

**ACCORD SUR UN CONGE EXCEPTIONNEL  
DE MOBILISATION PROFESSIONNELLE**

Entre

La société MALAUCENE INDUSTRIES SNC  
Société en nom collectif au capital de 6 374 500 €  
dont le siège est MALAUCENE - 84340  
inscrite au registre du commerce et des sociétés de CARPENTRAS  
sous le n° B 399 311 794  
représentée par Monsieur Jean-Marc PAVERO  
agissant en qualité de Directeur Industriel,  
Et  
Monsieur Yves MOTHAY  
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Schweitzer-Mauduit Europe  
ci-après dénommée "la Société"D'une part

Et

Les délégués syndicaux

- Pour la CGT                    **Monsieur Jean-Marc MOULIN**
- Pour FO                        **Monsieur Christian de RIZZO**
- Pour la CFDT                **Monsieur Marc MANZON**

D'autre part

Les procédures d'information consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de cessation d'activité des Papeteries de Malaucène au titre de la partie II et de la partie I du Code du Travail en application des articles L 2323-15 et 1233-30 se sont terminées le 22 juillet 2009.

Le CE a rendu un avis sur la Partie II le 22 juillet 2009, et un avis sur la Partie I le 22 juillet 2009.

**Article 1 PREAMBULE**

Dans le cadre de la cessation d'activité du site de Malaucène, et afin de donner toutes les chances aux salariés pour un repositionnement professionnel, et suite aux négociations qui ont été conduites, la Direction a décidé de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé un congé exceptionnel de mobilisation professionnelle défini au Chapitre 2-II du Plan de sauvegarde de l'Emploi.

Ce congé a pour objectif de sécuriser la recherche d'emploi et les parcours professionnels et faciliter les reclassements, que ce soit dans le Groupe Schweitzer Mauduit ou à l'extérieur du Groupe, de permettre aux salariés de faire leur bilan de compétences, élaborer leur projet professionnel, rechercher et s'inscrire, si besoin, à des formations longues de reconversion.

e9

3117

44  
JMR

Dans le cadre de l'antenne emploi, il sera également informé de l'avancement des éventuels projets de reprise.

## **Article 2 ENTREE DANS LE DISPOSITIF**

Le présent dispositif s'adresse aux salariés **volontaires**.

Le CEMP précède le congé de reclassement prévu dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Le salarié recevra une proposition d'adhésion au CEMP après l'arrêt d'activité de son atelier ou service, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2009, sauf demande expresse individuelle.

Il disposera d'un **délai de 8 jours**, à compter de la date de réception de la proposition pour accepter ou refuser l'adhésion au congé. Pour les personnes qui seront en congés payés début Septembre 2009, ce délai s'entend à partir de leur retour de congé.

Le salarié adhérant au Congé Exceptionnel de Mobilisation Professionnelle devra signer une « convention de congé exceptionnel » qui précisera les modalités de rémunération, les droits et obligations du salarié, notamment l'ensemble des démarches évoquées à l'article 5 du présent document. (Convention en annexe)

Le salarié bénéficiant de ce dispositif est dispensé d'activité et son contrat de travail est suspendu jusqu'à la notification de son licenciement ou de son reclassement interne vers un autre site du Groupe SWM. Il continue à figurer dans les effectifs inscrits. Pendant la période où le salarié bénéficie de ce dispositif, il cesse d'acquérir des droits à congés payés et autres jours liés aux accords d'organisation du temps de travail.

## **Article 3 DUREE DU CONGE**

Le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle sera d'une durée de 2 mois.

Il pourra être prolongé jusqu'à l'entrée en formation d'un salarié inscrit à une formation longue de reconversion (minimum de 300 heures) dont la session débute au plus tard le 05 janvier 2010.

## **Article 4 REMUNERATION PENDANT LA DUREE DU CONGE**

La rémunération est prise en charge à 75% : le salarié percevra 75% de sa rémunération sur la base du salaire brut moyen des douze derniers mois. Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations patronales, salariales et fiscales. Elle sera versée mensuellement à échéance normale de paie et figurera sur la feuille de paie.

