

Lors de la prise du congé, la rémunération est versée à la date habituelle de paie. Elle est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

2. Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de passation de marché, le compte épargne-temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du reprenneur. Le cédant s'engage à transférer au reprenneur les provisions, charges sociales incluses. A défaut d'accord dans l'entreprise, les conditions d'application seront celles définies dans le présent accord. Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

Article 6.3

Rémunération de l'épargne-temps

Le compte épargne-temps étant tenu en jours, les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi, le compte épargne-temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

Article 6.4

Accord automatique de prise des jours épargnés

Il y a accord pour la prise automatique des jours de repos dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- invalidité du conjoint au sens des 2^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- divorce ;
- mariage ;
- naissance ou adoption ;
- création d'entreprise.

Article 7

Temps partiel

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure aux 4/5 de la durée légale ou conventionnelle.

Dans le cadre des négociations qu'elles engageront dans les entreprises, les parties auront la possibilité d'inclure ou non les salariés à temps partiel.

En tout état de cause, l'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel ne saurait avoir pour effet de faire passer les horaires de travail en dessous des minima fixés dans le cadre des accords antérieurs.

De plus, dans les secteurs entreprise et administration, hospitalier, personnes âgées, social et médico-social, les entreprises concluront principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus. A compter du 1^{er} janvier 2001, le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 20 heures ne pourra en aucun cas dépasser 12 % des horaires effectués par l'ensemble du personnel dans l'entreprise au cours d'une année civile, sachant que cette disposition répond notamment à la demande des salariés qui font le choix, pour des raisons personnelles ou professionnelles, de travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures.

Article 7.1

Limitation des coupures quotidiennes

Les parties signataires préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à 2 heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer 2 services quotidiens, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 heures, l'horaire contractuel sera augmenté d'une heure.

Ces contreparties pourront être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif ⁽¹⁾.

Article 7.2

Conditions de recours aux heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1^{er}).