

Image not found or type unknown



Intérimaire, doit on me payer mes pauses ?

Par **neogamer67**, le **21/05/2012** à **17:48**

Bonjour,

Je travaillais pour une société qui fabrique des cuves de récupération d'eau en plastique, donc une entreprise de plasturgie qui dépend de la convention plasturgie :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do;jsessionid=95EB7DBCFCB0CDAA32F23BEFCDEED96>

Voici mon contrat de travail :

Image not found or type unknown



Ma fiche de paie (en deux parties) :

Image not found or type unknown



Image not found or type unknown



Quand j'ai lu la convention je me suis aperçu que ma pause n'était pas rémunérée. J'ai donc contacté mon agence intérim, ne sachant absolument pas quoi me répondre, j'ai été mis en relation avec leur service juridique

Voici les deux courriers reçu :

Image not found or type unknown

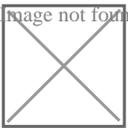


Image not found or type unknown



En analysant tous ça, est ce que quelqu'un pourrait me dire si je suis en droit de demander une rémunération de ma pause ?

Je précise que je ne travail plus dans cette entreprise et ni pour l'agence intérim.

J'espère sincèrement avoir de l'aide de votre part car je me sens complètement désarmé dans le monde juridique.

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **22/05/2012** à **14:23**

Bonjour,

La réponse de l'employeur indique que la pause doit être payée puisque les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice la perçoivent mais que le taux horaire inclut la dite pause, ce qui paraît étonnant...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel de l'entreprise utilisatrice ou même de l'Inspection du Travail...

Par **neogamer67**, le **22/05/2012** à **16:01**

Alors ils se contredisent puisqu'ils disent qu'ils ne doivent pas me la payer. Pour ceci ils ne citent qu'un bout de l'article 4 !

Je pense effectivement que je vais me tourner vers l'inspection du travail pour éclaircir cette histoire car personne n'est en mesure de me donner une réponse claire et sur :(

Par **P.M.**, le **22/05/2012** à **17:45**

Ce n'est pas ce que je lis : [citation]Les salariés permanents (...) perçoivent une rémunération mensuelle brute comprenant la majoration incluse pour pause conventionnelle payée en cas de travail posté. En vertu de l'égalité de traitement, il en est de même pour les salariés intérimaires : le taux horaire s'entend majoration incluse pour pause conventionnelle payée en cas de travail posté[/citation].

Par **noob67**, le **23/05/2012** à **15:53**

Bonjour à tous ,

Je suis un ancien collègue à néogamer67 et je suis un salarié permanent de ladite entreprise.

Je confirme que la pause n'est pas rémunérée. Voici l'article 4 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise" Avenant du 15 mai 1991

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite et en équipe successive (tel que les 2 X 8, les 3 X 8 ..).

Les collaborateurs travaillant de façon ininterrompue dans un poste bénéficieront de 1/2 heure d'arrêt qui leur sera payée sur la base de leur salaire réel (1).

Pour l'application du présent article, le travail effectué devra être d'un minimum de 6 heures.
(1) Avis de la commission paritaire nationale d'interprétation du 3 février 2003 : La demi-heure d'arrêt doit être rémunérée pour les salariés travaillant en équipes successives quels que soient l'organisation et le moment de la prise de la pause dès lors que l'amplitude du poste, dans le cadre de l'organisation du travail, est égale ou supérieure à 6 heures.

Rattaché par convention collective nationale du 1 juillet 1960

Nous travaillons en 3x8 donc 40h par semaine. Sur ces 8h , 7h sont payées donc 35h/semaine , 30 min sur un compteur RTT donc 2.5h/semaine et 30min de pause non payée soit 2.5h/semaine.

Voici la partie REMUNERATION de mon contrat de travail.

<http://img849.imageshack.us/img849/1535/img008jg.jpg>

Vous pouvez remarquer qu'un mot qui figure dans la deuxième lettre qu'a reçu Neogamer67 à été subtilement change ; en effet dans mon contrat il y a marqué ceci:

Cette rémunération s'entend majoration incluse pour [fluo]cause[/fluo] conventionnelle payée en cas de travail posté

et dans sa lettre il y a ceci :

Les salariés permanents de la Société [...] perçoivent une rémunération mensuelle brute comprenant la majoration incluse pour [fluo]pause[/fluo] conventionnelle payée en cas de travail posté

Donc il y a déjà une incohérence.

Voici une de mes fiches de paye :

<http://img685.imageshack.us/img685/4493/img009ff.jpg>

La pause soit disant payé n'apparaît nulle part.

