



Temps partiel ou temps complet?

Par **gravidus1966**, le **15/03/2022** à **00:08**

Bonjour,rrnrnJe me trouve face un un problème assez complexe. Je ne sais même pas comment l'expliquer, mais je vais essayer. Je travaille pour une agence intérimaires. La durée de travail indiquée sur mon contrat est de 35 heures hebdomaire, pause inclus. Mes horaires de travail sont: 05:30 à 12:30 ou 13:30 à 20:30, DONT 30 minutes de pause rémunérées. Ce qui fait en réalité, un temps de travail effectif de 6:30 (+ 30 min de pause) par jour, soit 32 heures et 30 minutes de travail + 2 heures 30 min de pause par semaine.rrnrnJ'aimerais savoir à partir de là, si mon contrat est bien à temps complet ou à temps partiel puisque je ne travaille en réalité que 32 heures 30 min / semaine (pauses exclues).rrnrnDe plus, l'entreprise utilisatrice me fait faire 9:30 (30 min du lundi au vendredi + 7 heures le samedi) d'heures supplémenataires / semaine, et l'agence intérimaire me paye que 6 heures 30 min, au prétexte que les pauses ne sont pas en prendre en compte. J'avoue être un peu paumé. Sauriez vous répondre à mon problème? Par avance merci.

Par **Lag0**, le **15/03/2022** à **11:35**

Bonjour,rrnrnLes pauses, lorsqu'elles ne représente pas un temps de travail effectif ne sont pas payées. A l'inverse, donc, on peut considérer que si les pauses sont payées, c'est qu'elles sont bien du travail effectif.rrnrnPendant vos pauses, restez-vous sous l'autorité de l'employeur ou pouvez-vous quitter l'entreprise pour vaquer à vos occupations ?

Par **AlainD67**, le **15/03/2022** à **16:30**

Bonjour, On peut aussi payer la pause et ne pas le considérer comme du temps de travail. Par contre dans ce cas Gravidus1966 n'est pas à temps complet ce qui serait en contradiction avec le contrat de travail. Gravidus vous devriez voir avec l'entreprise utilisatrice ce qu'il en est. Posez la question aux représentants du personnel s'il y en a sinon au rh ou à l'employeur.

Par **gravidus1966**, le **16/03/2022 à 12:10**

En fait, j'ai eu un premier contrat dont l'horaire effectif était de 35:00 par semaine. Or, je travaillais 32:30 + 2:30 de pause (payées) Ensuite, on m'a demandé de faire 30 minutes de plus chaque jours, soit 2 heures30 /semaine. (ce qui correspond bizarrement au temps de pause). Ces 2:30 sont payées, mais pas majorées en heures supplémentaires, l'agence intérimaire prétextant que même si j'effectue 35:00 (32:30 + 2:30 en plus) + 2:30 de pause payées, ce temps de pause n'est pas du temps de travail effectif.

Par **AlainD67**, le **16/03/2022 à 12:23**

Ok je comprends mieux. Donc l'entreprise utilisatrice paie la pause mais ne le considère pas comme temps de travail. Vous êtes donc payé 35h + 2h30 au taux normal pour les pauses qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif. Vérifiez tout ça auprès de l'entreprise utilisatrice.

Par **gravidus1966**, le **16/03/2022 à 17:00**

C'est tout à fait ça, [ALAIND67](#). Après, vous me dites de me rapprocher de l'entreprise utilisatrice, c'est assez compliqué. C'est parce que justement c'est compliqué que je cherche de l'aide, ou au mieux des renseignements ici. Je travaille sur une chaine avec d'autres collègues intérimaires. Je n'ai aucune rapport direct avec un quelconque membre de l'entreprise. Je commence tot le matin, les bureaux administratifs sont encore déserts, et je finit pendant la pause déjeuner du personnel de bureau. Ma contredame est également intérimaire et n'est pas en mesure de me renseigner et me déconseille vivement de "chercher la merde" auprès de la hierarchie. Je suis entre 2 chaises. J'ai besoin de travailler, mais je me sens un peu grugé et désarmé face à cette situation assez ambiguë. Dans tous les cas, je remercie toutes les personnes qui m'ont répondu. C'est sympa. Bonne continuation à vous.

