

## Retard suite à une difficulté pour accéder à mon poste de travail au sein de l'entreprise.

Par **Samsun**, le **01/10/2019** à **21:16**

Bonjour,

Je souhaiterais savoir si un salarié qui arrive en retard à son poste de travail en raison de difficultés rencontrées sur son lieu de travail (entreprise, usine, etc..) suite à des contrôles de sécurité comme dans un aéroport par exemple, ou des travaux, peut se faire sanctionner alors que ce serait indépendant de sa volonté ?

Le cas échéant, existerait-il une loi stipulant que c'est à l'employeur de faciliter l'accès de son entreprise à ses salariés ? Pourriez-vous me faire part de l'article de loi ?

Merci de vos réponses.

Par **Prana67**, le **02/10/2019** à **09:24**

Bonjour,

Pouvez vous préciser le contexte? Qui est contrôlé, comment et par qui?

Si l'employeur met des contrôles en place qui font que vous arrivez en retard sur votre poste il ne peut pas vous le reprocher.

A la limite il peut vous demander d'arriver un peu plus tôt pour tenir compte des temps de contrôle, mais bien entendu ce temps devra être payé comme du temps de travail effectif.

Par **janus2fr**, le **02/10/2019** à **10:22**

Bonjour,

Il faudrait en savoir un peu plus...

Le règlement intérieur ou le contrat de travail prévoit t-il que le salarié doit être à son poste à l'heure d'embauche ou juste au sein de la société ?

Le temps du contrôle à l'entrée est t-il très important ? Est t-il prévisible ou aléatoire ?

Par **Samsun**, le **03/10/2019** à **07:42**

Bonjour,

Tout d'abord merci pour vos réponses.

Il s'agit de contrôles de sureté dans un aéroport pour les salariés. Les temps d'attentes sont aléatoires et rien n'est précisé dans le reglement ni dans mon contrat de travail.

Pourriez-vous me faire part des articles de loi allant dans ce sens?

Par avance merci.

Bonne journée

Par **P.M.**, le **03/10/2019** à **08:21**

Bonjour,

La loi ne régit pas tout, tout au plus pourrait-il y avoir une Jurisprudence...

A priori, c'est au salarié de prendre ses dispositions pour tenir compte de ces contrôles s'ils sont réguliers comme d'ailleurs le font peut-être les autres salariés pour arriver à l'heure...

Par **janus2fr**, le **03/10/2019** à **08:26**

[quote]

A priori, c'est au salarié de prendre ses dispositions pour tenir compte de ces contrôles s'ils sont réguliers comme d'ailleurs le font peut-être les autres salariés pour arriver à l'heure...

[/quote]

C'est pour cela que je demandais si le temps de ces contrôles est prévisible ou aléatoire.

Car difficile pour un salarié de prendre ses dispositions si le contrôle peut aussi bien durer 10 minutes que 2 heures...

Par **P.M.**, le **03/10/2019** à **08:37**

Donc d'après vous quelle est la réponse à apporter sans tomber dans l'absurde d'un contrôle qui dure de 10 mn à 2 heures, pourquoi pas la journée (sans garde à vous), à moins que vous

vous contentiez de commenter une autre contribution...

Par **Prana67**, le **03/10/2019 à 09:02**

Pour moi c'est du ressort de l'employeur et de l'organisation qu'il met en place. Ce temps de contrôle doit être compté comme temps de travail et un employeur ne peut pas sanctionner un salarié si les contrôles qu'il met en place sont trop longs et font que le salarié arrive en retard à son poste.

Je pense que ce problème a déjà été soulevé par les représentants du personnel, sinon demandez leurs de mettre des règles claires en place.

Par **P.M.**, le **03/10/2019 à 09:18**

Rien ne dit que c'est l'employeur lui-même qui met en place les contrôles de sécurité, les salarié peuvent travailler au sein d'une entreprise indépendante dans un aéroport...

Il faudrait aussi savoir ce que l'on entend par temps de contrôle trop long...

Il faudrait alors que l'employeur admette que le salarié puisse arriver régulièrement en retard même s'il est au courant de l'existence des contrôles qui peuvent le retarder mais tout dépend aussi du degré des sanctions...

Par **P.M.**, le **03/10/2019 à 09:33**

J'ai parlé de Jurisprudence et on peut se référer à l'[Arrêt 17-20740 de la Cour de Cassation](#) :

[quote]

Vu l'article L. 3121-1 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de sommes à titre de rappel de salaire pour la période du 12 octobre 2007 au 28 février 2017, de congés payés et de treizième mois afférents, en invitant les parties à imputer sur les sommes dues le ou les deux jours de congés annuels supplémentaires versés depuis 2012 et pour dire que l'employeur devra régler à compter du mois de mars 2017 le salaire dû pour le temps de transport, à hauteur de vingt minutes par quart effectué, l'arrêt retient qu'en vertu de l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, que si le temps de trajet pour se rendre à son lieu de travail n'est pas considéré comme un temps de travail, il en est autrement quand, comme en l'espèce, **le salarié, lorsqu'il arrive à son lieu de travail, est contraint de se soumettre d'une part, au contrôle de sécurité**, d'autre part, à l'utilisation d'un véhicule spécifique, ces contraintes résultant de la spécificité de son emploi et de ses conditions de travail, qu'en effet, le salarié

n'a d'autre choix que de se soumettre aux règles de sécurité applicables dans l'enceinte où est situé son lieu de travail et ne dispose pas de la liberté de vaquer à ses occupations personnelles, que la demande du salarié est donc fondée dans son principe mais que le temps d'attente moyen sera évalué à dix minutes, soit vingt minutes par jour ;

Attendu, cependant, que selon l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que la circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif ;

**Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs impropres à caractériser que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur et devait se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a violé le texte susvisé**

[/quote]

Donc déjà, ça ne peut pas être du temps de travail effectif sauf Accord d'entreprise particulier ou disposition à la Convention collective...

Par **Prana67**, le **03/10/2019** à **12:16**

[quote]

Rien ne dit que c'est l'employeur lui-même qui met en place les contrôles de sécurité

[/quote]

Effectivement, moi je parlais du principe que c'est l'employeur qui met les contrôles en place. Samsun devrait donner des précisions sur ce point.

Toujours est-il qu'un salarié ne peut pas être sanctionné s'il arrive un fait indépendant de sa volonté. Si les contrôles sont plus longs que d'habitude par exemple, un bouchon imprévu, un accident, etc...

Par **P.M.**, le **03/10/2019** à **13:02**

On peut quand même penser que dans un aéroport, ce n'est pas l'employeur qui met en place les contrôles de sécurité...

Je maintiens qu'a priori, c'est au salarié de prendre ses dispositions pour tenir compte de ces contrôles s'ils sont réguliers comme d'ailleurs le font peut-être les autres salariés pour arriver à l'heure...

Un salarié ne va quand même pas pouvoir se permettre d'arriver en retard régulièrement parce qu'il y a des bouchons plus ou moins importants sur la route s'il vient en voiture ou par

le bus, un accident est évidemment autre chose car il est imprévisible et cela n'arrive normalement pas tous les jours...