



**LE CARRÉ**  
— SAINTE-MAXIME —  
SCÈNE CONVENTIONNÉE D'INTÉRÊT NATIONAL

**ANNEXE 2025.40**  
**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET.**  
**AU COMPTE EPARGNE TEMPS**

**ACCORD D'ENTREPRISE  
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET AU COMPTE EPARGNE-TEMPS  
LE CARRÉ SAINTE-MAXIME**

ENTRE

LE CARRÉ SAINTE MAXIME,

Régie personnalisée à caractère industriel et commercial

107, route du Plan de la Tour – 83120 Sainte-Maxime

Siret N° : 941 544 983 00013. Code APE N° : 9004Z

Licence(s) : 1-L-R-25-000793 / 2-L-R-25-000792 / 3-L-R-25-000791

N° TVA intracommunautaire : FR05941544983

Représenté par Mme Valérie Boronad, en qualité de Directrice,

ET

L'ensemble des personnels approuvant par vote en référendum le présent accord,

Ci-après dénommées ensembles « Les Parties »

**PREAMBULE**

Inauguré en 2008, Le Carré Sainte-Maxime propose une programmation artistique pluridisciplinaire, ambitieuse et ouverte, rayonnant sur le territoire. Son offre artistique et culturelle, diversifiée et de grande qualité, s'adresse à tous les publics, incluant les jeunes publics, publics jeunes et publics familiaux.

En plus de quinze ans, Le Carré Sainte-Maxime a su s'imposer comme un acteur majeur de la culture et des arts du spectacle à l'échelle locale, mais également aux niveaux régional et national. Il contribue par son rayonnement à l'attractivité du territoire. Il revêt un rôle essentiel dans la mise en œuvre de lien social et de démocratisation culturelle au sein du bassin de vie. Il est également un acteur majeur de l'éducation artistique et culturelle de l'enfance et de la jeunesse et, plus généralement, de la transmission artistes / publics. Conjuguant éducation à l'art et éducation par l'art, il contribue à la formation des publics de demain et permet aux jeunes générations de construire et nourrir un regard citoyen porté sur notre société.

Le Carré a reçu en juillet 2024 l'appellation Scène Conventionnée d'Intérêt National, mention art, enfance, jeunesse, décernée par Madame Rachida DATI, Ministre de la Culture. Une reconnaissance nationale de la qualité de son projet artistique et de son programme d'actions, tout spécialement en faveur de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse, ainsi que du public familial.

Le présent accord vise à compléter, améliorer ou amender les dispositions de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (ci-après la CCNEAC). Tous les points non évoqués dans le présent accord relèvent du code du travail et de la CCNEAC.

En conséquence des considérations ci-dessus, il annule et remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur toute autre disposition préexistante ayant le même objet.

Il a été conclu dans le cadre des dispositions L.2232-21 et L.2232-22 du Code du travail, relatives aux entreprises dépourvues de CSE, et approuvé par le personnel aux termes d'un référendum.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

**I - Organisation et durée du travail**

*En référence au titre VI et article VII-1 de la CCNEAC*

## 1. Cas général

La durée moyenne hebdomadaire de travail est de 35 heures pour un volume annualisé de 1575 heures. Les salariés étant soumis aux 35h, ils ne bénéficient pas de RTT.

Tous les salariés de l'entreprise sont soumis à l'annualisation du temps de travail. Les contrats à temps partiel font l'objet d'une application adaptée à leur temps de travail.

Comme le stipule la CCNEAC, l'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail diminuée des heures de congés annuels légaux et conventionnels octroyés aux salariés. Sous réserve de ce principe, l'horaire annuel normal est de 1575 heures.

L'établissement de cet horaire de 1575 heures s'effectue de la façon suivante :  
365 jours par an - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés payés - 11 jours fériés par an = 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225/5), soit 1 575 heures (45 x 35).

Pour le calcul de cet horaire annuel, la période de référence s'étend sur 12 mois : du 1er septembre de l'année en cours au 31 août de l'année suivante. Elle est répartie sur 45 semaines. Un planning prévisionnel de périodes de haute et de basse activité est défini et communiqué à l'ensemble du personnel par la Direction en début de période de référence.