Par **AlainD67**, le **16/03/2022 à 18:39**

Vous n'êtes pas grugé si on prend en compte que l'employeur n'est pas obligé de payer la pause. S'ils le font chez vous c'est un plus pour vous.

Par Artbaz, le 22/03/2022 à 00:38

Bonjour,
Un temps de pause, même rémunérée, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, et ne peut donc être compté à ce titre dans le décompte d'heure du salarié.

Sauf si durant votre pause, vous ne pouvez vaquer à vos occupations et que vous demeurez à la disposition de votre employeur.

Ou si cela est prévu expressément par une disposition contractuelle ou conventionnelle
C'est ce qui est prévus aux articles L3121-1 et suivant du Code du travail, dont :

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."
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."

Ceux qui nous intéressent ensuite sont :
L3121-6 : "Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif."

**L3121-8 : "A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :
1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
(...) "**
Donc suivant ces articles, il est bien possible de prévoir la rémunération d'un temps de pause, sans pour autant qu'il soit obligatoirement considéré comme du temps de travail effectif, en particulier si le salarié durant ces pauses rémunérées ne remplit pas les critères définis à L3121-1.

Cela peut être prévu soit par accord d'entreprise, de branche, ou, à défaut, inscrit dans le contrat de travail.
D'ailleurs, la Cour de Cassation a eu l'occasion de le rappeler, notamment en 2019 :

**"Attendu, cependant, (...) d'autre part que les dispositions conventionnelles prévoyant la rémunération des temps de pause comme du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur la qualification de ces temps de pause au regard des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors (...) que selon l'article 5.4 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 et l'article 2.1 de l'avenant n° 21 du 31 janvier 2008 de ladite convention, une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif et la rémunération de la pause correspond à 7,58 heures pour un temps de travail effectif mensuel de 151,67 heures, ce dont il résulte (...) et qu'en second lieu, dès lors qu'il n'est pas contesté que durant les pauses les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur, de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, la rémunération du temps de pause devait s'ajouter à celle du temps de travail effectif, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

**PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE (...)"**

Donc, suivant tout les éléments exposés ci-dessus, il faut surtout déterminer d'où vient le fait d'avoir des pauses rémunérées pour voir si des précisions sont données sur le fait de considérer ou pas cela comme du temps de travail effectif. Et a défaut de précisions, ou en cas de désavantage à votre égard, de rechercher l'existence des critères de L3121-1.
Apparemment ce serait donc votre contrat de travail de ce que vous dites. Mais vous parlez d'un "premier contrat" ... Votre "second contrat" dont je présume l'existence contient t-il une mention sur la rémunération des pauses ?

Ou vous n'avez finalement qu'un contrat ?
Sachant que les éléments prévus au contrat de travail, si ils sont plus avantageux que des disposition d'origines conventionnelles, priment sur celles-ci. C'est un principe fondamental du Droit du travail ; en particulier lorsque cela concerne la rémunération.

Il ne fait nul doute que la mention du fait que la durée du travail est de 35h/semaine, **pauses incluses** n'est pas interprétable autrement que signifiant que ces

pauses sont considérées comme du temps de travail effectif. L'inverse n'est pas possible...
Sinon, de toute façon, l'horaire ne serait pas de 35h par semaine, et ce serait un contrat à temps partiel plus que bancal violant toutes les règles légales... Vous vous feriez requalifier en temps plein avec rappel de salaire à la clé avec quasi-certitude.
Enfin, le fait que les temps de pauses soient considérés comme du temps de travail effectif est une disposition plus avantageuse que le fait de seulement les rémunérer sans qu'ils en soient. Donc le contrat de travail prime sur toute autre disposition, et seul un avenant ou un autre contrat peut revenir sur cela.
Donc, considérant tout cela, à mon sens, et si le contrat en cours actuellement prévoit le fait que votre temps de travail est de 35h/semaine, **pauses incluses... Vous êtes tout à fait en droit d'exiger le paiement des heures supplémentaires.** Car, encore une fois, **pauses incluses, vous faites bien 2,5h supp/semaine.**
En espérant avoir pu vous aider et ne pas avoir été trop... prolix :D
Bon courage.