



Avertissement de travail suite a des retards

Par **yayanini15**, le **12/04/2016** à **11:21**

Bonjour je viens prendre des renseignements sur des avertissements que j'ai eu .
Premièrement j'ai reçu un avertissement au mois de mars car trop de retards consécutif je n'ai pas nié j'accepte l'avertissement car on m'avais assez prévenu suite a cela j'ai demander a changer mes horaires pour pouvoir arriver a l'heure du coup la directrice a accepter que je commence à 8h45 au lieu de 8h30.

Hier le 11/04/2016 , je suis arriver en retard de 15 min donc une seule fois depuis mon changement d'horaire ma directrice es venu me voir pour me donner en main propre un 2 eme avertissement je lui es demander avant de le signer si je pouvais le lire elle m'a repondu non car je l'aurai eu en recommander je n'aurai pas eu l'occasion de le lire donc j'ai refuser de le signer elle ma dit ok ben je vous l'envoi en recommander du coup ma position actuelle es en attente du recommander .. dois je le recuperer l'avertissement sera quand meme validé ?? Et es ce qu'elle a le droit de me donner un avertissement pour un seul retard depuis mon changement d'horaire . que dois je faire svp aidez moi car il n'y a pas de syndicat au sein de mon groupe....

Par **Visiteur**, le **12/04/2016** à **13:21**

Bonjour,
votre directrice a accepté, sans obligation de sa part je pense, de vous accorder un arrangement en changeant votre horaire ! Et vous que faites vous ? Vous recommencez à arriver en retard ? Vous pensiez quoi ? que le changement d'horaire effaçait vos anciens retards ? non ! c'est de la récidive ! et même en pire ! puisque elle vous a accordé un arrangement que vous n'êtes même pas capable de respecter !? Donc là elle prend le taureau par les cornes et passe au zéro tolérance avec vous ! Je serai vous je commencerai à envoyer mes CV dans d'autres entreprises... Je pressens pour vous une prochaine fin de carrière dans cette entreprise...

Par **yayanini15**, le **12/04/2016** à **13:30**

Merci pour votre aide mais ce n'es as une réponse appropriée à ma demande je recherche des Infos de loi car sachez que je suis la seule sur laquelle elle s'acharne alors quil y a trois autres personne dans le même cas qui arrive en retard régulièrement mais ces personnes non pas eu un seul avertissement mes collègue me voient bien que cest de l'harcèlement

gratuit .. Donc ma question es exposer pour avoir des articles de loi pour savoir si un retard donne droit à un avertissement car ce qui es passer es censée être clos ... Et oui je suis arriver en retard je ne suis pas à l'abris de retard malheureusement avec les bouchons le matin jai pas eu de chance ..

Par **youris**, le **12/04/2016** à **14:38**

bonjour,
un contrat vaut loi entre les parties donc vous devez vérifier sur votre contrat de travail les horaires que vous devez respecter, le règlement intérieur a également valeur de loi puisque vous l'avez accepté en signant votre contrat de travail.
donc vous devez respecter vos horaires, c'est une obligation.
vos retards antérieurs ne sont pas clos mais peuvent constituer des antécédents.
votre employeur n'est pas obligé d'accepter vos retards.
salutations

Par **Visiteur**, le **12/04/2016** à **16:35**

oui bien sur... Mais si des retards répétés ne peuvent pas déclencher d'avertissement, pourquoi alors arriver à l'heure ? Vous êtes en faute vis à vis de votre employeur et ce dernier utilise les moyens de rétorsions que la loi met à sa disposition ! Et ce n'est pas en vous cachant derrière un soi-disant harcèlement et un pas de bol que votre situation s'arrangera ! Affrontez la vérité en face ! vous avez vraisemblablement un problème d'horaire le matin ? Acceptez le et corrigez le ! Ca vous sera bien plus utile que de rechercher un utopique texte de loi sur des forums...

Par **P.M.**, le **12/04/2016** à **16:44**

Bonjour,
Une faute n'a pas besoin d'être répétée pour être sanctionnée mais puisque les précédents avertissements n'ont pas suffi et que la faute a été réitérée c'est à dire un retard par rapport à l'horaire de travail à respecter au moment où elle est commise, l'employeur peut faire usage de nouveau de son pouvoir disciplinaire dont il décide avec discernement sans être obligé de le faire pour tous, il pourrait même vous infliger une sanction d'un degré plus élevé qui figure au règlement intérieur de l'entreprise s'il en existe un (obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés)...