Chaque salarié ne pourra travailler plus de vingt-cinq dimanches par période de référence.

### *Durée hebdomadaire.*

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi et, pendant la période de référence de modulation, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le temps de travail sur la semaine civile se décompte entre le lundi matin 0h et le dimanche soir 24h. La semaine hebdomadaire est habituellement organisée sur une base de 5 jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail effectif dans la période de référence de l'aménagement du temps de travail.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, la durée hebdomadaire du travail, répartie de façon inégale entre les jours de la semaine, doit toujours permettre d'assurer à chaque salarié au minimum 35 heures de repos consécutives.

### *Durée quotidienne.*

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures par jour. L'amplitude journalière est limitée à 12 heures maximum.

Un salarié sous contrat CDD ou CDI ne peut pas être convoqué pour moins de 3h30 consécutives de travail dans la journée.

Par dérogation et à titre exceptionnel, un salarié peut être convoqué, pour un maximum de 5 fois durant la période de référence, pour moins de deux heures consécutives de travail dans la journée, en semaine ou durant le week-end.

De même et par dérogation, les caissiers(ères), hôtes(esses) d'accueil, contrôleurs, hôtes(esses) de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gardiens pourront être convoqués pour deux heures de travail dans la journée.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise :

- Pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival,
- Pour les salariés qui participent à la production (création ou entrée au répertoire) d'un spectacle. Dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effective que durant 15 jours selon une période définie entre la Direction et les personnels concernés, le cas échéant.
- Pour le personnel technique affecté aux répétitions, aux montages, démontages et représentation des spectacles,
- Pour les salariés chargés de l'accueil, de la logistique et de l'hospitalité des artistes d'un spectacle en diffusion ou en création,
- Pour le personnel chargé d'assurer la sécurité des biens et des personnes,
- Pour les salariés qui participent à la production (création ou entrée au répertoire) d'un spectacle. Dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effective que durant 15 jours selon une période définie entre la Direction et les personnels concernés, le cas échéant,
- Pour les salariés en accueil publics et partenaires, les jours de spectacle, durant la saison artistique, (*Sont ici concernés les personnels en charge des relations aux publics, billetterie, mécénat, communication.*)
- Pour les salariés associés à la programmation artistique dans le cadre des déplacements nécessaires pour assurer la veille artistique, assister à des représentations ou des sorties de résidence, des rendez-vous artistiques ou de production, des réunions professionnelles notamment de réseaux (*Sont ici concernées la Direction et la Co direction artistique*).

Le temps de repos quotidien ne doit pas être inférieur à 11h consécutives. Toutefois, au regard de la spécificité des activités de création, production et accueil de spectacles ou de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9h pour les mêmes salariés listés ci-dessus, à savoir :

- Pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival,
- Pour les salariés qui participent à la production (création ou entrée au répertoire) d'un spectacle,
- Pour le personnel technique affecté aux répétitions, aux montages, démontages et représentation des spectacles,
- Pour les salariés chargés de l'accueil, de la logistique et de l'hospitalité des artistes d'un spectacle en diffusion ou en création,
- Pour le personnel chargé d'assurer la sécurité des biens et des personnes,
- Pour les salariés qui participent à la production (création ou entrée au répertoire) d'un spectacle,
- Pour les salariés en accueil publics et partenaires, (*Sont ici concernés les personnels en charge des relations aux publics, billetterie, mécénat, communication*),
- Pour les salariés associés à la programmation artistique (*Sont ici concernées la Direction et la Co direction artistique*).

Conformément à la CCNEAC, chaque salarié qui verra son temps de repos quotidien réduit au minimum prévu par la loi sur demande de l'employeur bénéficiera d'une heure récupérée non majorée pour chaque heure non prise en repos entre la 9<sup>ème</sup> et la 11<sup>ème</sup> heure. Ces heures ne seront pas rémunérées.

Toutefois, par exception, elles pourront être rémunérées lorsque le salarié est engagé par contrat à durée déterminée de moins d'un mois. Ces heures ne font pas l'objet de majoration.

Les durées de travail journalières s'organisent selon les besoins de chaque service et dans le respect du fonctionnement général en assurant une permanence de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30 dans tous les services pendant la période saisonnière de programmation. Cette journée-type pourra être aménagée en fonction des besoins du service, notamment des horaires d'ouverture au public pour le service billetterie et des plannings de représentations et d'action culturelle.

