



Pauses au travail, rémunération ou pas...

Par Stephargan

Bonjour à tous,

J'ai deux questions pour lesquelles, malgré de nombreuses recherches sur le net, je n'ai pas trouvé de réponses.

1-
Devant partir en formation prochainement pour une semaine, je souhaiterais savoir si le temps de pause du midi (pour manger donc), ainsi que le repas du soir, peuvent être considérés comme du temps de travail et donc rémunérée?
J'ai bien lu et compris que cette pause "déjeuner" (et dîner dans mon cas) n'est à la base pas rémunérée.
Seulement, dans mon cas, j'ai l'obligation de prendre mes repas avec l'un de mes supérieurs qui fait également la formation avec moi.

2-
Autre question, toujours à propos de la rémunération des pauses.
Je travaille à la journée, 4h15 le matin, pause de 2h et 4h00 l'après midi.
Le matin, sur ces 4h15, il y a 1/4h de pause (en milieu de matinée) imposée et non rémunérée.
Est-ce normal, légal?

Par avance merci pour vos réponses.
Cordialement.

Par Prana67

Bonjour,

En principe les pauses ne sont pas rémunérées sauf si c'est prévu dans la convention collective, accord, contrat, usage, etc...

Si vous devez rester à disposition de l'employeur pendant la pause elle doit vous être payée. C'est le cas par exemple si vous devez être joignable au téléphone ou si vous devez surveiller une installation.

Pour répondre à vos questions.

1) l'employeur peut choisir l'endroit où vous allez manger pendant la formation. Le seul fait qu'un supérieur soit à la même table n'en fait pas du travail effectif. Par contre si l'employeur vous oblige à rester dans cette salle ou dans ce restaurant la on peut dire que vous devez rester à disposition de l'employeur et la pause doit vous être payée.

2) si pendant cette pause de 15 minutes vous pouvez faire ce que vous voulez vous n'êtes pas à disposition de l'employeur et il n'est pas tenu de payer la pause.

Par Stephargan

Bonsoir,

Merci bien pour votre réponse.

Cordialement.

Par janus2

Pour répondre à vos questions.

1) l'employeur peut choisir l'endroit où vous allez manger pendant la formation. Le seul fait qu'un supérieur soit à la même table n'en fait pas du travail effectif. Par contre si l'employeur vous oblige à rester dans cette salle ou dans ce restaurant la on peut dire que vous devez rester à disposition de l'employeur et la pause doit vous être payée.

Bonjour,

Ce n'est pas si évident...

Imaginons par exemple un séminaire, vous devez vous rendre pendant 2 jours à un endroit, complexe hôtelier. Durant ces 2 jours, vous êtes obligé de rester dans ce complexe, la journée pour des réunions, les repas du midi et du soir doivent être pris ensemble, le soir des activités sont organisées et obligatoires et la nuit est obligatoirement à l'hôtel. Peut-on alors dire qu'il y a 48 heures de travail effectif ?

Par Isadore

Bonjour,

Si jamais le salarié n'est pas libre de ses mouvements, c'est du temps de travail effectif, ou à tout le moins du temps d'astreinte qui doit être rémunéré.

Mettons que l'employeur informe ses salariés que l'entreprise va prendre en charge repas et hébergement dans un complexe hôtelier.

1. Si le salarié est obligé sur ordre de son employeur de manger à tel endroit, ou d'être dans sa chambre la nuit, il doit être rémunéré.

2. Sinon, le salarié est libre de manger et dormir ailleurs. Ce sera à ses frais, mais si Tante Louise habite la région et qu'il préfère loger chez elle plutôt que de dormir dans sa chambre d'hôtel, c'est son droit.

L'employeur peut imposer à son salarié les conditions de prise en charge du logement et des repas, mais pas l'endroit où il doit manger et dormir pendant son temps de repos non rémunéré.

Par janus2

1. Si le salarié est obligé sur ordre de son employeur de manger à tel endroit, ou d'être dans sa chambre la nuit, il doit être rémunéré.

Alors 100% des employeurs sont dans l'illégalité...

Par Isadore

En déplacement la plupart des employeurs n'interdisent pas à leurs salariés de découcher de leur chambre d'hôtel.

En général les salariés préfèrent manger et dormir là où c'est prévu, car ça leur évite d'avoir à payer nourriture et hébergement de leur poche.

Mais oui, un employeur qui prétend "assigner à résidence" un salarié dans l'hôtel sans compensation financière est hors la loi. De même, les repas ou activités à présence obligatoire sont du temps de travail. Dans mon entreprise, c'est rémunéré comme tel.

Par Prana67

Tout à fait d'accord avec Isadore.

Autre chose à savoir, en cas d'accident dans l'hôtel que l'employeur a choisit, même le soir après le travail ce sera considéré comme un accident de travail vu que l'employeur a choisit l'hôtel.

Par Stephargan

Bonjour à tous,

Merci bien pour toutes vos réponses.

Bonne journée.

Par janus2

Mais oui, un employeur qui prétend "assigner à résidence" un salarié dans l'hôtel sans compensation financière est hors la loi. De même, les repas ou activités à présence obligatoire sont du temps de travail. Dans mon entreprise, c'est rémunéré comme tel.

Alors un employeur qui suit votre point de vue est aussi dans l'illégalité puisqu'il ne peut pas faire travailler un salarié 24 heures sur 24 !

