



Avertissement pour retard

Par **Alex94300**, le **06/03/2013 à 09:00**

Bonjour,
Je suis actuellement en CDI et j'ai un petit soucis de compréhension à propos de l'attitude qu'a mon patron depuis quelques semaines envers moi et ce, concernant mes horaires de travail. Je m'explique, j'habite à 1h20 du bureau et dépend des transports de la RATP ce qui fait quasi 3h par jour. Depuis le début de mon contrat c'est à dire avril 2012 j'arrive tous les matins à 9h sans que personne ne me fasse de remarques étant donné que j'arrive tout de même dans les premiers au boulot. Mais depuis quelques semaines mon patron est sans arrêt derrière mon dos à me faire des remarques insupportables voir même humiliantes tant il s'exprime de manière désobligeante devant mes collègues... Pour couronner le tout, il m'a envoyé un avertissement pour retard répété et m'a menacé oralement qu'il m'en enverrait un autre dans quelques jours pour le même motif. J'ai donc cherché à comprendre cette colère subite envers moi et ai vite décidé de relire mon contrat de travail pour consulter mes horaires mais aucun paragraphe n'y faisait allusion... J'ai donc décidé de consulter le panneau d'affichage, mais n'en ai pas trouvé. Ma question est la suivante, quel recours ai-je pour me protéger d'une telle attitude ?
Merci pour vos réponses

Par **citoyenalpha**, le **06/03/2013 à 18:49**

Bonjour
Le fait pour l'employeur de ne pas afficher les horaires de travail constitue **une faute**.
Par conséquent au préalable prenez rendez-vous avec votre employeur pour un entretien.
Vous évoquerez toutes vos impressions et écouterez ses justifications. N'ayez pas peur. Si vous sentez que l'entretien se dégrade, faites venir un témoin.
Vous lui demanderez de bien vouloir vous expliquer comment vous pouvez être en retard alors qu'aucun horaire n'est affiché ni prévu au contrat, que vous n'avez pas modifié vos heures d'arrivée depuis et que vos collègues arrivant plus tardivement n'ont pas fait l'objet d'un

avertissement.
Vous pouvez aussi lui demander **[s]auf si vous disposez d'une pointeuse[s]** comment vous pouvez justifier les heures travaillées puisque légalement vous devez élarger chaque semaine les heures de travail effectif.
En tout état de cause vous lui indiquerez que vous lui ferez parvenir **un courrier recommandé** de contestation de la mesure d'avertissement prise à votre encontre puisque aucun horaire n'est affiché et que vous n'avez pas varié votre heure d'arrivée depuis et que bien au contraire vous arrivez avant d'autres collègues qui eux ne sont pas sanctionnés.
En soit **vous ne devez pas vous laissez faire** (sans pour autant manquer de respect) et rappelez que vous avez une relation avec votre employeur basée sur un contrat que chaque partie est tenu de respecter.
PS: Les règles de politesse et de courtoisie s'applique à l'employé comme à l'employeur. Il lui appartiendra à défaut de se justifier devant le conseil des prud'hommes.
Restant à votre disposition.

Par **pat76**, le **07/03/2013 à 18:10**

Bonjour
Des collègues pourront témoigner par écrits des remarques désobligeantes que vous fait votre employeur devant eux?
Je confirme la réponse de citoyenalpha.
Article L 3171-1 du Code du Travail:
L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée du repos.
Lorsque la durée du travail est organisée " dans les conditions de l'article L 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation."
La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.
Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 17 janvier 1995; Dalloz 1995, Informations Rapides page84:
" L'horaire de travail doit être affiché sur tous les lieux de travail où il s'applique."
Article L 3122-2 du Code du Travail:
Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser une répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. IL prévoit:
1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail;
2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires;
3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.
Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est de sept jours.
A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.
Article L 3171-2 du Code du travail:
Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.
Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.
Article L 3171-3 du Code du travail:
L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.
La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.