Tout salarié dispose d'au moins une heure de pause déjeuner (45 minutes en cas de journée continue). Cette pause est comprise entre 11h30 et 14h30. Elle ne doit pas excéder deux heures.

Les permanences d'accueil du public lors des représentations, en semaine dans la continuité de la journée de travail ou à l'occasion des permanences organisés pour assurer les accueils des activités et spectacles programmés en week-end, sont comptabilisées heure pour heure et sont considérées comme un travail effectif.

### *Organisation hebdomadaire.*

Dans le cadre de l'aménagement annuel du temps de travail, chaque salarié est assujéti à un horaire et se verra communiquer au moins 3 semaines à l'avance son emploi du temps hebdomadaire définitif.

Les modifications d'horaire d'un salarié soumis à l'aménagement du temps de travail doivent lui être communiquées 7 jours calendaires à l'avance. Toutefois :

- En ce qui concerne les salariés à temps complet :

En cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être affichée moins de 72 heures à l'avance.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a été prévenu individuellement de ce changement d'horaire. Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance mais n'a pas été contraint de se déplacer ni été immobilisé dans l'entreprise, les heures décommandées seront payées, mais ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance et a été immobilisé dans l'entreprise en raison de l'éloignement de son domicile ou d'une consigne de l'employeur, les heures décommandées seront considérées comme du temps de travail effectif.

- En ce qui concerne les salariés à temps partiel :

Le délai de prévenance dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié peut être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés.

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 10 %, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos.

Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

En cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être notifiée moins de 72 heures à l'avance.

Toute modification d'horaire requiert l'accord du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 25 %, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos. Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

## **2. Plannings de travail**

En début de période de référence, il est demandé au salarié d'établir un pré-planning annuel en y inscrivant les périodes de repos (congrés, heures de récupérations, repos compensateurs de remplacement et repos compensateurs obligatoires). Les heures de récupération correspondant au crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures pour les salariés à temps complet ou au-delà du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel.

Au fur et à mesure de l'avancée de la période de référence, les salariés réalisent leur planning prévisionnel mensuel en incluant le travail de chacun et les permanences d'accueil du public sur les spectacles et sur les actions culturelles éventuelles.

Les salariés comptabilisent quotidiennement leur temps de travail. Ils remettent à chaque fin de mois (maximum dans les 4 premiers jours du mois n+1) un planning réalisé mensuel au supérieur hiérarchique qui le valide et qui détermine la quantité d'heures éventuelles à prendre les mois suivants en récupération.

L'administrateur(trice) valide de manière mensuelle les plannings prévisionnels des salariés au plus tard avant le 1<sup>er</sup> jour du mois, après validation des supérieurs hiérarchiques en charge du suivi des plannings.

Les salariés peuvent demander le décompte de leurs heures de travail à tout moment.

L'ensemble des moyens de contrôle et de recueil du temps de travail, mis en place dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, doit permettre de réguler l'activité et d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » positif ou négatif en fin de période de référence.

## **3. Congés annuels et exceptionnels**

Un congé annuel s'impose à tous les salariés, lors de la fermeture du Théâtre. Celle-ci se définit *a minima* et en règle générale par 3 semaines pendant la période estivale et 1 semaine durant les congés de Noël, en fonction de l'activité du Théâtre.

Les congés exceptionnels sont définis dans la convention collective et dans le code du Travail. Les dispositions les plus favorables du code du travail ou de la CCNEAC seront applicables au salarié. Ces congés concernent certains événements familiaux : mariage, pacs, maternité, enfant ou parent malade.

La liste est fixée dans le code du travail et la CCNEAC.

Ces jours de congés seront rémunérés comme temps de travail.

#### **4. Heures supplémentaires et repos compensateurs de remplacement**

Pour rappel :

- Il est entendu que l'aménagement du temps de travail doit permettre de maintenir le volume horaire annuel travaillé de chaque salarié dans la limite de 1575 heures grâce à la planification, au suivi régulier et à l'aménagement du temps de travail. Pour mémoire, l'aménagement permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.
- Toute heure supplémentaire ne peut être effectuée que sur demande de la Direction sauf circonstances exceptionnelles.  
Les salariés ne peuvent décider sans l'aval de la direction ou de leur supérieur hiérarchique de réaliser des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent donc être inscrites au planning prévisionnel et validées par la Direction ou le supérieur hiérarchique, faute de quoi le salarié ne pourrait pas se prévaloir de leur réalisation.