Pour exemple, plusieurs fois par an (2 ou 3), nous sommes convoqués à un "séminaire" dans un lieu qui change à chaque fois (style complexe de golf ou autre) à plusieurs centaines de km de nos résidences. Cela dure de 2 à 3 jours. La journée, c'est conférence sur conférence, les repas sont pris tous ensemble, le soir il y a des activités (obligatoires) et nous couchons sur place. Donc ce doit être considéré comme 48 à 72 heures de travail non stop ? J'ai du mal à le croire...

Par morobar

Bonjour,

Autre chose à savoir, en cas d'accident dans l'hôtel que l'employeur a choisit, même le soir après le travail ce sera considéré comme un accident de travail vu que l'employeur a choisit l'hôtel.

C'est une affirmation farfelue.

Dans nombre de sociétés il existe un service ou un employé de bureau qui organise ces choses en choisissant les hôtels voire les restaurants et souvent pour prendre en charge directement la facturation.

Cela n'ajoute rien à la qualification en cas d'accident.

En effet ce qui importe, au moment de l'accident, est l'existence du lien de subordination entre l'employeur et son salarié.

Par Prana67

Avant de décréter qu'une affirmation est farfelue vous devriez vérifier ou à minima demander les sources.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035808199/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007458399>

Par Isadore

Alors un employeur qui suit votre point de vue est aussi dans l'illégalité puisqu'il ne peut pas faire travailler un salarié 24 heures sur 24 !

Pour exemple, plusieurs fois par an (2 ou 3), nous sommes convoqués à un "séminaire" dans un lieu qui change à chaque fois (style complexe de golf ou autre) à plusieurs centaines de km de nos résidences. Cela dure de 2 à 3 jours. La journée, c'est conférence sur conférence, les repas sont pris tous ensemble, le soir il y a des activités (obligatoires) et nous couchons sur place. Donc ce doit être considéré comme 48 à 72 heures de travail non stop ? J'ai du mal à le croire...

Et pourtant, c'est le cas. Si vous qualifiez de temps de pause ou de temps repos des périodes où le salarié doit se tenir à la disposition de son employeur, obéir à ses ordres et n'est pas libre de ses mouvements, comment définissez-vous le temps de travail ou le temps d'astreinte ?

Le Code du travail dit ceci :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020517

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.

Si votre employeur vous interdit d'aller manger ailleurs, d'aller passer la soirée et la nuit chez vos cousins qui habitent près du club de golf ou tout simplement de remplacer les activités vespérales par un verre entre collègues, c'est du temps de travail (ou d'astreinte si vous dormez).

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020513]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020513[/url]

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.

La différence entre le temps de travail et le temps de repos, c'est la liberté de mouvement et d'action du salarié. Tant que le salarié doit obéir aux ordres de son employeur, il travaille, même si c'est dans le cadre d'une activité plaisante ou récréative.

Personnellement, après avoir passé une journée de séminaire avec mes collègues, je n'ai pas forcément envie de consacrer ma soirée à manger avec eux et encore moins "faire des activités". Si on m'y oblige, j'estime normal d'être payée.

Par morobar

Bonjour,
Avant de décréter qu'une affirmation est fautive vous devriez vérifier ou à minima demander les sources
Vous citez un cas d'espèce.
A vous lire si le salarié contracte une gonorrhée avec un prostitué il sera considéré en maladie professionnelle ?

Par janus2

Et pourtant, c'est le cas.

Alors quid de la durée maxi du travail ? On ne peut être considéré en travail effectif 24/24, non ?

Par Isadore

Non, en effet, on ne peut pas. L'employeur n'a légalement pas le droit d'imposer à ses salariés de travailler jour et nuit. L'employeur doit donc s'organiser pour que ses salariés aient des temps de pause et un temps de repos quotidien et hebdomadaire suffisant.

Dans votre cas, il a plusieurs solutions : réduire le nombre de conférences, allonger la durée du séminaire, rendre la présence aux activités vespérales et aux repas facultatives...

C'est ce que fait mon employeur pendant les séminaires ou déplacements : les réunions et formations sont obligatoires, les repas et la plupart des distractions facultatives. Il prend en charge repas et hébergement à tel endroit, si le salarié veut manger et dormir ailleurs à ses frais, libre à lui. Si le repas est obligatoire (par exemple présence d'un client), le salarié a droit par ailleurs à un vrai temps pause au cours de la journée.

Si l'employeur ne respecte pas les temps de repos du salarié, ça ne le dispense pas de devoir payer chaque heure de travail effectif.

Par Prana67

A vous lire si le salarié contracte une gonorrhée avec un prostitué il sera considéré en maladie professionnelle ?

Pour une gonorrhée je ne sais pas mais s'il décède d'une crise cardiaque pendant un acte sexuel c'est considéré comme un accident de travail.
CA Paris, 6, 12, 17-05-2019, n° 16/08787

Par janus2

mais s'il décède d'une crise cardiaque pendant un acte sexuel c'est considéré comme un accident de travail.

Tout dépend de son emploi...

Par Isadore

L'explication est que le salarié, pendant un déplacement, bénéficie d'une présomption d'accident du travail pendant toute la durée de sa "mission". L'employeur a la charge de prouver que le salarié n'était ni en train de vaquer à des occupations professionnelles, ni placé sous son autorité :

le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel]le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel

Pour enrichir la rubrique, un accident du travail suite à une chute dans une discothèque alors qu'il dansait :

[url=<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035808199/>]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035808199/[/url]

La Cour de cassation est très stricte sur ce point, peut-être un peu trop...