



arrivée anticipée sur le lieu de travail

Par **Tixu**, le **06/10/2025 à 19:21**

Bonjour,

Je me pose une question dont je ne parviens pas à trouver de réponse sur le net, je me tourne donc vers vous au cas ou vous pourriez m'éclairer.

Il m'est reproché depuis peu (alors que jusqu'à présent cela ne posait pas vraiment de problème) d'arriver plus tot sur mon lieu de travail et de pointer à mon arrivée.

Il faut noter que j'ai des horaires "fixes" et que quelque soit l'heure à laquelle je pointe, le temps de travail n'est comptabilisé que dans ces plages.

Je n'ai effectué aucune demande de compensation pour ce temps (qui varie de 10 à 35 minutes suivant les jours, la circulation, etc) car c'est moi qui décide d'arriver à ce moment. Le fait que ce ne soit pas considéré comme du travail effectif ne me pose donc aucun souci. Je ne fais par ailleurs pas de départ anticipé.

Il n'y a a priori pas de problème de sécurité car des SSIAP sont présents 24h/24 et donc quand j'arrive il y a toujours du monde.

Mon responsable peut il me demander de ne pointer qu'à l'heure prévue ? Peut il, car c'est sa dernière demande en date, m'imposer de ne pas pointer alors que je suis présent sur site ?

Enfin, point qui mérite d'etre mentionné, je suis dans la fonction publique territoriale, cela peut donc avoir une incidence sur les réponses.

En vous souhaitant une bonne soirée

Par **Louxor_91**, le **06/10/2025 à 20:23**

Bonjour,

ne vous serait il pas possible de patienter dans votre voiture l'heure officielle du pointage ?

Par **Cousinnestor**, le **07/10/2025** à **07:23**

Hello !

Tixu vous vous devez d'obéir aux instructions de votre hiérarchie. Si celle-ci vous "reproche" de séjourner trop tôt sur votre lieu de travail avant le début de votre travail, vous devez en tenir compte : n'anticipez pas votre arrivée, accédez aux locaux et pointez juste raisonnablement un peu avant votre horaire fixe comme le font vos collègues très probablement.

A+

Par **Tixu**, le **07/10/2025** à **12:33**

Bonjour et merci pour ces réponses.

Concernant l'attente en dehors ou mes collègues, nous sommes une équipe de 3 et nous sommes 2 à faire une arrivée anticipée. En effet l'heure de pointage prévue est aussi celle de l'accueil du public et donc il est nécessaire d'être opérationnel à ce moment. Le temps anticipé consiste donc, outre la prise d'un café, à faire le tour des différentes salles pour en vérifier l'état, allumer les différents disjoncteur et appareils, faire le point sur les éléments de la journée (avec mon collègue présent)...

Et le temps qui varie en fonction de mon temps de trajet mais qui est en moyenne d'une 15aine de minutes ne me paraît pas déraisonnable. Retarder mon départ de chez moi induirait par contre un risque d'être en retard ou non opérationnel à la réception du public.

Cela fait 18 ans que je travaille et c'est bien la première fois que l'on me reproche d'être trop présent.

Les représentants du personnel que j'ai contacté m'ont dit d'ignorer cette consigne mais je voulais savoir si suivre leur conseil pouvait induire un risque

Par **Cousinnestor**, le **07/10/2025** à **16:55**

(suite)

Quels sont vos horaires officiels, de travail Tixu (contrat de travail, règlement intérieur, note de service...) ? Ce n'est pas forcément les horaires d'accueil du public, notamment si avant l'ouverture au public vous avez des tâches à exécuter à la demande de votre encadrement ... Mais faire du café n'est certainement pas une de ces éventuelles tâches !

A+

Par **youris**, le **07/10/2025 à 17:45**

bonjour,

s'il vous arrive, par exemple à l'intérieur des locaux, un accident chute) avant l'heure de pointage, êtes-vous certain que cela sera considéré comme un accident de travail ?

salutations

Par **Tixu**, le **07/10/2025 à 17:50**

Mes horaires sont soit 7h-14h30 soit 13h-20h30. Il n'y a pas de note de service, pas de règlement intérieur et rien sur le contrat. Le seul endroit où c'est indiqué c'est ma fiche de poste où il est en plus noté que ces horaires peuvent varier (sans indiquer à quel point) en fonction des besoins (sans les définir).

