



## Pauses non prises mais comptabilisées

Par **Proz**, le **21/04/2014** à **11:30**

Bonjour,

Je travaille dans un magasin, et nous avons une badgeuse sur laquelle nous devons pointer arrivées et départs, y compris pour les pauses.

Il m'est arrivé la semaine dernière de prendre ma pause de 30 minutes du midi (je fais des journées de 7 heures de travail effectif) mais de ne pas prendre une autre pause de 15 minutes, ce qui me faisait faire des journées de travail plus longues.

Ma responsable a modifié informatiquement les pauses que j'avais prises ou pas afin d'arriver pour chaque journée à 45 minutes de pause. Ce qui signifie que du temps que j'ai travaillé est désormais comptabilisé en temps de pause.

Un exemple pour tenter d'être plus clair : une journée où j'ai pris 26 minutes de pause le midi et zéro l'après-midi, ma chef m'a rajouté informatiquement le lendemain une pause de 19 minutes afin d'arriver artificiellement à un temps de pause total de 45 minutes.

Est-ce qu'elle a vraiment le droit de modifier les horaires que j'ai pointés afin de m'inventer des temps de pause? Si elle n'en a pas le droit, quels sont mes recours?

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **12:03**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si cela vous causera un préjudice, mais le mieux est quand même de prendre vos pauses...

Par **Proz**, le **21/04/2014** à **12:23**

Je suis d'accord sur la deuxième partie : si ma responsable nous demande de prendre nos pauses, quelle que soit la situation du magasin ou l'avancée du travail, je le ferai, aucun intérêt d'aller au conflit pour ça.

Mais pour rester sur la semaine dernière, ça me fera perdre le salaire du temps décomptée artificiellement en pause. Certes, sur une semaine, ça ne représente pas grand chose, mais déjà c'est une question de principe, et ensuite, sur la forme, il aurait été plus professionnel d'en parler avant.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **12:59**

Sans doute que l'employeur ne veut pas se voir reprocher le fait que vous n'avez pas pris vos pauses mais puisqu'elles sont payées de toute façon, je ne vois pas ce que cela vous fera perdre...

Par **Proz**, le **21/04/2014** à **13:26**

Mes pauses ne sont pas payées. Elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **13:37**

C'est tout à fait étonnant et il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **13:37**

C'est tout à fait étonnant et il faudrait que vous indiquiez l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **glazick**, le **22/04/2014** à **06:17**

Bonjour,  
Quelles sont exactement vos horaires de travail ?

Par **Proz**, le **22/04/2014** à **09:42**

Bonjour,

- je vais demander aujourd'hui la Convention Collective applicable.
- J'ai un contrat 35H dans un magasin. Mes horaires peuvent changer, mais c'est souvent une semaine du matin (8h-15h45 avec 15 minutes de pause le matin et 30 minutes de pause le midi) puis une semaine d'après-midi (12h15-20h00, avec 30 minutes de pause pour manger et 15 minutes de pause dans l'après-midi). Soit 7 heures de travail par jour.

Par **janus2fr**, le **22/04/2014** à **10:00**

Bonjour,

Votre employeur vous a-t-il demandé de faire des heures supplémentaires ? En effet, vous ne pouvez pas, de votre propre chef, décider de travailler plus (donc en supprimant de vous même vos pauses) pour imposer à votre employeur de vous payer des heures supplémentaires.

Par **glazick**, le **22/04/2014** à **10:10**

En refusant la pause de midi, vous mettez dans votre employeur dans l'illégalité (Art.L3121-33) :

« 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 ».

Donc, automatiquement, que vous preniez ou non votre pause déjeuner, votre employeur vous défalque le temps de votre pause. Ce qui est légal.

Par **janus2fr**, le **22/04/2014** à **10:16**

[citation]En refusant la pause de midi, vous mettez dans votre employeur dans l'illégalité (Art.L3121-33) :

« 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. [/citation]

La pause pour manger de 30mn est bien prise, c'est la petite de 15mn qui n'est pas prise.

[citation]Il m'est arrivé la semaine dernière de prendre ma pause de 30 minutes du midi (je fais des journées de 7 heures de travail effectif) mais de ne pas prendre une autre pause de 15 minutes, ce qui me faisait faire des journées de travail plus longues. [/citation]

Rien ne dit donc qu'il y ait une période de plus de 6h00 travaillée.

Par **P.M.**, le **22/04/2014** à **10:18**

Bonjour,

La pause principale de 30 mn pour se restaurer étant prise, les dispositions légales sont respectées, se pose le problème uniquement pour celle de 15 mn...

Par **glazick**, le **22/04/2014** à **10:18**

C'est vrai

Par **Proz**, le **23/04/2014** à **09:19**

Renseignements pris, il s'agit de la convention collective 1517 commerce de détail non alimentaire.

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **16:12**

Bonjour,

Il faudrait donc savoir suivant quelle disposition vous devez prendre cette pause de 15 mn car sauf erreur ou omission de ma part, je ne la vois pas prévue à la [Commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galerie d'art \(oeuvres d'art\), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélismes, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie...](#)

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise...

Par **janus2fr**, le **23/04/2014** à **18:47**

Bonjour,

Pour un salarié à temps plein, si la convention collective ne fixe rien, il n'y a pas de règle légale concernant le nombre de coupures dans la journée. L'employeur peut donc imposer une journée avec 2 coupures, ce qui semble être le cas ici.

Par **P.M.**, le **23/04/2014** à **19:26**

Mais l'employeur devrait l'indiquer au moins dans un document ou sur l'horaire collectif pour pouvoir obliger le Personnel à prendre cette pause, sachant que si pendant celle-ci, la salariée reste à sa disposition pour exécuter ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, elle doit être payée...