Cependant, s'il survient que la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période de référence (1<sup>er</sup> septembre N – 31 août N+1) excède en moyenne, sur l'ensemble de cette période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au -dessus de 35 heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires ou au repos compensateur dit « de remplacement », dans la limite d'un contingent de 130 heures supplémentaires annuelles selon les dispositions de la législation et de la convention collective en vigueur.

Ces heures supplémentaires sont comptabilisées et régularisées à l'issue de la période de référence.

Elles donnent lieu en priorité à des repos compensateurs dits « de remplacement » (équivalents du paiement des heures supplémentaires). Ces repos compensateurs sont comptabilisés avec une majoration de 25% pour les 80 premières heures, puis de 50% au-delà, dans la limite d'un contingent annuel de 130 heures supplémentaires annuelles.

Les repos compensateurs de remplacement constatés à l'issue de la période de référence (du 01/09/N au 31 août N+1) pourront :

- être posés au cours de la période de référence suivante, soit entre le 01/09/N+1 et 31/08/N+2, ces repos pouvant être posés par journée ou demi-journée selon les modalités définies à l'article I.5 ci-après, (sur la base d'une journée valant 7 heures).
- être épargnés sur un Compte Épargne Temps selon les modalités définies à l'article II.4.1 ci-après.

A titre exceptionnel et sur accord de la Direction, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées pour un maximum de 10 heures par période de référence et par salarié. Ces dernières seront alors réglées en intégrant les majorations légales ou conventionnelles (+25 %, puis +50 % selon les seuils conventionnels).

#### **5. Répartition des congés, récupérations et repos compensateur de remplacement**

Afin de réguler le temps de travail tout au long de la période de référence et s'assurer de respecter le volume horaire travaillé annualisé (1575 heures), les heures de récupération devront être prises au fur et à mesure de la période de référence et, si impossibilité, avant la fin de la période de référence (1<sup>er</sup> septembre N - 31 août N+1), soit avant le 31 août. Les heures de récupération correspondent au crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures pour les salariés à temps complet ou au-delà du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel.

Au regard de l'activité du Carré Sainte-Maxime, les périodes de vacances scolaires seront privilégiées pour la prise de congés et de repos compensateurs (cf. ci-après).

Le principe du report sur la période suivante (soit 1<sup>er</sup> septembre N+1 – 31 août N+2) des congés annuels non pris est admis par le Carré Sainte-Maxime, sous réserve qu'un minimum de 4 semaines de congés annuels soit obligatoirement posé au cours de la période de référence (soit

entre le 1<sup>er</sup> septembre N et le 31 août N+1). Les congés annuels non pris seront obligatoirement posés au plus tard le 31 décembre N+1, sous réserve de la faculté ouverte d'alimenter le CET ainsi que cela est précisé ci-après à l'article II.4.1.

Les repos compensateurs de remplacement étant constatés à l'issue de la période de référence soit au 31 août N+1, ils pourront être utilisés au cours de la période suivante (soit du 1<sup>er</sup> septembre N+1 au 31 août N+2) et devront être impérativement posés au plus tard le 31 août N+2, sous réserve de la faculté ouverte d'alimenter le CET ainsi que cela est précisé ci-après à l'article II.4.1.

## **II- Compte épargne-temps (CET)**

### **1. Objet**

Un régime de compte épargne temps (CET) est institué afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de capitaliser tout ou partie de leurs repos convertibles.

Le CET permet en effet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

La mise en place du CET entend contribuer à une meilleure gestion annualisée du temps de travail, en veillant dans la durée à l'équilibre entre les temps de travail, de repos et d'absence.

Le CET répond à la volonté de :

- Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, de faire face aux aléas de la vie,
- Répondre à des situations d'emploi exceptionnelles et temporaires de salariés,
- Cumuler des jours d'épargne destinés à constituer un congé de fin de carrière,
- Participer à l'amélioration de la qualité au travail.

