



Salaire mensuel et heure de pause

Par **wicky**, le **11/09/2013** à **21:30**

bonjour, voila sur mon contrat il est ecrit "salaire mensuelle brut totale de 1533.557 pour 151h67 et un forfait mensuel de 5% de pause payées de 7.58 h" et quand je regarde ma fiche de paye il apparait " 151.67 à 1460.58€ + 7.58 à 73€ soit 1533.58" j'ai un gros doute les pauses ne devraient pas etre payées en plus des 151h67 à 1533.57 ??
merci pour votre aide

Par **aliren27**, le **12/09/2013** à **07:02**

Bonjour,

[citation]salaire mensuelle brut totale de 1533.557 pour 151h67 et un forfait mensuel de 5% de pause payées de 7.58 h[/citation]

d'après ce que je peux lire, votre salaire brut total comprend 151.67 a 9.629€ (taux horaire smic)[fluo] **[/fluo]**et 7.58 a 9.629€ soit un total de 1533.557.

La loi dit 20m minimum de pause après 6 heures de travail... et normalement compris dans les 151.67 puisque considéré comme du travail effectif.

Si vos horaires sont 8h30-12h et 14h-17h30 avec une pause de 30 m l'après midi (ou 50/100e), vous travaillez 6h50 et vous êtes payé 7 heures.

Ici votre temps de pause est rémunéré en forfait en plus de vos horaires normaux...et de votre salaire au smic

Pouvez vous préciser :

vos horaires

votre temps de pause

votre temps de déjeuner.

Cordialement

Par **Lag0**, le **12/09/2013** à **08:12**

[citation]La loi dit 20m minimum de pause après 6 heures de travail.... et normalement compris dans les 151.67 puisque considéré comme du travail effectif. [/citation]

Bonjour aliren27,

Je ne vois pas bien quelle loi dit que les pauses sont du temps de travail effectif !

Personnellement, je connais le code du travail qui nous dit :

[citation]Article L3121-33 En savoir plus sur cet article...

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.[/citation]

Et:

[citation]

Article L3121-1 En savoir plus sur cet article...

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-2 En savoir plus sur cet article...

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.[/citation]

Donc aucune obligation que les temps de pause soient du travail effectif, cela dépend donc de la façon dont ces pauses sont données ou prises.

Par exemple, si vous êtes libre de faire ce que vous voulez durant la pause et c'est le cas par exemple dans la majorité des cas pour une pause déjeuner, ce n'est pas du temps de travail effectif.

Par **moisse**, le **12/09/2013** à **08:15**

Bonjour Aliren,

La loi ne dit nulle part que le temps de pause constitue du travail effectif et doit donc être rémunéré à ce titre.

Au passage c'est le litige qui oppose un grand groupe de distribution et un syndicat avec :

- * succès au CPH pour le syndicat
- * décision réformée en appel au profit du groupe de distribution
- * un arrêt en cassation au profit du syndicat.

En effet ce dernier considère que le temps de pause, bien que payé, ne constitue pas un temps de travail effectif, et donc que la rémunération correspondante n'est pas incluse dans les minima conventionnels.

Par **aliren27**, le **12/09/2013** à **08:43**

Bonjour Lag0 et moisse,

j'ai écrit,

La loi dit 20m minimum de pause après 6 heures de travail.....

[fluo]**Normalement compris**[/fluo] je n'ai pas dit compris (si vous avez des pauses avec 7 heures de travail et payé sur 151.67) c'est qu'elles sont [fluo]considérées[/fluo] comme du travail effectif et non pas [fluo]sont du temps de travail effectif[/fluo], mais ce qui laisse supposer que cela peut être différent et il est vrai que j'aurai du préciser

- 1 - Si le salarié est à la disposition de l'employeur,
- 2 - il doit se conformer aux directives de l'employeur,
- 3 - il ne peut vaquer librement à ses occupations.

je ne parle pas de la pause déjeuner..... c'est pour cela que j'ai demandé des précisions quant à ces pauses...

C'est bien de me reprendre, mais ni l'un ni l'autre ne répondez à la question de Vicky.

cordialement

Par **Lag0**, le **12/09/2013** à **08:52**

[citation]je ne parle pas de la pause déjeuner..... [/citation]

Le code du travail ne fait aucune distinction sur les pauses. Les 20mn de pause après au maximum 6 heures de travail peut tout à fait être la pause déjeuner.

Pour connaître les conditions particulières dont peut bénéficier wicky, il faudrait connaître la convention collective applicable. Pour l'instant, on ne peut répondre que sur le code du travail...

Par **moisse**, le **12/09/2013** à **10:22**

Hello Aliren,

Ne nous fâchons pas, j'ai dû mal interpréter votre propos (sic:La loi dit 20m minimum de

pause après 6 heures de travail... et normalement compris dans les 151.67 puisque considéré comme du travail effectif.), simplement j'ai précisé que le temps de pause n'est pas réglementairement payé et que de toutes façons il ne s'agit pas d'un travail effectif. Mais rien n'empêche un employeur de le rémunérer.

La situation de notre contributrice à l'origine me semble être typique du débat qui oppose Le fameux grand (très grand) distributeur et son syndicat (très grand) à croire même qu'il s'agit d'un contrat de travail qui s'y réfère.

Pour le reste et là sans doute que j'interprète mal votre propos, si le salarié reste à disposition de l'entreprise et qu'il ne peut vaquer librement, ce n'est pas un temps de pause. Beaucoup de conflits naissent de la définition du "pouvoir vaquer librement" sous prétexte d'un retour au domicile impossible...

Par **Lag0**, le **12/09/2013** à **10:42**

Bonjour moisse,

[citation]Pour le reste et là sans doute que j'interprète mal votre propos, si le salarié reste à disposition de l'entreprise et qu'il ne peut vaquer librement, ce n'est pas un temps de pause. [/citation]

Relisez le code du travail et les articles que j'ai mis plus haut.

[citation]Article L3121-1 En savoir plus sur cet article...

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L3121-2 En savoir plus sur cet article...

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail. [/citation]

Vous verrez alors qu'une pause peut être du temps de travail effectif, c'est prévu par l'article L3121-2.

Par **moisse**, le **12/09/2013** à **11:19**

Hello Lag0

J'avoue que j'ai du mal à percevoir comment durant un temps de pause - donc de repos - un salarié peut être à disposition de l'entreprise et soumis à un lien de subordination.

Je (et tous mes confrères itou) me suis battu toute ma vie sur le distingo entre temps de mise à disposition et temps de repos (transport routier).

Et pour le sujet présent, un petit extrait du Monde :

==

"Dès lors qu'il n'est pas contesté que, pendant les pauses, les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur, de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail, sont exclues du salaire devant être comparé au smic", écrivait la Cour de cassation en mars 2012. Avec cet arrêt, la Cour confirmait qu'en soustrayant le forfait-pause, les salariés étaient bien rémunérés en-dessous du salaire minimum.

==

Cela concerne environ 20000 salarié de ce groupe

Par **Lag0**, le **12/09/2013** à **11:46**

[citation]J'avoue que j'ai du mal à percevoir comment durant un temps de pause - donc de repos - un salarié peut être à disposition de l'entreprise et soumis à un lien de subordination.
[/citation]

C'est pourtant simple.

Le salarié qui est en pause mais avec interdiction de quitter l'entreprise et que l'on peut venir chercher à tout moment ou même simplement qui doit répondre au téléphone si on l'appelle reste à disposition de l'employeur même en étant en pause.

Il est vrai que la différence entre pause et astreinte est alors très petite...