



Absence injustifiée suite à des vacances

Par **berryl**, le **05/09/2012** à **13:32**

Bonjour,

Je suis confrontée à un problème avec une employée du commerce familial que je ne dirige pas.

Elle s'est arrangée avec le patron pour avoir une semaine de vacances fin août, alors que c'est la pleine saison touristique par ici, on lui a accordé, mais elle savait que c'était pour ses beaux yeux si on peut dire.

Mardi matin elle appelle à 8h00 du pour dire qu'elle est à l'aéroport et qu'elle sera le lendemain. Bilan, un autre employé a dû se libérer pour la remplacer, heureusement qu'il était dispo sinon la boutique n'aurait pas pu bien tourner.

Cette employée arrive ce matin la bouche en coeur, se plaint d'être fatiguée par son voyage de retour, demande à ce qu'on compatisse et le patron ne dit rien, car il ne sait pas comment gérer la situation, il lui a dit la veille au téléphone qu'il était mécontent mais après?

Le message est donc clair pour elle, il n'y a pas de cadre dans cette entreprise, on peut y faire ce qu'on veut.

Moi je dois reprendre la boutique dans un an et demi deux an maxi, pour l'instant je suis employé et j'apprends à parfaitement connaître l'entreprise. Je ne peux pas me résoudre à laisser faire car quand je serai son patron elle aura déjà pris trop de mauvaises habitudes à ce rythme.

Quelle sanction appliquer pour ce cas? Un avertissement serait-il approprié? Et quelle conséquence aurait-il?

Si elle recommençait à être absente, peut-on cumuler les avertissements?

C'est la première fois que nous avons un employé comme ça et nous ne savons pas comment dissuader toute éventuelle récidive.

merci pour vos conseils ou témoignages.

Par **P.M.**, le **05/09/2012** à **15:15**

Bonjour,

Du moins pour l'instant, ce n'est pas vous l'employeur et sauf délégation de pouvoir, vous ne

pouvez pas vous substituer à son pouvoir de direction et disciplinaire...

Par **berryl**, le **06/09/2012** à **22:40**

Je sais bien que je ne suis pas actuellement en mesure de réagir moi même officiellement, le souci c'est que je pense tout de même que c'est une erreur de ne rien dire, ou faire d'un peu plus ferme, le côté old-school actuel de la gestion des employés ne posait pas de problème avant.

Seulement là vu la personne en cause, il y a de forte chance que cela se reproduise, je lui en ai parlé "entre collègues", elle a rigolé quand je lui ai dit que peut-être ce qu'elle a fait aurait prêté à conséquence dans une autre entreprise.

Du coup, je conseillerais bien à notre patron de ne pas laisser sans suite, mais ma question est, un avertissement serait-il approprié? Je ne connais pas grand chose à ce côté là du travail, c'est pour ça que je voudrais savoir dans un cas comme ça ce qui se fait en principe.

Je ne suis pas en rivalité avec cet employée qui est en cdi certes mais depuis un an à peine, seulement je bosse depuis que j'ai dix sept ans et j'ai vu dans les différentes boites que j'ai fréquenté ce que donnent des gens comme ça...