



Retard au travail : qu'est-ce que je risque?

Par Caroline Politi, publié le 03/09/2010 à 07:15

Quelques minutes de retards peuvent avoir d'importantes conséquences sur la suite de votre carrière. Et vous, avez-vous du mal à être ponctuel au travail?

Panne de réveil, problème de bus, embouteillage. La ponctualité n'est pas le fort de certains salariés. Pourtant, selon un [sondage CareerBuilder](#), 39% des dirigeants d'entreprises indiquent, depuis la crise, faire davantage attention à la ponctualité des employés que lors d'une période économique stable. Plus d'un tiers d'entre eux sont même prêts à licencier les moins ponctuels.

La justice estime, en effet, que les retards -s'ils sont répétés et assez importants- peuvent constituer un motif de licenciement pour faute. Ces absences désorganisent l'entreprise et entraînent un surcroît de travail pour les autres salariés. "Les licenciements n'interviennent pas après un nombre prédéfini de retards. Les décisions se font au cas par cas, assure [Fabien Kovac, avocat spécialiste du droit du travail](#). Dans les professions au contact des clients comme les vendeurs ou les commerciaux, l'heure d'arrivée est beaucoup plus stricte que pour les cadres ou les professions dont le travail peut se faire à n'importe quelle heure."

Les retards admissibles

Certains retards, tels que les intempéries, les embouteillages imprévisibles ou les pannes de voitures sont cependant considérés par la jurisprudence comme admissibles car imprévisibles. Les grèves, en revanche, si elles sont annoncées au moins 48 heures à l'avance, ne sont pas un motif admissible de retard: "Selon la jurisprudence, la cause du retard ne doit pas être prévisible. En cas de grève, le salarié est donc tenu de prendre ses dispositions à l'avance", assure l'avocat.

De même, en cas de retards réguliers, les salariés sont tenus d'anticiper les perturbations. Une entreprise a récemment rompu la période d'essai d'une employée après plusieurs retards répétés liées à des perturbations sur la SNCF. En un mois et demi, elle avait accumulée trois retards de plus de 40 minutes et était régulièrement arrivée avec 10 à 20 minutes de retard au bureau.

La sanction proportionnée à la faute

Pour autant, des retards peu fréquents ou peu importants ne peuvent pas être considéré comme une faute. "Il faut que la sanction soit proportionnée à la faute, poursuit l'avocat. Une salariée, licenciée pour des retards quotidien de deux à trois minutes a, par exemple, gagné aux Prud'hommes. Le tribunal a estimé que ces retards ne nuisaient pas à l'entreprise". Interdiction également de faire des retenues sur salaires en fonction du retard. Cette pratique, considérée comme une sanction financière, est interdite par le code du travail.

Et vous, avez-vous du mal à être ponctuel ?

Quelles sont vos excuses préférées ?

Les excuses les plus insolites...

Le site CareerBuilder rapporte quelques excuses insolites d'employés pour justifier leur retard:

- Un employé a été préoccupé par la menace imminente de l'impact d'une comète
- Un employé a raconté qu'un cheval, en sautant une haie, est retombé sur sa voiture
- Le chat d'un employé était coincé dans sa chatière
- La voiture d'un employé était coincée par une voiture volée et les policiers procédaient à un relevé d'empreintes
- Un employé a eu des difficultés à s'habituer au changement de saison
- Un employé a dit : "Je pars tous les jours à la même heure. Parfois, je suis en retard, parfois non. Je ne peux pas le prévoir."