



RETARDS RÉPÉTÉS D'UN SALARIÉ

Quelle stratégie adopter?

Quand les retards répétés d'un salarié perturbent le fonctionnement du salon, opter pour un licenciement pour faute grave n'est pas toujours la solution la plus appropriée.

SOMMAIRE

Question du mois

Retards répétés d'un salarié : quelle stratégie adopter ?

Business News

Ce qui change dans l'environnement juridique, managérial et fiscal du salon.

Psycho

Se souvenir du nom de sa cliente.

Management

Motiver ses collaborateurs.

Formation

Révéler le coach qui est en vous.

Gestion

Bien choisir son expert-comptable.

Écoles

Actus, concours, portraits...

Un collaborateur qui arrive souvent en retard constitue un enjeu managérial non négociable et nécessite une sanction adaptée. « *Le non-respect par le salarié de l'horaire de travail auquel il est soumis est considéré comme un manquement à la discipline générale de l'entreprise*, rappelle Sandra Vizzavona, avocate spécialisée en droit social. *Encore faut-il que ces horaires de travail soient clairement définis, que ce soit dans le contrat de travail ou par voie d'affichage au sein du salon.* » Première hypothèse, ces retards sont occasionnels. En principe, ils ne peuvent alors être constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. La jurisprudence de la Cour de cassation a précisé que des retards peu fréquents ou de faible importance ne peuvent justifier un licenciement. C'est le cas, par exemple, pour quatre retards intervenus en onze mois. En revanche, ces retards peuvent, en principe, être sanctionnés. « *L'employeur pourra adresser un avertissement*, explique Sandra Vizzavona. *Attention, pour qu'une telle sanction soit envisageable, elle doit être prévue dans le règlement intérieur du salon, si celui-ci en possède un.* » Rappels que le règlement intérieur reste facultatif dans les entreprises et les établissements employant

moins de 20 salariés. Dans tous les cas, la sanction doit être appliquée dans les deux mois suivant la connaissance des faits (art. L.1332-4 du Code du travail). L'employeur peut également demander au salarié de récupérer ses retards ou réduire son salaire en conséquence. Toutefois, l'employeur devra se montrer prudent. Ainsi, un retard isolé ne justifie pas toujours une sanction. Un simple rappel à l'ordre peut suffire.

Deuxième hypothèse, les retards s'accumulent et perturbent l'organisation du salon. « *Dans ce cas, ces retards constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans pour autant relever de la faute grave*, analyse Sandra Vizzavona. *En revanche, conformément à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, si les retards se répètent et que le collaborateur persiste dans son comportement après avoir déjà été sanctionné pour ces faits, l'employeur pourra invoquer la faute grave. Il en est de même en cas de perturbations importantes du fonctionnement du salon et de retards nombreux.* » Le salarié licencié pour faute grave est privé d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis.

Frédérique PERROTIN