Les cotisations retraite, retraite complémentaire, prévoyance et maladie seront assises sur la base de 100% de la rémunération, il n'y a donc aucune incidence quant aux garanties attachées.

CO

JMM

H. n.  
JMM

**Article 5 DEROULEMENT DU CONGE EXCEPTIONNEL DE MOBILISATION PROFESSIONNELLE**

Pendant la durée de ce congé, le salarié s'engage à être actif dans son repositionnement professionnel. A ce titre il travaille avec l'antenne emploi sur son projet professionnel, réalise un bilan professionnel, commence éventuellement les formations nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Pendant cette période, le salarié recevra une ou plusieurs propositions de reclassement interne dans la mesure des possibilités offertes par le groupe et dans le respect des dispositions du Code du Travail.

**Période d'essai en vue de conclure un CDI, un CDD ou un CTT de 6 mois minimum :**

Dans le cas où le salarié trouve un emploi pendant le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle, ce dernier sera suspendu pour lui permettre d'effectuer une période d'essai et sécuriser son retour à l'emploi. Si la période d'essai est concluante et le contrat entériné par le nouvel employeur, son licenciement lui sera notifié, son contrat de travail sera suspendu pendant la période de préavis et il percevra l'ensemble des indemnités qui lui sont dues à l'issue de la période de préavis (ICL, indemnité supplémentaire de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, prime de reclassement rapide).

Si la période d'essai n'est pas concluante le salarié reviendra dans l'entreprise pour la durée restante du congé. Si le salarié est entré en période d'essai à la fin du CEMP, le salarié se verra notifier son licenciement et proposer le congé de reclassement.

Pendant la période d'essai, le salaire est pris en charge par le nouvel employeur.

**Période de professionnalisation :**

Ces périodes sont destinées à acquérir de nouvelles compétences dans une autre entreprise, il ne s'agit pas d'une période d'essai au sens légal du terme. Ces périodes sont organisées dans le cadre du repositionnement professionnel et sont encadrées par la cellule de reclassement. Le salarié est détaché dans une autre entreprise pendant la durée définie conjointement avec la cellule de reclassement et l'employeur qui accueille le salarié. Une convention de détachement sera élaborée et signée par l'ensemble des parties. Le salarié en période de professionnalisation reste rémunéré par l'entreprise. Cette période ne suspend pas le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle.

**Article 6 MODALITES DE SORTIE DU DISPOSITIF**

Au terme du congé et si aucune solution de retour à l'emploi n'a été trouvée ou si le salarié n'a pas été actif dans sa recherche de positionnement professionnel, le licenciement est notifié au salarié. Il se verra proposer le congé de reclassement .

e9

JMM

MM.  
H  
JMP

Les modalités de rupture du contrat de travail seront alors mises en œuvre selon les modalités prévues par le Code du Travail et définies dans le PSE.

#### **Article 7 LES INDEMNITES DE DEPART (ICL et Indemnité Supplémentaire de Départ)**

##### **Cas du salarié choisissant le congé de reclassement :**

Les indemnités de licenciement seront calculées sur la base de la rémunération annuelle perçue avant l'entrée dans le dispositif du CEMP et sur la base de l'ancienneté acquise à l'issue du CEMP et du préavis. Elles seront versées tel que prévu dans le PSE définitif

##### **Cas du salarié qui au terme du congé n'opte pas pour le congé de reclassement**

Les indemnités de licenciement seront calculées sur la base de la rémunération annuelle perçue avant l'entrée dans le dispositif du CEMP et sur la base de l'ancienneté acquise à l'issue du CEMP auquel s'ajoute la durée du préavis. Elles seront versées au moment de la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Dans l'hypothèse où le salarié retrouve un emploi pendant son préavis, l'entreprise versera au salarié une indemnité compensatrice de préavis correspondant à la période de préavis restante en plus des indemnités telles que prévues au PSE et qui lui sont dues (ICL, indemnité supplémentaire de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, prime de reclassement rapide).

