

Question à un expert

Que peut faire l'employeur face aux arrivées tardives de ses travailleurs ?



Catherine Bastien
Legal Consultant
Partena Professional

Les travailleurs qui sont soumis au temps de travail, sont par conséquent tenus de respecter l'horaire de travail déterminé dans leur contrat de travail ou dans le règlement de travail. En cas d'arrivée tardive du travailleur et, de ce fait, de non-respect de l'horaire, l'employeur dispose de divers moyens d'actions.

Tout d'abord, il faut distinguer les retards justifiés et les retards injustifiés.

Il se peut qu'un retard soit, par exemple, justifié par un cas de force majeure (grèves imprévues ou intempéries soudaines). Lorsque le retard est justifié, il n'y a pas de manquement dans le chef du travailleur.

Seuls les retards injustifiés sont donc susceptibles d'être soumis aux sanctions décrites ci-après.

L'avertissement : une étape obligatoire ?

Lorsque l'employeur constate un ou plusieurs manquements à l'horaire de travail, il lui est conseillé d'adresser un avertissement à son travailleur. Il est recommandé de l'adresser par écrit afin que l'employeur puisse s'en réserver la preuve.

Cet avertissement a pour but de permettre à l'employeur de rappeler son travailleur à l'ordre et de lui donner la possibilité de se corriger.

Même si l'avertissement ne produit pas l'effet escompté, il est tout de même un préalable nécessaire pour la prise d'autres sanctions examinées ci-après.

Le non-paiement de la rémunération : une alternative possible ?

Dans le cas où les heures qui n'ont pas été prestées en raison du retard n'ont pas été récupérées à un autre moment, l'employeur est en droit de ne pas payer la rémunération afférente aux heures non-prestées.

Ce non-paiement de la rémunération, qui peut être perçu comme une sanction pour le travailleur, constitue en réalité une conséquence logique de la non-prestation des heures de travail convenues au contrat.

Les arrivées tardives peuvent-elles être un motif valable de licenciement ?

Les arrivées tardives constituent un motif de licenciement valable en raison du manquement commis par le travailleur.

Toutefois, afin pour l'employeur d'éviter d'être condamné au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il est fortement indiqué qu'il ait établi préalablement un ou plusieurs avertissements par lesquels il aura donné l'occasion au travailleur de se corriger.



Dans certaines circonstances, les retards répétés peuvent être également constitutifs d'un motif grave. C'est la répétition du manquement qui lui confère son caractère grave.

C'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve. La preuve de la répétition pourra notamment être apportée par les divers avertissements écrits qui auront été adressés au travailleur.

L'appréciation de l'existence d'un motif grave doit, cependant, toujours se faire sur base des circonstances du cas d'espèce. Il faudra, entre autres, tenir compte du nombre de retards ; de leur importance ; de la fonction exercée par le travailleur ; ou encore du préjudice occasionné à l'entreprise.

La rupture pour motif grave constitue la sanction la plus importante pour le travailleur dès lors que celui-ci se verra notifier la rupture de son contrat sans préavis ni indemnités.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur www.partena-professional.be