Le public arrive dès 7h le matin et reste sur site jusqu'à 20h30 (et bien souvent plus tard sans que ce soit possible de l'anticiper).

Il n'y a aucune demande expresse écrite d'effectuer les tâches en amont mais il est cependant évident que cela doit être effectué, faute de quoi le temps d'accueil du public en est impacté.

@youris : Si j'ai un accident à 6h50 sur mon lieu de travail et que je suis censé commencer à 7h, il ne devrait pas être compliqué de démontrer que ma présence à ce moment est bien due à mon exercice professionnel (ou à minima sur un trajet direct entre mon domicile et mon lieu de travail dans des horaires qui sont en rapport avec ceux prévus). Pareil si c'est à 12h45 alors que je commence à 13h.

Par **Cousinnestor**, le **07/10/2025 à 19:09**

(suite)

Si votre début de poste n'est pas plus "anticipé" que ça et se trouve justifié par le travail (pour "encadrer" les plages de présence du public en fait), alors c'est du temps effectif de travail qu'il faut pointer et vous faire payer !!! Idem pour la fin de poste.

A+

Par **Tixu**, le **07/10/2025 à 20:18**

Merci pour vos réponses

Par **Cousinnestor**, le **08/10/2025** à **07:50**

Hello !

(rebond sur mon dernier message)

Tixu dans votre message initial vous avez dit "*Il faut noter que j'ai des horaires "fixes" et que quelque soit l'heure à laquelle je pointe, le temps de travail n'est comptabilisé que dans ces plages*", c'est bien là que le bas blesse comme on dit. Ce n'est pas un problème d'horaire fixe, mais d'horaire effectif de travail non reconnu.

Si votre travail n'est strictement compté que sur la plage d'ouverture et présence du public (7h / 14h30 le matin), alors anticipez moins votre arrivée et ne travaillez effectivement qu'à partir de 7h...!

S'il est nécessaire que vous réalisiez certaines opérations (mais pas le café*) par exemple à partir de 6h50 pour préparer l'arrivée du public à 7h00, alors pointez à 6h50 et exigez d'être payé à partir de 6h50...!

* à moins que le café soit destiné au public.

(Idem en fin de poste s'il est nécessaire que vous réalisiez certaines opérations après que le public ait quitté les lieux)

Ok ?

A+

Par **beatles**, le **08/10/2025** à **10:44**

Bonjour,

D'après ce lien votre embauche anticipée ne peut pas être considérée comme heures supplémentaires.

Cdt.

Par **jodelariege**, le **08/10/2025** à **13:11**

Bonjour

Je suis certainement parano

mais je ne suis pas sûre que votre employeur ou l'assurance maladie vous soutiennent en cas

d'accident sur site en dehors des horaires de travail... Et si vous êtes sur site vous ne pouvez pas compter sur un accident de trajet

Par **Cousinnestor**, le **08/10/2025 à 16:56**

(suite)

Beatles, quel lien évoquez-vous ? Mais personne ne parle pas d'heures supplémentaires.

Jodelariege, les horaires de travail sont une chose, un accident 10 minutes avant l'horaire de principe dans l'enceinte* d'un établissement est a priori un accident du travail par définition même si le salarié n'était pas en train de faire un geste professionnel (ex : se tordre la cheville simplement en marchant). Le cas échéant ce serait à l'employeur d'argumenter pour faire tomber la présomption d'AT. Et c'est la CRAM qui tranche.

* un accident sur le parking d'une entreprise est un AT et non plus un ATj.

A+

Par **Louxor_91**, le **08/10/2025 à 18:47**

en fait, la solution est d'arriver et surtout, de pointer à 7H00 pile et de commencer réellement à travailler à ce moment là ! Les clients qui arrivent à 7H00 attendront que vous ayez fait les tâches nécessaires à leur accueil ! Et vous verrez alors comment votre employeur verra la chose ? Parce qu'à vous lire, en fait, vous bossez gratos !

Par **Tixu**, le **08/10/2025 à 19:25**

Mon employeur est une grande collectivité territoriale et le problème ne serait qu'une gouttelette dans un océan...

Mon responsable arrive sur site entre 8h30 et 9h, bien après que le rush de départ ait eu lieu et n'a pas de contact direct avec le public...