##### **Cas du salarié qui a trouvé une solution pendant le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle**

Les indemnités de licenciement seront calculées sur la base de la rémunération annuelle perçue avant l'entrée dans le dispositif du CEMP et sur la base de l'ancienneté acquise jusqu' à la sortie du dispositif du CEMP y compris la période de préavis. Elles seront versées à la notification du licenciement. Dans cette hypothèse il est convenu que l'entreprise versera au salarié une indemnité compensatrice de préavis en plus des indemnités qui lui sont dues (ICL, indemnité supplémentaire de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, prime de reclassement rapide).

#### **Article 8 DUREE DE L'ACCORD,**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 30 juin 2010.

Il cessera automatiquement de produire effet à son terme.

#### **Article 9 DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord ne pourra être conclu et entrer en vigueur qu'après la consultation du Comité d'Entreprise de Malaucène Industries sur les termes du présent accord.

CG

JMM

YH MH.  
OMP

Le présent accord sera notifié dès sa signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société Malaucène Industries.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail (ancien article L132-10).

Conformément au décret N° 2006 – 568, le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature, dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé par l'entreprise au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de signature.

Un exemplaire signé sera adressé par l'entreprise à chaque organisation syndicale représentative.

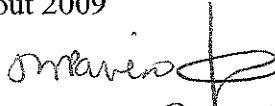

#### **Article 10 RECHERCHE DE CONSENSUS ET REGLEMENT AMIABLE DE TOUT LITIGE**


Cet accord s'inscrit dans l'esprit du bon déroulement des procédures d'information et de consultation des IRP. Chacune des parties au présent accord s'engage à l'exécuter de bonne foi.


En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer à la demande d'une d'entre elles. Cette demande devra être formulée par courrier recommandé avec accusé de réception et les parties signataires devront se réunir dans les 5 jours ouvrés suivant la remise du courrier afin de tenter de régler la difficulté. La demande de réunion devra présenter les motifs du différend.

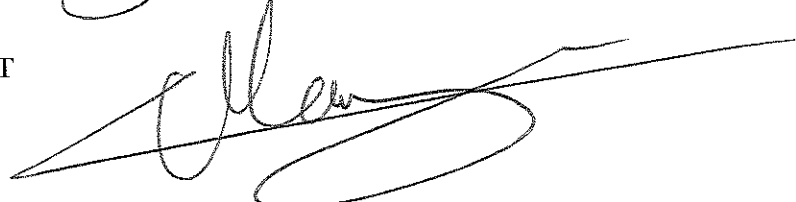
Si, par exception, cette procédure interne amiable n'aboutissait pas, les parties conviennent de recourir à une médiation auprès de la DDTEFP du Vaucluse. Jusqu'à l'expiration de cette procédure amiable, les parties renoncent à toute forme d'action contentieuse liée au différend d'interprétation ou d'application du présent accord.

Fait à Malaucène le 07 Août 2009

- Pour la Direction  

- Pour la CGT 

- Pour FO 

- Pour la CFDT 

MH.  
JMP

## **CONVENTION DE CONGE EXCEPTIONNEL DE MOBILISATION PROFESSIONNELLE**

Le présent document vaut avenant temporaire au contrat de travail.

M....., adhère au dispositif de Congé Exceptionnel de Mobilisation Professionnelle prévu par la société MALAUCENE INDUSTRIES

Ce dispositif est prévu dans le Plan de sauvegarde de l'Emploi consécutif à la cessation d'activité de MALAUCENE INDUSTRIES et mis en place suite à l'accord d'entreprise du 07 Août 2009.

L'adhésion prend effet à compter du .....

### **Article 1 DUREE DU CONGE**

Le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle sera d'une durée de 2 mois.

Il pourra être prolongé jusqu'à l'entrée en formation du salarié à une formation longue de reconversion (minimum de 300 heures) dont la session débute au plus tard le 05 janvier 2010.

### **Article 2 STATUT DU CONGE**

Pendant la durée du congé, le salarié est dispensé d'activité et son contrat de travail est suspendu. Il continue à figurer dans les effectifs inscrits. Pendant la période où le salarié bénéficie de ce dispositif, il cesse d'acquérir des droits à congés payés et autres jours liés aux accords d'organisation du temps de travail.

