

salarié en retard !

Par **Lopka**, le **22/02/2010** à **21:22**

Bonsoir à tous,

je me demandais quels étaient les droits et les conséquences pour un employé qui souvent arrive en retard sur son lieu de travail ? Est il susceptible d'un licenciement ?

merci pour vos réponses, merci pour ce forum

Par **Lorella**, le **23/02/2010** à **11:09**

Bonjour

Voici un article rédigé par un avocat qui présente les cas légitimes et les autres qui peuvent entraîner un licenciement :

[url:37fm0vte]http://www.juritravail.com/question-avocat/je-suis-arrive-deux-heures-retard-travail-a-cause-intemperies-employeur-a-t-il-droit-refuser-ces-heures.html[/url:37fm0vte]

Par **Lopka**, le **23/02/2010** à **11:23**

Merci Lorella !)

Par **Camille**, le **24/02/2010** à **10:01**

Bonjour,

Je ne suis pas d'accord avec l'analyse de cet avocat : le non respect des horaires ne constitue pas [u:ec3lw3fo]en soi[/u:ec3lw3fo] un motif de licenciement.

Il n'est d'ailleurs même pas d'accord avec lui-même puisqu'il écrit ensuite :

[quote:ec3lw3fo]

Réitéré sur un court laps de temps et ayant entraîné une désorganisation de l'entreprise ainsi qu'un surcroît de travail pour les autres salariés

...

Sont considérées comme des causes de retard admises par la jurisprudence

...

la jurisprudence apprécie les causes de retard du salarié au vu de différents éléments etc., etc.

[/quote:ec3lw3fo]

Traduction en clair : l'employeur aura donc bel et bien la charge de faire la preuve que ces retards ont eu une incidence négative sur le fonctionnement de l'entreprise du fait du comportement de l'employé pour justifier d'une "cause réelle et sérieuse". Il ne suffira pas d'écrire "M. Tartempion était en retard ce matin, donc..."

Par **Lorella**, le **24/02/2010** à **19:03**

Je pense que l'employeur ne licencie pas automatiquement parce que le salarié arrive en retard de façon répétée. Si le salarié fait ses heures, ne passent pas des heures en pause, au téléphone, est compétent, efficace et rend son travail dans les délais, l'employeur n'estimera pas être lésé.

A l'inverse que dire d'un salarié qui arrive à l'heure, passe des heures au téléphone (conversations privées), à la pause café et se plaint de ne pas arriver parce qu'on lui donne trop de travail et n'est pas compétent ?

Par **Camille**, le **25/02/2010** à **09:31**

Bonjour,

Houlà ! Vaste débat !

Mais, comme vous dites, lorsqu'un employé donne satisfaction et est bien noté par son employeur, celui-ci est forcément plus enclin à accepter quelques "dérogations au règlement". Le licenciement pour retards répétés est bien souvent une "opportunité" saisie par l'employeur pour se débarrasser de quelqu'un dont il ne savait pas comment s'en débarrasser autrement. Et parce qu'il pense que licencier pour ce motif va être pour lui un "chemin semé de pétales de roses"...

:wink:

Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **25/02/2010** à **09:57**

Re,

[quote="Lorella":3uhn8p0m] A l'inverse que dire d'un salarié qui arrive à l'heure, passe des heures au téléphone (conversations privées), à la pause café et se plaint de ne pas arriver parce qu'on lui donne trop de travail et n'est pas compétent ?[/quote:3uhn8p0m]

En général, ce qu'il faut faire, c'est lui adresser une première lettre d'avertissement solennelle, lui rappelant que :

- l'usage du téléphone pour des conversations privées, lorsque cet usage est abusif, EST un

motif légitime de licenciement pour « cause réelle et sérieuse » ;

- que l'opérateur téléphonique fournit ou peu fournir une liste mensuelle des appels poste par poste avec indication des numéros d'appel (tronqués) ;
- qu'il n'est pas interdit à un patron de demander au standard de noter sur un cahier tous les appels entrants ;
- que, passé un certain volume de communications téléphoniques dans les deux sens, un salarié est censé être capable de les justifier en majeure partie pour des motifs professionnels ;
- que l'examen attentif et comparé de tous ces éléments, si non concluants, peuvent mener au licenciement déjà évoqué supra...

Ah, j'oubliais...

[quote="International Lawyer Services Lorella SA, Tour Manhattan, La Défense":3uhn8p0m]

[b:3uhn8p0m]NOTE DE SERVICE[/b:3uhn8p0m]

Il est rappelé à l'ensemble du personnel qu'en dehors des pauses définies par le code du travail, les "pauses café" ne peuvent être considérées comme faisant partie des heures effectives de travail.

Pour limiter d'éventuels débordements de cette pratique coutumière dans notre société, des contrôles systématiques seront dorénavant effectués par le service des ressources humaines et pourront faire l'objet d'avertissements préalables...

