



Licenciement pour non-respect des horaires

Par **LezardBleu**, le **20/01/2014** à **18:53**

Bonjour à tous,

je suis cadre en CDI au sein d'une entreprise depuis 5 mois avec ma période d'essai validée depuis presque 2 mois. Il n'y a pas d'horaires imposés de travail mais environ 7.5h/jour sont à effectuer.

La semaine dernière j'ai été convoquée par ma responsable qui me reprochait de ne pas être présente au bureau durant les heures conventionnelles de travail (9-18h). Son reproche était uniquement fondé d'après elle de "feedbacks spontanés" de la part de mes collègues. A la fin de l'entretien, elle m'enjoigne de respecter ces horaires et m'annonce qu'une lettre d'avertissement me sera envoyée à domicile. Je n'ai jamais reçue la lettre.

Durant une semaine je me suis pliée à ces horaires.

1 semaine plus tard, elle me reconvoque dans son bureau, cette fois en présence de la responsable des RH qui me donne une lettre m'informant de la tenue d'un entretien préalable au licenciement toujours pour même motif.

Elle me demande durant cet entretien qui aura lieu dans 3 jours, de prouver ma présence sur les lieux de travail et ainsi contredire la délation de mes collègues.

Je souhaitais savoir quel était le meilleur moyen de défense contre cette tentative de licenciement?

Je vous remercie de votre aide.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **19:29**

Bonjour,

C'est en tout cas un terme et une notion non retenus par le Code du Travail français...

Il est donc évident que l'employeur ne pouvait pas vous infliger même un simple avertissement pour ce motif et ne pourra pas vous licencier sans qu'il soit abusif...

Si même vous étiez sous convention individuelle de forfait en jours, l'employeur ne pourrait pas vous astreindre à un horaire...

Si vous effectuez des heures supplémentaires, ce que l'employeur est en droit de vous demander, il devrait vous les payer...

L'entretien préalable ne peut pas normalement avoir lieu en respectant un délai d'au moins 5

jours pleins entre la convocation et la date fixée pour le rendez-vous...

Je vous conseillerais de vous y faire assister, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

C'est tout autant à l'employeur de prouver vos heures de présence ou au contraire d'absence par un moyen fiable...

Par **LezardBleu**, le **20/01/2014** à **19:41**

Le service informatique m'informe que selon la loi, mon employeur ne peut accéder à mes logs (horaires de connexion/déconnexion à mon ordinateur) sans mon accord préalable.

La responsable de RH a plusieurs fois tenté de lui donner cet accord, ce que je refuse car cela équivaut à admettre que c'est à moi de "prouver" ma présence au travail.

Ma question est donc: puis-je être licenciée simplement suite à de la délation vicieuse?

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **19:52**

Cela ne servirait à rien si les pointages au moyen d'un logiciel informatique ne pouvait pas être exploités par l'employeur du moment que le salarié est prévenu de ce moyen de surveillance...

Vous pouvez toujours être licenciée même abusivement mais ensuite il reste à exercer un recours...

Par **moumoune23**, le **13/02/2015** à **10:09**

Bonjour,

Je suis actuellement en conflit avec mon employeur concernant les horaires de travail applicables dans mon entreprise.

En effet, alors que la convention collective prévoit un temps de pause le midi de 45 min, mon employeur nous oblige par une note de service de 2009 à faire une pause de 1h30 pour que notre heure de départ le soir soit au plus tôt de 17h30.

Pour des raisons personnelles dont mon employeur ne veut pas tenir compte je fais actuellement 1h de pause le midi et part donc le soir à 17h (horaires que je fais depuis plusieurs années sans que cela ne pose de problème jusqu'à maintenant).

Mon employeur me demande, bien sur, de me plier à l'horaire collectif et de respecter le temps de pause d'1h30

le midi et de partir à 17h30, ce que pour l'instant je refuse de faire.

A-t-il le droit de me contraindre à respecter ces horaires, sachant que certains de mes collègues ne font une pause que d'1h le midi mais partent à 17h30 le soir ou plus tard? (temps de pause d'1h30 le midi non respecté donc).

De même qu'est ce que je risque si je continue de partir à 17h au lieu de 17h30 (sachant que mon nombre d'heures à faire dans la journée est respecté et que je ne désorganise pas le service où je travaille)?

Espérant une réponse rapide de votre part.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **13/02/2015** à **11:13**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...