Je me suis renseigné chez une juriste et elle m'a dit que la phrase n'est pas claire et quoiqu'il

en soit la pause n'est pas une majoration sur salaire mais un paiement bien spécifique.

Vous avez proposé de voir cela avec le délégué du personnel mais je lui en ai déjà fait part mais il ne fait rien (celui-ci étant du côté du patron)

Je vais contacter l'inspection du travail pour qu'il fasse le nécessaire sur ce sujet.

En espérant avoir apporté quelques éclaircissements.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/05/2012** à **18:14**

Bonjour,

Personnellement, plutôt que d'y voir une incohérence, j'interpréteraï plutôt le mot **cause** comme une erreur matérielle sous la forme d'une faute de frappe...

Reste à savoir si comme le prétend l'employeur la rémunération peut inclure la pause conventionnelle en cas de travail posté, ce que j'avais souligné dans mes réponses en indiquant : "La réponse de l'employeur indique que la pause doit être payée puisque les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice la perçoivent mais que **le taux horaire inclut la dite pause, ce qui paraît étonnant**"...

Par **noob67**, le **23/05/2012** à **19:09**

Oui je vous avais bien lu et cela me paraît étonnant également.

Il dit que la pause est inclus dans le taux horaire donc dans la rémunération mensuelle, hors cette rémunération est pour 35h de travail.

La pause est "en plus" des 35h donc elle ne peut pas être inclus dans la rémunération.

Je vois un collègue ce soir qui a été embauché courant 2011 je verrais bien si la même erreur (si c'est bien une erreur de frappe) a été faite dans son contrat. Et puis de toute façon même si erreur il y a , ce n'est pas de notre faute si ça donne matière à confusion ^^

Petite précision : au départ on travaillait que 35h par semaine en 3x7 (5h-12 ; 15h-22h et 22h-5h)donc là je suis d'accord que la rémunération de la pause est incluse dans le brut mensuel.

A partir de janvier 2007 nous avons commencé à travailler en 3x8 heures (5h-13h ; 13h-21h ; 21h-5h)

Comme dit j'en ai parlé à mon délégué du personnel qui ne fait rien et deux fois au directeur qui me sort à chaque fois une autre excuse. La 1ère étant qu'on ne travaille pas à un poste fixe et la deuxième pause pas payée car on la prend avant les 6h de travail effectif.

Sur ce je vous souhaite bonne soirée.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/05/2012** à **21:11**

La réponse du directeur est cette fois curieuse car évidemment que la pause est en général prise avant d'atteindre 6 h de travail **maximum** et fonction de :
[citation]Avis de la commission paritaire nationale d'interprétation du 3 février 2003 : La demi-heure d'arrêt doit être rémunérée pour les salariés travaillant en équipes successives
[s]quels que soient[/s] l'organisation et [s]le moment de la prise de la pause[/s] dès lors que l'amplitude du poste, dans le cadre de l'organisation du travail, est égale ou supérieure à 6 heures. [/citation]

Par **noob67**, le **25/05/2012** à **15:07**

Bonjour,

J'ai vu le contrat de mon collègue et il a la phrase suivante :

Cette rémunération s'entend majoration incluse pour pause conventionnelle payée en cas de travail posté

donc il s'agit bien d'une erreur de frappe.

Cependant vous pouvez remarqué dans mon contrat que la rémunération mensuelle brute de 1500€ est pour [s]35h de travail effectif.[/s]

La pause ne peut pas être incluse car elle ne fait pas partie du temps de travail effectif. Je précise que nous ne sommes plus à disposition de l'employeur comme le prouve cet affichage :

<http://img9.imageshack.us/img9/7598/img010of.jpg>

et le code du travail est clair sur ce point :

Article L3121-1 :

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 :

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.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **25/05/2012** à **21:24**

Bonjour,

Mis la Convention Collective n'est pas moins claire et comme elle est plus favorable que le Code du Travail c'est elle qui est applicable...

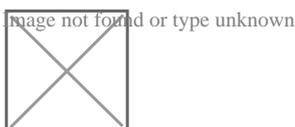
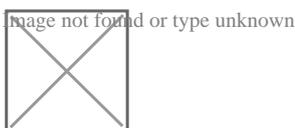
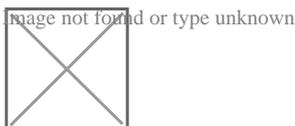
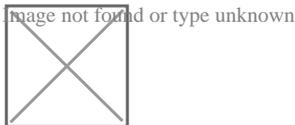
Par **neogamer67**, le **10/08/2012** à **18:38**

Bonjour à tous,

J'ai eu des nouvelles concernant mon histoire.

