



temps de pause payé

Par **flacfred**, le **30/09/2020** à **09:28**

Bonjour,

Je suis employé dans une fonderie d'aluminium (environ 330 employés) et ma convention collective et la suivante :ape/naf 2453z ([Convention collective Métallurgie ingénieurs et cadres](#) n°3025 IDCC 650)

J'ai signé un avenant forfait heure en équipe 2x8 avec un salaire de base de 151.67.

Le temps de travail des équipes sont de 7h20 jour sur 5 jours y compris la pause de 20 minutes.

Ma question porte sur le paiement de la pause.

Dans cette entreprise le personnel non cadre travaillent en équipe ont les heures de pause payer, ils ont la Convention collective de la métallurgie du Rhône IDCC 0878.

J'ai demandé à mon employeur pourquoi les heures de pause ne m'était pas payer.

Sa réponse : votre statut de cadre ne vous permet pas d'être éligible au paiement des pauses payées.

Pour moi en étant au forfait horaire les heures supplémentaire ainsi que les temps de pause doit être payé suivant l'article 3121 du code du travail au même titre que le personnel non cadre.

Pouvez-vous me renseigner sur cette affirmation de mon employeur

Je vous remercie par avance pour votre réponse, cordialement

Par **P.M.**, le **30/09/2020** à **13:57**

Bonjour,

En tout cas, le Code du Travail ne prévoit pas que toute pause doive être payée si le salarié ne reste pas à la disposition de l'employeur...

En revanche, l'art. 28 de la [Convention collective du 21 mai 1976 des mensuels des industries métallurgiques du Rhône \(mise à jour du 24 janvier 2019\)](#) prévoit :

[quote]

Une indemnité d'une demi-heure au taux de salaire réel des intéressés sera accordée :

1° aux salariés travaillant dans des équipes successives et dont les horaires se succèdent continuellement et occupent la totalité de la journée ;

2° dans le cas de deux équipes successives ne rentrant pas dans le cas ci-dessus, aux salariés travaillant dans l'équipe qui précède ou suit l'équipe normale. On entend par équipe normale, celle dont l'horaire de travail est compris entre 6 heures et 16 heures ;

3° aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires seront notablement décalés par rapport aux heures normales de travail ;

4° aux salariés travaillant dans une équipe dont l'horaire de travail nécessite une présence continue, dans l'établissement, de 10 heures minimum.

Dans les cas prévus aux 1°, 2°, 3° ci-dessus, cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure

[/quote]

Il n'apparaît pas de distinction entre les salariés cadres et non-cadres...

Par **flacfred**, le **01/10/2020** à **09:46**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

Etant donné que je n'ai pas la même convention (convention collective national des ingénieurs et cadres de la métallurgie n°3025 IDCC 650) je ne peux pas me référer à la [Convention collective du 21 mai 1976 des mensuels des industries métallurgiques du Rhône \(mise à jour du 24 janvier 2019\)](#).

Sur ma convention j'ai trouvé en annexe l' [Avenant du 3 mars 2006 relatif au temps de travail](#)

Durée légale du travail (Article 4)

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000005826673/?idConteneur=KALICONT0000056

Conformément à l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

(1) L'effectif de plus de 20 salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le 2e alinéa de l'article

L. 421-1 du code du travail et l'article L. 421-2 du code du travail.

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

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 ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale, à 35 heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

(1) L'effectif de plus de 20 salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le 2e alinéa de l'article L. 421-1 du code du travail et l'article L. 421-2 du code du travail. (2) La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. 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 ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle. Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail. A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale, à 35 heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Les pauses dans mon entreprise ne sont pas arrêtées à heures fixe, elles doivent être prises à la convenance de l'employé pour ma part en fonction des moments où les machines ne sont en panne.

Lors de mes pauses bien souvent non consécutives je suis joignable par téléphone pour les dépannages.

Dans ce cas-là, il me semble que je rentre dans les conditions ou je suis à la disposition de mon employeur.

Je vous remercie par avance pour votre réponse, cordialement

Par **P.M.**, le **01/10/2020** à **10:09**

Bonjour,

Si effectivement vous devez rester à la disposition de l'employeur pour exécuter ses directives pendant les pauses, sans pouvoir vaquer à vos occupations personnelles ce temps devrait vous être payé...