[b:3uhn8p0m]Lorella, P-D.G.[/b:3uhn8p0m]

[/quote:3uhn8p0m]

:D

Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le **25/02/2010** à **10:44**

Quel humour Camille !

Pour résumer, si un employeur a envie de se débarrasser de qqn il trouvera toutes les raisons.

Par **fayevalentine**, le **26/02/2010** à **09:44**

Bonjour,

c'est ce qu'on appelle un licenciement catalogue je crois, l'employeur évoquera un ensemble de motifs dont les retards répétés du salarié parmi d'autres, en espérant que l'ensemble de ces motifs sera suffisant pour justifier le licenciement, chacun de ces motifs ne constituant en pas "en soi" une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par **Camille**, le **26/02/2010** à **14:59**

Bonjour,

[quote="Lorella":qccr602g]

Pour résumer, si un employeur a envie de se débarrasser de qqn il trouvera toutes les raisons.[/quote:qccr602g]

Oui... si on veut. Toutes les raisons... du moment qu'elles sont suffisantes et justifiées, justement.

Or, beaucoup d'employeurs sont autant "victimes" de Légendes Urbaines que leurs salariés sur ce genre de sujet.

Il faut bien dire que mêmes des avocats, pourtant sérieux, se plantent dans l'analyse, et donc sur la portée, de certains arrêts de cassation.

:ymdaydream:

Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **26/02/2010** à **15:24**

Bonjour,

[quote="fayevalentine":26k7f8je]

c'est ce qu'on appelle un licenciement catalogue je crois, l'employeur évoquera un ensemble de motifs dont les retards répétés du salarié parmi d'autres, en espérant que l'ensemble de ces motifs sera suffisant pour justifier le licenciement, chacun de ces motifs ne constituant en pas "en soi" une cause réelle et sérieuse de licenciement.[/quote:26k7f8je]

Ouh là ! Pas du tout gagné d'avance ! Les Prud'hommes n'aiment pas du tout ça et vont "décortiquer" chaque motif séparément pour conclure que c'est un licenciement "bidon". Dans ce domaine comme dans d'autres, "abondance de biens nuit".

Le mieux, c'est d'exposer les "nombreux" retards en les listant et en montrant en quoi ces retards sont "chroniques" et en quoi ils ont matériellement désorganisé le service concerné.

D'où licenciement pour un motif "réel et sérieux" sans même avoir besoin de chercher à savoir si ces retards étaient délibérés ou pas. Rappel, un licenciement pour motif réel et sérieux n'est pas nécessairement un licenciement pour faute du salarié. On partira du principe, pour simplifier, que le salarié a reçu au moins un ou deux avertissements préalables et circonstanciés sur le sujet avant licenciement.

Par **Lorella**, le **26/02/2010** à **19:00**

Si je comprends bien Camille, il faut d'abord un avertissement ou deux pour les retards.

Je me pose la question sur la preuve pour les entreprises qui n'ont pas de badgeuse.

Par **Camille**, le **27/02/2010** à **08:39**

Bonjour,

Si par "il faut", vous voulez parler d'une obligation légale, non.

Mais disons que les Prud'hommes "[i:2hrnk9lo]aiment bien[/i:2hrnk9lo]" que l'employeur fasse

bien la démonstration que :

- le problème n'était pas seulement ponctuel mais "chronique" ;
- l'employeur a fait le nécessaire pour que le salarié prenne clairement conscience du problème ;
- le salarié ne pouvait pas prétendre qu'il n'était pas clairement au courant du problème ;
- le salarié n'a manifestement tenu aucun compte de ces observations "réelles et sérieuses", puisque sous forme d'avertissements et puisque son comportement a néanmoins perduré.

Pas d'horloge, pas de pointeuse, les absences se prouvent/se démontrent par tous moyens : témoignage du chef de service dont une des tâches est, entre autres, de vérifier la présence de ses subordonnés ; absence (sic !) de contestation de la part du salarié sur la réalité des faits reprochés dans les avertissements, etc.

Par **Lorella**, le **27/02/2010** à **10:20**

Bonjour

Je pense aussi que l'avertissement avant licenciement est préférable.

Par **Camille**, le **28/02/2010** à **15:34**

[Bonjour,

Je dirais que, dans ce genre de cas bien précis, "[i:vzx9cedm]obligatoire[/i:vzx9cedm]" et idéalement trois, "saupoudrés" dans des délais raisonnables (pas trop courts mais pas trop éloignés non plus) avec "escalade" dans la variable de menaces ("[i:vzx9cedm]dans le cas contraire, nous nous verrions dans la triste et pénible obligation patati_patata(X)...[/i:vzx9cedm]", avec patati_patata(3) = "[i:vzx9cedm]d'envisager une procédure de licenciement à votre rencontre[/i:vzx9cedm]"...)