

—Vérification du minimum conventionnel : Doit-on prendre en compte dans le calcul la prime rémunérant des temps de pause ?—

Si la pause n'est pas du temps de travail effectif, la prime la rémunérant doit être exclue du calcul permettant de vérifier si le salaire respecte le minimum conventionnel.

Deux salariés avaient obtenu en justice la condamnation de leur ancien employeur à leur verser des sommes à titre de rattrapage de salaire, ce que ce dernier contestait.

Les salariés percevaient pour leur temps de pause payé une prime dite de « brisure » en vertu de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956.

L'employeur estimait que, les **temps de pause étant compris dans la durée mensuelle de travail** servant de base au calcul du salaire, il devait être **tenu compte de cette prime pour déterminer si le salaire minimum conventionnel avait été respecté**. La cour d'appel avait rejeté cette vision des choses, relevant que durant les temps de pause payés par l'employeur, les salariés n'étaient pas à la disposition de ce dernier.

La Cour de cassation suit les juges du fond, et dans la droite ligne de sa jurisprudence (cass. soc. 2 juillet 2008, n° 06-45987 D), rejette la demande de l'employeur. En effet, les **salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur pendant les pauses**, celles-ci ne constituaient donc **pas du temps de travail effectif**. Dès lors, n'étant pas la contrepartie du travail, les **primes les rémunérant ne pouvaient être prises en compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait été respecté**.

[Source : RF Paye 28 juin 2019](#)