



Brisure et code du travail

Par imanol, le 23/12/2014 à 19:51

Bonjour,

travaillant dans l'imprimerie en travail posté, 2x8 et 3x8 suivant les ateliers, nous bénéficions d'un temps appelé brisure qui est appliqué en fin de service non effectué et payé. Ceci fait partie de la convention collective du labeur Art.314bis.

Or notre direction veut mettre en place dans un nouveau service du travail posté en 2x7 mais exige que les gens fassent une pause de 20 min au bout de 6 heures de travail comme il est dit dans le code du travail puis une autre de 10min au court du service.

Elle ne veut pas appliquer la convention collective avec la brisure de 30 min faite en fin de service (non effectuée et payée) sous prétexte que si un ouvrier se blesse après 6h de travail sans avoir eu de pause, il peut se retourner contre elle.

Pour nous la conv. coll. prime sur le CT vu qu'elle est plus avantageuse pour l'ouvrier (en effet la brisure n'est pas faite et elle est payée), et avec le futur système dans des horaires en 3x8 par exemple, le premier poste finira 1/2h plus tard, le deuxième 1h plus tard et le troisième 1h 1/2 plus tard.

Notre direction a-t-elle donc le droit de faire cela sachant que le système de brisure existe dans la société depuis plus de 40 ans.

Vous remerciant d'avance, recevez mes salutations

Par P.M., le 23/12/2014 à 21:21

Bonjour,

L'intérêt du salarié c'est aussi de ne pas s'exposer à des accidents du travail et que l'employeur en soit soucieux...

Par ailleurs, [l'art. 314 bis de la Convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques](#) ne fait pas obligation que la brisure soit en fin de service et puisse déroger aux dispositions légales puisqu'il y est mentionné :

[citation] Dans le cas de double équipe pour un même atelier, **la brisure conventionnelle intégrant les dispositions légales** étant prise et payée **pendant l'organisation du service ou à la fin de celui-ci**[/citation]

Tout au plus pourrait-on considérer que la pratique ancienne constituait un usage et que donc l'employeur doit respecter la procédure habituelle pour le dénoncer...