Le fait de "travailler gratuitement" n'est pas le problème.

La seule et unique question est : à quel point le fait de suivre les conseils des syndicats et ne pas respecter cette consigne abhorrante peut légalement me nuire.

Je cherchais principalement une JSP qui serait allée dans mon sens en indiquant que mon application ne pouvait pas être sanctionnée (même si elle n'émane pas du TA qui serait pourtant compétent dans mon cas).

Par **beatles**, le **08/10/2025 à 21:29**

@Cousinnestor lorsque je donne un lien dans un post je l'insère avec la première icône en haut à gauche de la fenêtre du message et je vérifie toujours après l'envoi qu'il est bien actif ; c'est ce que j'ai fait, il était bien actif, dans mon intervention ce jour à 10:44 et je constate que le lien a été désactivé par un « tiers ».

Je réitère donc ce lien [UN PEU DE DROIT](#) qui est plus explicite que votre rebond ; à savoir que les 10 à 35 minutes « anticipées » ne peuvent pas être considérées et décomptées comme heures supplémentaires puisque dans le contrat de travail « *il n'y a aucune demande expresse écrite d'effectuer les tâches en amont* » (@Tixu le 07/10/2025 à 17:50).

Donc ce lien rappelle que vous considériez que les 10 à 35 minutes « anticipées » de @Tixu devaient être décomptées en heures supplémentaires ; c'est donc vous qui avez parlé, en premier, d'heures supplémentaires par deux fois...

07/10/2025 à 19:09 :

[quote]

Si votre début de poste n'est pas plus "anticipé" que ça et se trouve justifié par le travail (pour "encadrer" les plages de présence du public en fait), alors c'est du temps effectif de travail qu'il faut pointer et vous faire payer !!! Idem pour la fin de poste.

[/quote]

08/10/2025 à 07:50

[quote]

S'il est nécessaire que vous réalisiez certaines opérations (mais pas le café*) par exemple à partir de 6h50 pour préparer l'arrivée du public à 7h00, alors pointez à 6h50 et exigez d'être payé à partir de 6h50...!

[/quote]

Comment appelleriez-vous les 10 à 35 minutes que vous conseillez à @Tixu d'exiger qu'on les lui paye ?

Par **Cousinnestor**, le **08/10/2025 à 21:59**

(suite)

Beatles il n'y a que vous à avoir parlé "d'heures supplémentaires*", le problème posé est celui du début du travail avant de devoir pointer selon l'employeur. Moi j'ai dit que l'anticipation en question était du "travail effectif" (donc à payer) tout comme le dit votre lien privé (cf extrait ci-dessous)... qui est tout à fait en phase avec mon commentaire.

* donc majoration salaire ou repos compensateur.

"L'arrivée anticipée : obligation ou choix personnel ?"

"La question centrale est de savoir si l'arrivée anticipée au travail relève d'une obligation professionnelle ou d'un choix personnel. La réponse dépend de plusieurs facteurs, notamment des exigences du poste, des directives de l'employeur et des pratiques de l'entreprise."

*"Dans certains métiers ou secteurs d'activité, l'arrivée anticipée peut être nécessaire pour assurer la continuité du service. Par exemple, dans le secteur hospitalier, les soignants doivent souvent arriver avant l'heure officielle de prise de poste pour effectuer les transmissions avec l'équipe précédente. Dans ce cas, ce temps de préparation fait partie intégrante des fonctions et doit être considéré comme du **temps de travail effectif**."*

*"Si l'employeur exige explicitement que les salariés arrivent plus tôt pour effectuer certaines tâches préparatoires (mise en route des machines, ouverture de la boutique, etc.), ce temps doit être **comptabilisé comme du temps de travail et rémunéré en conséquence**.*

L'employeur doit alors formaliser cette exigence, soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement intérieur, soit par note de service."

Tixu, votre toute nouvelle et unique question ("à quel point le fait de suivre les conseils des syndicats et ne pas respecter cette consigne abhorrante peut légalement me nuire ?") montre que vos syndicats sont bien au courant de cette pratique illégale et devraient vous soutenir si vous suiviez leur conseil (idem que vous suiviez l'un ou l'autre de mes conseils d'ailleurs).