### **Article 3 REMUNERATION PENDANT LA DUREE DU CONGE**

La rémunération est prise en charge à 75% : le salarié percevra 75% de sa rémunération sur la base du salaire brut moyen des douze derniers mois. Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations patronales, salariales et

fiscales. Elle sera versée mensuellement à échéance normale de paie et figurera sur la feuille de paie.

Les cotisations retraite, retraite complémentaire, prévoyance et maladie seront assises sur la base de 100% de la rémunération, il n'y a donc aucune incidence quant aux garanties attachées.

#### **Article 4 DEROULEMENT DU CONGE EXCEPTIONNEL DE MOBILISATION PROFESSIONNELLE**

Pendant la durée de ce congé, le salarié s'engage à être actif dans son repositionnement professionnel.

A ce titre il travaille avec l'antenne emploi sur son projet professionnel, réalise un bilan professionnel, commence éventuellement les formations nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel. Il se tient également informé de l'avancement des éventuels projets de reprise.

Pendant cette période, le salarié recevra une ou plusieurs propositions de reclassement interne dans la mesure des possibilités offertes par le groupe et dans le respect des dispositions du Code du Travail.

#### **Période d'essai en vue de conclure un CDI, un CDD ou un CTT de 6 mois minimum :**

Dans le cas où le salarié trouve un emploi pendant le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle, ce dernier sera suspendu pour lui permettre d'effectuer une période d'essai et sécuriser son retour à l'emploi. Si la période d'essai est concluante et le contrat entériné par le nouvel employeur, son licenciement lui sera notifié, son contrat de travail sera suspendu pendant la période de préavis et il percevra l'ensemble des indemnités qui lui sont dues à l'issue de la période de préavis (ICL, indemnité supplémentaire de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, prime de reclassement rapide).

Si la période d'essai n'est pas concluante le salarié reviendra dans l'entreprise pour la durée restante du congé. Si le salarié est entré en période d'essai à la fin du CEMP, le salarié se verra notifier son licenciement et proposer le congé de reclassement.

Pendant la période d'essai, le salaire est pris en charge par le nouvel employeur.

**Période de professionnalisation :**

Ces périodes sont destinées à acquérir de nouvelles compétences dans une autre entreprise, il ne s'agit pas d'une période d'essai au sens légal du terme. Ces périodes sont organisées dans le cadre du repositionnement professionnel et sont encadrées par la cellule de reclassement. Le salarié est détaché dans une autre entreprise pendant la durée définie conjointement avec la cellule de reclassement et l'employeur qui accueille le salarié. Une convention de détachement sera élaborée et signée par l'ensemble des parties. Le salarié en période de professionnalisation reste rémunéré par l'entreprise. Cette période ne suspend pas le congé exceptionnel de mobilisation professionnelle.

**Article 5 MODALITES DE SORTIE DU DISPOSITIF**

Au terme du congé et si aucune solution de retour à l'emploi n'a été trouvée ou si le salarié n'a pas été actif dans sa recherche de positionnement professionnel, le licenciement est notifié au salarié.

Les modalités de rupture du contrat de travail seront alors mises en œuvre selon les modalités prévues par le Code du Travail et définies dans le PSE et l'accord d'entreprise sur le CEMP du 07/08/2009

Fait à Malaucène, en 2 exemplaires le .....

Le salarié adhérent

Pour l'entreprise

## ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre

La société MALAUCENE INDUSTRIES SNC  
Société en nom collectif au capital de 6 374 500 €  
dont le siège est MALAUCENE - 84340  
inscrite au registre du commerce et des sociétés de CARPENTRAS  
sous le n° B 399 311 794  
représentée par Monsieur Jean-Marc PAVERO  
agissant en qualité de Directeur Industriel,

Et  
Monsieur Yves MOTHAY  
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Schweitzer-Mauduit Europe  
ci-après dénommée "la Société" D'une part

Et

Les délégués syndicaux

- Pour la CGT Monsieur Jean-Marc MOULIN
- Pour FO Monsieur Christian de RIZZO
- Pour la CFDT Monsieur Marc MANZON

CM

JM

Y M.  
MO

## ARTICLE 1 - CADRE GÉNÉRAL

Le présent accord s'applique de plein droit à l'ensemble du personnel des Papeteries de Malaucène.

