



Retard au travail d'un salarié

publié le 11/12/2013, vu 4830 fois, Auteur : [juris addict](#)

Un salarié arrivant en retard à son travail s'expose à une sanction.

Aucune disposition du Code du travail n'autorise un salarié à arriver en retard à son travail.

De sorte que, en cas de retard, un salarié s'expose, si ce n'est à un simple rappel à l'ordre, à une sanction, celle-ci pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, par exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, qui reste largement encadré par la jurisprudence sur ce point.

Ainsi, l'employeur peut effectuer une retenue sur la rémunération du salarié dès lors que la retenue n'excède pas le temps non travaillé (Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-21.097).

Par ailleurs, un retard de quelques minutes ne constitue pas une faute grave quand bien même le salarié a fait l'objet d'un avertissement pour des retards dix-huit mois plus tôt (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-44.457).

En outre, les retards ne peuvent justifier un licenciement dès lors qu'ils « *étaient légers et qu'ils étaient tolérés par l'employeur lorsqu'il manquait de personnel* » (Cass. soc., 22 nov. 2000, n° 98?45.061).

A contrario, les retards fréquents peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans pour autant relever de la faute grave (Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-42.909) ; mais constituent une faute grave les nombreux retards et absences injustifiés d'un salarié qui désorganisent la bonne marche de l'entreprise (Cass. soc., 19 mars 1987, n° 84-40.716).

Enfin, « *en l'absence d'avertissement préalable, des retards répétés sur une période d'un mois de la part d'un salarié comptant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ne [suffisent] pas à caractériser une faute grave* » (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 10-28.751).

Si chaque situation s'apprécie différemment, il est toutefois bon de préciser que l'employeur conciliant pourra autoriser le salarié à récupérer le temps perdu, sous réserve du strict respect des règles relatives à la durée du travail, et ainsi ce dernier échappera à une sanction et éventuellement à une procédure judiciaire devant le conseil de prud'hommes.