

En cas de licenciement notifié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, dans un délai d'un an suivant la mutation ayant entraîné le changement de résidence, le cadre aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de six mois suivant la notification du licenciement.

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du cadre ne devront pas être diminués.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit, ou un avenant à son contrat, qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des présentes dispositions, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai d'un an à compter de la mutation, les frais de retour du cadre au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

#### Article 17 – Déplacements

Tout déplacement d'un cadre nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

##### Petits déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais supplémentaires de transport seront remboursés.

Si, du fait de son déplacement, le cadre est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

##### Grands déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous seront appliquées :

##### Frais de voyage

Dans les conditions qui seront fixées dans l'entreprise, l'employeur prendra à sa charge les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages personnels normaux.

### Indemnité de séjour

Les frais de séjour, de repas et de logement seront remboursés sur justificatifs ou suivant le barème en vigueur dans l'entreprise, après régularisation des avances éventuellement consenties.

### Article 18 – 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 19 – Obligations militaires

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et le cadre, 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 le cadre.

## Article 20 – Délai-Congé

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

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de sa remise en main propre contre récépissé.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les cadres licenciés seront autorisés à s'absenter, chaque jour, pendant deux heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

## Article 21 – 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 au cadre 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 22 – Indemnité de licenciement

Tout cadre 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'incapacité constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du cadre lors du licenciement, se calcule comme suit :

- pour les années comprises entre 0 et 5 ans : 25 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté
- pour les années comprises entre 5 et 10 ans : 30 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans : 35 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté
- pour les années au-delà de 15 ans : 40 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté.

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.

L'indemnité calculée comme il est indiqué ci-dessus est majorée de 10 % si le cadre est âgé de plus de quarante-cinq ans et de moins de cinquante ans lors de la rupture du contrat, et de 20 % si le cadre est âgé de plus de cinquante ans et de moins de cinquante-sept ans et six mois lors de ladite rupture.

L'indemnité de licenciement due en application du présent article est plafonnée à quinze fois le salaire mensuel moyen.

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 du licenciement,
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessous si le salarié est âgé de plus de cinquante cinq ans lors de la notification du licenciement.

#### Article 23 – 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, le cadre 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 au cadre 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