Le CET n'a pas vocation à se substituer au principe de la prise effective des jours de congés payés et de repos, ni à favoriser l'accroissement du temps de travail.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L 3151-1 et suivants du code du travail afin de compléter, améliorer ou amender les dispositions de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles relatives au Compte Épargne-Temps.

En conséquence des considérations ci-dessus, il annule et remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur toute autre disposition préexistante ayant le même objet, qu'elle soit conventionnelle ou issue d'un usage.

### **2. Les bénéficiaires**

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut ouvrir un compte épargne-temps (CET) dès lors qu'il n'est plus en période d'essai au sein du Carré.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'un détachement de la fonction publique territoriale ou d'une reprise de leur contrat de travail dans le cadre du transfert d'activités de la régie à seule autonomie financière à la régie personnalisée à caractère industriel et commercial (EPIC), il a été convenu avec la Commune le transfert des CET ouverts pour chaque agent et le maintien au bénéfice de l'agent de l'alimentation acquise au jour de son transfert à l'EPIC, soit au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

### **3. Ouverture et fermeture du CET**

A l'exclusion des personnels ayant bénéficié du transfert d'un CET pré existant, le compte sera ouvert à l'initiative exclusive du salarié. Celui-ci en fait la demande écrite auprès de la direction au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Le compte sera fermé sur demande écrite du salarié.



Défini aux articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail, le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail ouvert et utilisé sur une base volontaire. Son usage par le salarié répond à la volonté de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur. Il permet à chaque salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Après ouverture du CET, le salarié n'a aucune obligation d'alimentation périodique de son CET.

#### **4. Alimentation du CET**

##### **4.1. Alimentation par le salarié**

Le CET est alimenté par les temps de repos suivants, (étant précisé que les repos obligatoires et les repos compensateurs obligatoires sont expressément exclus) :

- Le report de congés payés, dans la limite de 5 jours par période de référence, dans le cas où le salarié n'aurait pu les prendre sur la période de référence, soit entre le 1<sup>er</sup> septembre N et le 31 août N+1 pour des raisons indépendantes de sa volonté.  
Le principe du report sur l'année suivante des congés annuels non pris étant admis par le Carré Sainte-Maxime, les salariés ont le choix entre la prise de congés jusqu'au 31 décembre N+1 ou l'alimentation du CET.
- Les repos compensateurs de remplacement (pour mémoire : repos de remplacement compensant des heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel de 130 heures supplémentaires et constatées à l'issue de la période de référence, ce repos de remplacement faisant l'objet des mêmes majorations qu'appliquées aux heures supplémentaires en conformité à l'article VI.12 CCNEAC) dans la limite de dix jours par période de référence,
- Le report des jours de fractionnement : un salarié qui ne prend pas ses 20 jours de congés payés au titre du congé principal entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre bénéficie de congés supplémentaires dit de « fractionnement ».

L'unité d'alimentation du CET est une demi-journée, un jour correspondant à une base de 7 heures pour un salarié à temps plein, au prorata du temps de travail pour un salarié à temps partiel.

##### **4.2 Modalités de l'alimentation du CET**

L'alimentation du compte sera effectuée par la remise au service administratif d'un bulletin spécifique dûment complété et signé par le salarié demandeur au plus tard le 30 novembre N+1 pour la période de référence allant du 1<sup>er</sup> septembre N au 31 août N+1. Cette demande doit préciser la nature et le nombre de jours que le salarié souhaite verser sur son compte.

Cette alimentation est irrévocable, sauf application des dispositions prévues aux articles 5 et 6 suivants.

Le nombre de jours inscrits en compte épargne temps ne peut excéder 60 jours.

##### **4.3 Information du salarié**

Les salariés concernés sont informés deux fois par an par l'employeur de l'état de leur compte, au 28/02 et au 31/08.

#### **5. L'utilisation du CET**

##### **5.1. Principes**

Le CET peut être utilisé au choix des salariés :

- par le maintien des jours épargnés sur le CET en vue d'une utilisation ultérieure et dans le respect du plafond de 60 jours.
- par l'utilisation sous forme de congés
- par l'utilisation sous forme monétisée.