Ils (délégués syndicaux ou représentants du personnel) devraient même porter le problème eux-mêmes devant la direction au nom de tous ceux qui subissent cette situation illégale !!! Car je suppose que vous n'êtes pas le seul cas.

PS : les horaires de votre responsable n'ont rien à voir avec votre problématique.

A+

Par **beatles**, le **09/10/2025 à 09:08**

Le lien ne va pas du tout dans votre sens... qui part dans tous les sens.

La situation est simple, le contrat de travail de @Tixu ne comprend pas de clause qui impose une arrivée anticipée pour préparer l'accueil du public avant l'heure d'embauche, alors qu'il a des horaires fixes ; donc il n'a pas à revendiquer le paiement de ces minutes anticipées, par choix personnel, qui ne pourraient être décomptées qu'en tant qu'heures supplémentaires.

Si ce rappel a été fait par son responsable c'est qu'il y a une raison, qui vient sans doute de plus haut et ce n'est pas à nous, qui ne connaissons pas ces raisons, de supputer en se substituant à qui de droit.

@Tixu n'a qu'à demander à son responsable pourquoi ; de plus lorsque l'on travaille dans une grande collectivité territoriale il existe des personnes, syndicats ou autres, à qui poser des questions pour être éclairé.

Par **Cousinnestor**, le 09/10/2025 à 10:32

(suite)

Beatles pour intégrer les minutes de "rab" en question vous dites *"qu'elles ne pourraient être décomptées qu'en tant qu'heures supplémentaires"* (remarque : il serait plus juste de dire "comptées"). Mais c'est faux, elles pourraient aussi être compensées en RTT.

Je ne comprends pas que vous disiez que votre lien ne va pas du tout dans mon sens. Dans la partie que j'ai pris la peine d'intégrer à mon message il dit :

*"Si l'employeur exige explicitement que les salariés arrivent plus tôt pour effectuer certaines tâches préparatoires (mise en route des machines, ouverture de la boutique, etc.), ce temps doit être **comptabilisé comme du temps de travail et rémunéré en conséquence**. L'employeur doit alors formaliser cette exigence, soit dans le contrat de travail, soit dans le règlement intérieur, soit par note de service."*

C'est justement une des deux options que j'ai indiquées à Tixu pour normaliser sa situation (l'autre étant ne pas anticiper son horaire de travail le cas échéant).

Je partage assez votre avis "(si) ce rappel a été fait par son responsable c'est qu'il y a une raison, qui vient sans doute de plus haut". C'est tendre à confirmer qu'anticiper l'arrivée du public est bel est bien une exigence de la direction, donc que ce "rab" est bien du travail effectif...

Tixu nous a dit avoir des "horaires fixes" mais sans qu'on sache quel document (1) les définit ni quels horaires (2) qui lui sont ainsi alors définis. Et vous supupez derechef en vous substituant à qui de droit que "le contrat de travail de @Tixu ne comprend pas de clause qui impose une arrivée anticipée pour préparer l'accueil du public avant l'heure d'embauche, alors qu'il a des horaires fixes" ? Que savez-vous du contrat de travail de Tixu à ce propos ? Pouvez-vous citer quelle est donc la formulation exacte du temps de travail de Tixu dans son contrat de travail vous permettant d'avancer cette affirmation ?

Tixu pouvez-vous identifier (1) et (2) ?

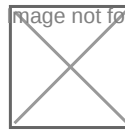
A+

Par **beatles**, le 09/10/2025 à 13:04

Agression modérée

Par **Cousinnestor**, le 09/10/2025 à 17:04

(suite encore)



Mais parleriez-vous donc de vous-même Beatles ?

Tixu SVP pouvez-vous identifier quel document (1) définit vos horaires et quels sont les horaires (2) qu'il vous sont ainsi définis ?

A+

Par **Tixu**, le **09/10/2025 à 17:48**

Alors déjà pour ce qui est du compte/décompte, il n'y a pas de demande d'effectuer le temps anticipé. Par conséquent d'après le document ce temps n'a pas à être compté/décompté.

Mon contrat stipule que conformément au décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, je dois effectuer 1607h annuels.

