

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 18

Mais au fait :

Dans quels cas l'employeur est-il tenu d'accorder une pause ?

Tout salarié doit bénéficier d'une pause de 20 minutes consécutives pour 6 heures de travail : « 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 consécutives » (C. trav. art. L. 3121-16). C'est ce qu'on appelle communément la pause légale. C'est une disposition d'ordre public et il est impossible d'y déroger.

Par ailleurs, dans notre secteur d'activité, les ouvriers travaillant en équipe bénéficient d'une pause rémunérée de 30 minutes, dénommée brisure conventionnelle ou prime de brisure CCN imprimeries de labeur, art. 314 et 314 bis).

Ces deux pauses peuvent se confondre ou être distinctes.

Selon quelles les modalités ?

Antoine l'a bien compris, le respect de la pause légale suppose un arrêt de travail pendant 20 minutes consécutives pour chacun de ses salariés.

Pour le personnel organisé en « journée », cela ne pose pas de problème, ses derniers prenant une pause déjeuner d'une heure.

En revanche, pour le personnel travaillant en équipe, cela est plus compliqué. Antoine est conscient que, la plupart du temps, les salariés interrompent bien leur travail au moins 20 minutes par poste : les fameuses « pauses cigarette », les pauses physiologiques, les « pauses café »... Cependant, ces 20 minutes sont très rarement consécutives. Viennent s'ajouter à cela les contraintes de production et la brisure conventionnelle.

Quoi qu'il en soit, Antoine doit organiser le travail pour que chaque salarié interrompe son travail 20 minutes consécutives s'il veut respecter les dispositions légales.

Le report en fin de poste est-il autorisé ?

La brisure peut être prise pendant le temps de travail. Dans ce cas, la pause légale et la brisure se confondent. L'employeur respecte tant ses obligations légales que conventionnelle.

Mais, la brisure peut également être rejetée en fin de service, être externalisée. Cette seconde option est celle retenue par Antoine. Comme lui, de nombreuses entreprises ont choisi, il y a bien des années, de pratiquer ainsi. Cela arrange tout le monde : pour l'employeur, la production est continue et pour les salariés, ils quittent leur poste 30 minutes plus tôt.

Le problème est que cela ne permet pas le respect de la pause légale... Les employeurs se retrouvent bien souvent à payer la brisure (30 minutes rejetées en fin de poste) et la pause légale, prise en une ou plusieurs fois (20 minutes), soit 50 minutes par jour non travaillées !!!

Quid de la rémunération ?

Légalement, une pause n'a pas à être rémunérée. De ce fait, Antoine peut demander aux salariés de dépointer chaque pause, qui ne constitue pas du temps de travail effectif.

Cependant, s'agissant de la brisure conventionnelle, même si elle ne constitue pas du temps de travail effectif, elle doit être rémunérée. Pour toute autre pause, le salarié ne peut pas exiger le paiement.

Par ailleurs, en fonction de l'organisation choisie par l'employeur (brisure incluse ou rejetée en fin de service), elle peut être ou non prise en compte dans le décompte de la durée du travail.

Est-il possible d'éviter les arrêts de production tout en restant dans la légalité ?

La solution la plus simple est que les ouvriers s'organisent entre eux pour « contrôler » la machine du collègue parti en pause. Mais, en pratique, cela s'avère souvent difficile.

Juridiquement, la possibilité est de négocier un accord d'entreprise supprimant la brisure conventionnelle. En effet, l'accord d'entreprise primant sur la convention collective dans de nombreux domaines, notamment la durée du travail, il peut prévoir la suppression de la brisure.

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC

morgane.schlauder@uniic.org