Les avocats de mon agence intérim et ceux de la société où je travaillais ce sont mis d'accord. Aujourd'hui même, j'ai été convoqué par l'avocat de la société où je travaillais (pas l'agence intérim).

Voici ce qu'on a tenté de me faire signer :



Personnellement j'ai l'impression qu'on essaye d'acheter mon silence et c'est pour cela que le chèque est net de CSG et CRDS.

Je vous invite à relire les postes précédents pour comprendre mon aventure.

Qu'en pensez vous ? que dois je faire ?

Par **P.M.**, le **10/08/2012** à **19:06**

Bonjour,

C'est à vous de savoir si vous voulez accepter la transaction ou vous lancer dans une procédure toujours aléatoire et qui peut s'avérer longue et coûteuse...

Personnellement, je ferais ajouter une clause stipulant que si toutefois des charges sociales étaient exigées par des organismes ultérieurement, l'employeur en ferait son affaire y compris pour la partie salariale et que donc c'est le montant net que doit percevoir le salarié...

Par **neogamer67**, le **10/08/2012** à **19:27**

donc on fait peur aux "pauvres ouvriers" en parlant de procédure longue et coûteuse.

Je sais que c'est le fonctionnement des choses et que vous n'y êtes pour rien, mais je trouve ça triste.

La justice coûte chère et n'est clairement pas accessible à tout le monde :(

Je précise que le chèque me sera versé net de charge. Donc pas besoin de cette clause non ?

Ceci ne vous donne pas l'impression que l'on m'achète ? sérieusement ?

Par **P.M.**, le **10/08/2012** à **19:46**

C'est le principe d'une transaction mais encore une fois vous n'êtes pas forcé de l'accepter déjà pour ce montant...

Je crois qu'il est mentionné net de CSG et de CRDS ce qui ne recouvre pas forcément toutes les charges sociales car pour moi, cela se substitue à des salaires du moins c'est le sens de votre revendication, me semble-t-il...

Je ne peux pas vous dire que l'on vous achète et si vous avez cette impression, vous pourriez aller devant le Conseil de Prud'Hommes mais reste à savoir si vous y gagnerez plus...

C'est comme tout accord amiable, on peut y être gagnant ou perdant...

Par **neogamer67**, le **10/08/2012** à **19:51**

Je pourrais donc demander plus ?

Comment puis je formuler une telle demande ?

Par **P.M.**, le **10/08/2012** à **19:55**

Il faudrait déjà que vous chiffriez le montant des pauses si elles vous avaient été payées avec les indemnités de précarité et de congés payés et sur cette base éventuellement faire une contre-proposition à mon avis dans un premier temps oralement...

Par **neogamer67**, le **10/08/2012 à 19:59**

Pour être honnête leur calcul est juste.
On tombait sur 201,75€ BRUT (je ne suis pas resté longtemps là bas).
Et là on me propose 200€ NET.

Si je dis que j'ai l'impression que je me fais acheter c'est parce que je pense qu'ils ne sont pas certain d'avoir raison et que si l'affaire va en justice, ils devront payer les pauses de tous les autres salariés et que certain d'entre eux se joignent à moi... ce qui ce chiffrent en centaine de millier d'euros.

Par **P.M.**, le **10/08/2012 à 20:29**

Ben oui mais vous n'en êtes pas plus certain, sinon, évidemment, ils ne vous proposeraient rien...
Je ne pense pas que dans votre esprit c'était à l'inverse de leur faire du "chantage" mais de faire valoir vos droits...

Par **neogamer67**, le **10/08/2012 à 20:39**

vous avez raison.

Je vais cela dit tirer un peu sur la corde et essayer de demander un peu plus. Si cela ne donne rien... tant pis je repars avec 200€.

Par **neogamer67**, le **14/08/2012 à 17:40**

bonjour,

Pouvez vous me donner des conseils pour choisir un bon avocat spécialisé dans les droits du travail ?

Je pense que comme dans tous, il y en a des bons et moins bons.

Merci

Par **P.M.**, le **14/08/2012** à **18:12**

Bonjour,
Mais malheureusement, il n'y a pas de critères absolus pour en choisir un...

Par **neogamer67**, le **14/08/2012** à **18:40**

ok

en tous cas je vous remercie pour votre aide !