Il se substitue aux dispositions des accord antérieurs concernant le compte épargne temps.

## ARTICLE 2 - ÉCHÉANCE DE L'ACCORD

### 2.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur à sa signature et au plus tôt le 1<sup>er</sup> août 2009.

### 2.2 DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par une des parties signataires, avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle de référence (fin mai).

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, conformément à l'article L-132-8 du Code du Travail, l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord n'est conclu pendant ce délai.

## ARTICLE 3 - MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

### 3.1 Préambule

Il appartient à la hiérarchie de s'assurer que le personnel est en situation de pouvoir prendre ses congés légaux et conventionnels.

La mission du personnel d'encadrement peut l'amener à prendre en compte dans la gestion de son temps des situations non prévisibles. Il apparaît que la mise en place d'un dispositif de compte épargne temps allie des opportunités nouvelles d'organisation du travail et une souplesse accrue dans la gestion de la vie professionnelle, permettant par ailleurs, de satisfaire à des situations personnelles.

### 3.2 Objet

Le compte épargne temps (C.E.T.), régi par la loi du 25 juillet 1994, a pour finalité de permettre à un salarié d'épargner des droits en temps afin de bénéficier de la rémunération d'un congé, de moyenne ou longue durée, à l'origine sans solde, ou d'anticiper un départ en retraite.

### 3.3 Conditions d'ouverture et de tenue du CET

A compter du 1<sup>er</sup> Août 2009, le personnel peut ouvrir un compte épargne temps dès lors qu'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément les droits énumérés à l'article suivant que le salarié souhaite affecter au C.E.T.

Le choix des éléments à affecter au C.E.T. est effectué par le salarié en août, septembre et mai de chaque année. L'épargne effective des éléments indiqués n'interviendra cependant qu'à la fin du mois suivant l'affectation.

Un bilan annuel récapitulatif des droits acquis est adressé à chaque salarié en fin de période de référence (Mai).

Les salariés déjà titulaires d'un CET n'ont pas à renouveler leur adhésion, les jours déjà comptabilisés sont intégralement repris.

### 3.4 Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après.

Le compte épargne temps peut être crédité par :

#### 1) Report de congés payés

Le salarié peut porter en compte au maximum 9 jours ouvrés de congés par an.

A ces 9 jours peut se rajouter la cinquième semaine de congés payés (5 jours ouvrés) ; cette dernière semaine ne peut faire l'objet d'un report que dans la limite de 6 années et ne pourra être débloquée que pour la prise d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé sabbatique.

Si les jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés n'ont pas été utilisés au terme des 6 années, ils seront rajoutés, chaque année, par fraction de 5 jours ouvrés, aux congés payés jusqu'à épuisement.

Le solde des congés restants des années antérieures pourra être placé sur le CET à son ouverture.

#### 2) Report de congés supplémentaires liés à la R.T.T. et à l'annualisation du temps de travail

Le report éventuel de congés supplémentaires liés à la R.T.T. et aux compteurs d'annualisation du temps de travail, convertis en jours sur la base de l'horaire habituel du salarié en jour sans limitation. Ces derniers devront être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits.

#### 3) Congés ancienneté

Les jours de congé ancienneté peuvent être dans leur totalité affectés au C.E.T.

### 3.5 Utilisation du compte

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après.

#### 1) Congés légaux

Les droits affectés au C.E.T. peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser les congés suivants :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L.122-28-1 et suivants du code du travail ;
- congé sabbatique prévu par les articles L.122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise prévu par les articles L.122-32-12,13,et 28 du code du travail.

Ces congés seront pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

#### 2) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au C.E.T. et non utilisés au cours de la carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite. L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci dans un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Le salarié qui envisage son départ en retraite volontaire le notifie à l'employeur dans un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

#### 3) Congés pour convenance personnelle

##### - Congé d'une durée inférieure ou égale à 2 semaines

Sous réserve de l'accord préalable de la hiérarchie et d'un délai de prévenance minimum de 1 mois, le salarié pourra bénéficier d'un congé d'une durée inférieure ou égale à 2 semaines (10 jours ouvrés).