Il est rappelé que les jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés annuels ne peuvent pas être utilisés sous forme de complément de rémunération et doivent nécessairement être pris sous

forme de congés, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ces jours sont donc spécifiquement identifiés sur un compteur «CET congés».

Les sommes versées à l'occasion de l'utilisation du CET ont le caractère de salaire et donnent lieu aux prélèvements sociaux et fiscaux.

Il appartient aux salariés d'exercer le droit d'option, dans les proportions qu'ils souhaitent, en précisant sous quelle forme ils entendent utiliser leurs jours épargnés, au plus tard le 31 décembre de l'année N+1 pour les jours inscrits sur le CET au 30 novembre N+1.

Le droit d'option peut être exercé chaque année et porter sur l'intégralité des jours disponibles et non pas uniquement des jours épargnés au titre de la dernière année (à l'exception des droits correspondant aux jours de congés payés légaux). En l'absence d'exercice d'une option, les jours épargnés sont maintenus sur le CET.

## **5.2 Utilisation sous forme de congés**

Les salariés peuvent utiliser les jours de congés du CET, en accord avec la direction, pour : un congé pour convenance personnelle ; un congé médico-social ; un congé sabbatique ; un congé pour création ou reprise d'entreprise ; une cessation progressive ou totale d'activité ; une période de formation personnelle ou des congés exceptionnels (longue maladie, accident grave d'un conjoint ou descendant, adoption d'un enfant, etc.).

L'utilisation du CET sous forme de congés reste soumise au respect des nécessités de service.

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, le salarié qui en fait la demande bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son CET.

La procédure de demande d'utilisation du CET en congés est la suivante. Tout salarié qui aura informé sa hiérarchie de son souhait d'utiliser ses jours épargnés, au 31 décembre de l'année N+1, devra ensuite respecter le délai de prévenance suivant pour la prise de congés :

- Utilisation inférieure à 15 jours : procédure identique à celle de la demande de congés annuels. La demande doit être faite au moins deux semaines avant la date souhaitée.
- Utilisation supérieure à 15 jours : lettre adressée à La Directrice en respectant un délai minimum de prévenance de 2 mois.

Si le congé ne peut être accordé, le refus doit être motivé. Les salariés ayant atteint le plafond de 60 jours seront prioritaires et leur demande ne pourra être différée plus d'une année.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et le salarié est indemnisé sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé.

Les jours devant faire l'objet d'un congé sont retranchés du compte-épargne temps à la date d'exercice de l'option.

## **5.3 La compensation financière**

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au compte épargne temps à l'exception des droits correspondant aux jours de congés payés légaux (5ème semaine). La monétisation du CET sera limitée à six jours par an.

Les jours devant faire l'objet d'une monétisation sont retranchés du compte-épargne temps à la date d'exercice de l'option.

## **6. Maintien des droits en cas de changement de situation du salarié**

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis dans les conditions de l'article L 143-11-1 du code du Travail.

Selon l'article VI-14 F de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, si le contrat de travail d'un salarié est rompu avant l'utilisation du compte, le CET est automatiquement liquidé par le versement du solde de tout compte d'une indemnité, soumise au même régime fiscal et social qu'un salaire, correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés.

La valeur du compte épargne-temps peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur, si ce dernier relève du champ de la même convention, par accord écrit entre les trois parties.

Pour les agents détachés de la Ville de Sainte-Maxime : l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps en cas de réintégration dans les effectifs de la Commune.

#### **7. En cas de décès du titulaire d'un CET**

En cas de décès du titulaire d'un CET, les jours épargnés sur le compte donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

### **III - ENTRÉE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur après l'accomplissement des formalités de dépôt effectuées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur à la date de la révision ou de la dénonciation.

### **IV – NOTIFICATION - DEPOT LEGAL**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TélAccords » accessible depuis le site internet dédié.

Conformément à l'article D.2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du Conseil des prud'hommes de Fréjus.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Dès que le dépôt sera effectué, un exemplaire sera envoyé à l'ensemble du personnel par courrier électronique . Ce courrier précisera que le texte de cet accord peut être consulté sur la plateforme « TélAccords », ainsi qu'auprès de l'Administration.

Fait en X exemplaires originaux ;

A Sainte-Maxime, le

Pour le Carré Sainte-Maxime

La Directrice