



## Employeur compte demi journée d'absence si +2h retard

-----  
Par Inquiry

Bonjour,

Je suis dans une petite société de -11 salariés, et récemment le gérant a mentionné que tous les retards qui seraient supérieurs à 2h passeraient automatiquement en absence.

A-t-il le droit ? Et puisque c'est un changement doit-il le notifier aux salariés ? Si oui comment ? Et sous combien de temps le changement sera effectif ?

De plus, si effectivement on nous compte la demi journée d'absence mais qu'on pouvait revenir avant que la demi journée soit fini ; doit on poser sa demi journée ?

Je vous remercie pour votre aide, je ne trouve nul part la réponse à ma question et j'espère avoir été clair...

-----  
Par Isadore

Bonjour,

L'employeur ne peut pas décompter du temps de travail effectif une durée supérieure à celle de l'absence. Si le salarié est en retard de 2 h 15, il doit décompter 2 h 15 au maximum. Si le salarié travaille 1 heure, cette heure doit lui être payée.

De plus, si effectivement on nous compte la demi journée d'absence mais qu'on pouvait revenir avant que la demi journée soit fini ; doit on poser sa demi journée ?

Le salarié peut ne pas être contraint de poser une demi-journée de congé sans délai de prévenance (un mois minimum).

CEPENDANT un retard est une faute, sauf à avoir un justificatif à produire : grève des transports, accident... Si un salarié s'absente sans motif il s'expose à une sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement selon les conséquences de la faute et sa répétition. Si ce que propose l'employeur est de "régulariser" le retard en permettant au salarié de poser une demi-journée de congé, l'absence devient dès lors légitime et le salarié ne peut pas être sanctionné.

Donc si c'est bien ce que propose l'employeur, de transformer le retard en absence légitime, le salarié a intérêt à accepter.

Mais l'employeur ne peut pas interdire à son salarié de prendre son poste, sauf dans le cadre d'une procédure disciplinaire (mise à pied). Si le salarié débarque avec 3 heures de retard le salarié a le droit de travailler. L'employeur ne peut le sanctionner pécuniairement en réduisant son salaire, il doit le sanctionner disciplinairement.

-----  
Par Inquiry

Je vous remercie pour votre réponse ! Vous m'aidez énormément.

Très bonne journée à vous