##### - Congé d'une durée supérieure ou égale à 3 mois

Les congés affectés au C.E.T. peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'une durée supérieure ou égale à 3 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congé trois mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur est tenu de répondre, par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit il accepte la demande,
- soit il la diffère de neuf mois au plus, passé ce délai la demande devra être acceptée, sous la seule réserve du respect du délai de prévenance de trois mois.

CU

SMIT

YH  
ONT

En cas de sous-activité, après information du Comité d'Entreprise, cette sous-activité pourra être prélevée sur les compteurs du CET du salarié.

### **3.6 Situation du salarié pendant le congé**

Pendant toute la durée du congé indemnisé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

Les garanties de prévoyance sont assurées dans les mêmes conditions que lorsque le salarié est au travail.

La période indemnisée est considérée comme du temps de travail au regard de l'ancienneté, du calcul de la participation et du calcul des droits à congés payés.

Le salarié continue à faire partie des effectifs de l'entreprise.

### **3.7 Indemnisation du salarié en congé**

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini dans l'accord sont calculées sur la base du taux journalier du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

### **3.8 fin du congé**

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de retour étant fixée en commun. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas prévus par la loi. Un congé de fin de carrière ne pourra pas être interrompu.

### **3.9 Cessation/Transmission du compte épargne temps**

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du C.E.T. L'indemnité compensatrice versée est calculée sur la base du taux journalier en vigueur au moment du départ.

En cas de mutation du salarié le C.E.T. est liquidé sous forme de versement d'une indemnité sur la base du salaire perçu au moment de la mutation sauf si l'entreprise d'accueil a mis en place un C.E.T. Dans ces conditions, le transfert du compte sera réalisé par accord des trois parties.

### **3.10 Renonciation au C.E.T.**

Tout salarié peut renoncer volontairement (par lettre recommandée avec accusé de réception et un préavis d'un mois à compter de la constitution complète du dossier ) à tout ou partie de

ses droits à congé (sauf les droits épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine et de la R.T.T.) portés en compte et obtenir le versement d'une indemnité correspondant à l'épargne capitalisée dans les cas suivants :

- Mariage de l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3<sup>ème</sup> enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- Divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article L-341-4 du code de la sécurité sociale ;
- Décès du conjoint ;
- Acquisition de la résidence principale ;
- Situation de surendettement.

### **3.11 Monétisation du CET.**

Tout salarié peut renoncer volontairement à tout ou partie des droits à congés portés en CET avant le 31/12/2009 pour compléter sa rémunération conformément aux dispositions de la loi Tepe 2008 – 111.

Le salarié renonçant à ses droits recevra une indemnité compensatrice calculée sur la base du salaire de référence à la date de la demande.

### **ARTICLE 4 - COMMISSION DE SUIVI**

Il est convenu d'instaurer, dès la date d'entrée en vigueur du présent accord, une commission paritaire ayant pour rôle de s'assurer du suivi et du contrôle de l'application de l'accord.

La constitution de cette commission sera la suivante :

- 2 représentants des organisations syndicales signataires de l'accord
- 2 représentants de la Direction.

Les réunions seront provoquées à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires.

### **ARTICLE 5 - RÉVISION DE L'ACCORD**

L'accord pourra être complété et modifié par voie d'annexes ou d'avenants à la condition que la partie souhaitant engager des négociations en informe l'autre par lettre recommandée. Les discussions devront alors s'engager dans les 30 jours.

Les avenants et annexes seront déposés dans les mêmes conditions que l'accord lui-même.

### **ARTICLE 6 - DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord ne pourra être conclu et entrer en vigueur qu'après la consultation du Comité d'Entreprise de Malaucène Industries sur les termes du présent accord.

Le présent accord sera notifié dès sa signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société Malaucène Industries.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail (ancien article L132-10).

Conformément au décret N° 2006 – 568, le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature, dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé par l'entreprise au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de signature.

Un exemplaire signé sera adressé par l'entreprise à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Malaucène le 07 Août 2009

- Pour la Direction

*OMP*

- Pour la CGT

*[Signature]*

- Pour FO

*[Signature]*

- Pour la CFDT

*[Signature]*

*[Signature]*