Comme je l'ai dit plus haut, mes horaires ne sont notés que sur ma fiche de poste : "Horaires de travail spécifique, cycles particuliers : 2 semaines 7h00-14h41 et 2 semaines 12h49-20h30, variable par décalage en fonction du planning et des besoins. Pause déjeuner 20 minutes sur site intégrée au temps de travail."

Après j'ai l'impression que le débat s'égare. J'ai bien précisé depuis le début que je faisais ce temps de ma propre initiative et ne demandais aucune compensation. Ça me permet juste de ne pas être la personne en première ligne lors de l'ouverture au public et que l'on est pas prêt à les recevoir.

Les syndicats m'ont dit d'ignorer la consigne de rester dans les plages horaires mais à chaque fois que j'ai eu affaire à eux, j'ai eu l'impression qu'ils improvisaient et avançaient à l'aveuglette.

La question depuis le début est : Peut-on m'empêcher de pointer à mon arrivée ? Celle qui en découle est : Puis-je être sanctionné si je ne respecte pas cette consigne ?

Si la réponse était simple je l'aurais sûrement trouvée lors de mes recherches avant de venir ici.

Tout ce que j'ai c'est éventuellement que cela contrevient au 2.1 de la [Circulaire relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#)

Par **Cousinnestor**, le **09/10/2025 à 18:58**

(suite)

Tixu, c'est donc votre "fiche de poste" qui est le document de référence juridique fixant vos

horaires de travail (2 semaines 7h00-14h41 et 2 semaines 12h49-20h30, variable par décalage en fonction du planning et des besoins. Pause déjeuner 20 minutes sur site intégrée au temps de travail.).

Votre hiérarchie a observé que vous arrivez dans les locaux plus tôt que demandé et vous a donc rappelé vos horaires de travail. Vous devez les respecter désormais (sans les anticiper à votre guise).

Vous avez maintenant une nouvelle question : "pouvez-vous être sanctionné si vous ne respectez pas cette consigne". Je réponds que si vous ne prenez pas en compte le rappel(s) de votre hiérarchie alors oui votre hiérarchie peut envisager de vous sanctionner.

A+

Par **beatles**, le **10/10/2025** à **09:05**

[quote]
Agression modérée

[/quote]
Aucune agression que de dire à @Cousinnestor que je le laisse continuer à vouloir se substituer en supputant et en sortant du chapeau les RTT.

Personnellement, après avoir donné un lien explicite, j'ai fait preuve de pragmatisme en déduisant (09/10/2025 à 09:08) :

[quote]
le contrat de travail de @Tixu ne comprend pas de clause qui impose une arrivée anticipée pour préparer l'accueil du public avant l'heure d'embauche, alors qu'il a des horaires fixes

[/quote]
Ce que ce dernier confirme le 09/10/2025 à 17:48 et qui, de plus, précise que le débat s'égare, ce qui n'est pas de mon fait mais plutôt de celui qui est l'auteur de neuf posts.

Nonobstant la désactivation de mon lien dans mon intervention du 08/10/2025 à 10:44, j'aimerais bien que le modérateur qui s'est autorisé à me censurer ai le courage de se nommer ; car il est curieux de censurer celui qui fait preuve de discernement et ne part pas, comme l'intervenant prolifique précité, dans tous les sens et qui, après avoir dit tout et son contraire, retombe miraculeusement sur ses pattes en reprenant mes conclusions du 09/10/2025 à 09:08.

(archivé)

Par **beatles**, le **10/10/2025** à **14:32**

Précisions...

Je pense, alors que lorsque l'on ignore les dispositions du Code du travail sur le suivi des heures et qu'avant, dans un dernier rebond, de « menacer » :

[quote]

Je réponds que si vous ne prenez pas en compte le rappel(s) de votre hiérarchie alors oui votre hiérarchie peut envisager de vous sanctionner.

[/quote]

Il eut fallu être en adéquation avec ce lien « [Contrôle du temps par l'employeur](#) » et cet autre « [Employeurs : contrôler le temps de travail de vos salariés n'est pas une option mais bien une obligation](#) » et les jurisprudences citées ; donc l'on peut en déduire qu'en pointant à l'avance @Tixus « saboterait » le dispositif mis en place par l'employeur pour contrôler le temps de travail, mais qu'aucune sanction n'est prévue, vu l'improvisation à l'aveuglette des syndicats, sinon que @Tixus pourrait être soupçonné de mauvaise foi.