



En retard au travail, que risquez-vous ?



Par Violette Queuniet

Un retard (ou deux), ça va, trop de retards, bonjour les dégâts. Voici ce qui vous attend si vous ignorez trop souvent l'alarme de votre réveil...

Personne n'est à l'abri : une panne d'oreiller, un accident qui perturbe la circulation sur la route, un pneu qui crève, un train ou un métro qui se fait trop attendre, autant de raisons de ne pas arriver à l'heure au travail. Généralement, l'employeur ferme les yeux devant un retard isolé. Mais il est en droit de ne pas

payer les heures non travaillées ou de vous demander de récupérer les heures dues même si le retard est indépendant de votre volonté.

Un avertissement, pour commencer

La ponctualité n'est pas votre fort ? Ne vous étonnez pas de recevoir un avertissement. Il sanctionne un comportement

fautif mais pas assez grave ou répété pour motiver un licenciement. Il n'a aucune conséquence financière ou sur votre carrière, il a simplement pour objectif de remettre les pendules à l'heure...

Vous pouvez contester cette sanction par écrit afin que l'employeur retire son avertissement. Par exemple, dans le cas où vos retards sont dus à

des problèmes récurrents sur votre ligne de train ou en cas de force majeure (grève des transports, etc.). Ce qui minore votre responsabilité (lire l'encadré). Demandez un justificatif à la société de transports pour étayer votre défense.

Une échelle de sanctions

Si vous continuez à arriver en retard, vous risquez alors un blâme, sorte de dernier avertissement avant des sanctions plus lourdes.

Mais pour en arriver là, c'est-à-dire une mise à pied, voire un licenciement, il faut vraiment que les retards perturbent le service ou l'activité de l'entreprise et s'accompagnent d'autres comportements fautifs (des absences non justifiées, des négligences, etc.).

Avant de prononcer toute sanction autre qu'un avertissement, l'employeur est dans l'obligation de respecter une procédure disciplinaire stricte : réagir dans les deux mois suivant la survenance ou la connaissance de la faute, et vous convoquer à un entretien pour entendre vos explications.

Dans les cas, rares, où les retards justifient un licenciement, c'est généralement pour faute simple (la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise). Le salarié a droit alors au préavis, aux indemnités de licenciement et de congés payés ainsi qu'aux indemnités chômage. ●

Merci à Maître Deborah Attali, avocate associée au cabinet Eversheds Sutherland.

SHUTTERSTOCK/ELMAR

Grève des transports ou grosses intempéries : optez pour le télétravail

Une grève très suivie des transports ou une tempête de neige constituent des «cas de force majeure» : si elles vous retardent ou vous empêchent de venir au travail, vous ne risquez aucune sanction. Mais vous êtes redevable des heures non effectuées. La solution, pour ces jours où «ça coince» : travailler à domicile, si votre métier vous le permet et en accord avec votre employeur. En effet, même si le télétravail n'est pas organisé formellement dans votre entreprise, il est possible d'y avoir recours de manière occasionnelle. Une solution gagnant/gagnant pour le salarié et l'employeur.