Non respect des heures de travail prévues dans le contrat

Par ThierryB75

Bonjour,

Je suis gérant d'une société.
Récemment j'ai installé des caméras de sécurité suite à divers cambriolages dans les alentours.
Ce système m'alerte les nuits et week-end de la présence potentielle d'intrus dans les locaux.

C'est là que je me suis aperçu qu'un des employés (ayant un contrat de travail stipulant une présence hebdomadaire les samedis matin de 8h à 12h) ne respectait pas ses horaires.
L'employé vient comme bon lui semble, de préférence l'après-midi et ne reste qu'une heure.
Or comme évoqué plus haut, le contrat prévoit 4h le samedi matin.

Est-ce considéré comme une faute ? Puis-je licencier cet employé ?
Je fonctionne à l'ancienne, et cette attitude est pour moi un abus de confiance dont je suis victime et je souhaite par conséquent malheureusement me séparer de cette personne à qui j'ai donné ma confiance.

Dans l'attente de vous lire,
En vous remerciant par avance pour votre aide.
Thierry B.

Par kang74

Bonjour

Vous ne pouvez pas utiliser ces images pour le sanctionner dans la mesure ou il existe d'autres moyens de prouver sa présence à son travail (badgeuse , témoignage, etc)

On ne comprend pas bien non plus quelle est la fonction de cet employé ni pourquoi il ne fait que 4 h par semaine de travail (?)

Par ThierryB75

Bonjour et merci pour votre retour.

En effet, j'avais pu me renseigner sur internet et constater que des vidéos de surveillance ne sont pas recevables.

La fonction de cet employé est "femme de ménage".

Est-ce que si je me présente au bureau le samedi matin de 8 à 12h et constate être le seul, cela serait recevable ?

Bien à vous,

Par kang74

Le mieux est d'installer un système de badgeuse mais oui, vous pouvez vous présenter le Samedi de 8 à 12, c'est mieux si vous n'êtes pas seul d'ailleurs, si on ne veut pas que ce soit sa parole contre la votre .

Si elle n'est pas là, vous attendez le début de la semaine pour voir si elle justifie son absence.
Le mieux est aussi d'éviter de lui permettre le libre accès de votre entreprise ...

NB : il est interdit de faire des contrat de travail pour 8 h par semaine , le minimum est de 24h /semaine .
A-t-elle a la signature du contrat demander une dérogation (écrite)?
La CCN dont vous dépendez permet elle une durée de travail inférieure à 24h ?
Quand on fait valoir son droit c'est bien de vérifier que cela ne nous retombe pas dessus car on n'est pas soi même dans le cadre du droit .

Par ThierryB75

Je vous remercie pour ces précisions.

Le libre accès lui a toujours été laissé car en principe personne n'est présent le samedi..
Vous pensez que je devrais lui demander dès aujourd'hui des justifications quant à ces absences durant les horaires prévus dans son contrat ? (Je rappelle que l'employé vient qu'une heure par semaine au lieu de 4).

Le contrat de travail est de 4h par semaine.. Je n'étais pas au courant de la durée minimum de 24h que vous évoquez !
Son contrat a été établi il y a 20 ans quasiment, sous l'ère de l'ancien gérant encore.
Concernant la CCN, je vous avoue n'en avoir aucune idée. Je vais me renseigner..

Par ThierryB75

Je précise que l'employé cumule plusieurs emplois, dont l'autre est à temps plein.
Celui-ci du samedi (4h hebdomadaires) est un complément de salaire uniquement.

Par kang74

Vous n'avez pas idée de votre convention collective ???

Un licenciement pour faute est toujours casse gueule , surtout avec une personne qui a 20 d'ancienneté ... et qui n'a pas un contrat de travail forcément en règle avec ces 8 heures /semaines (même , si il me semble avant 2014 c'etait possible) .

Ce pourquoi je vous déconseille de lui dire quoi que ce soit concernant ce que vous avez vu sur les vidéos , mais d'utiliser les moyens légaux qui existent pour contrôler les horaires de ces salariés .
D'ailleurs , ce système vidéo a t il été déclaré à la CNIL ? Est ce que les employés ont été informés individuellement par une note écrite de la présence de ses caméras ??

Cela vous parait simple (faute vue = sanction) mais si tout n'est pas carré de votre coté , un licenciement pour faute peut vous couter très cher au niveau des Prud'hommes.

Donc si vous voulez sanctionner cette employée il va falloir être patient et prendre en compte qu'elle peut très bien faire ces 4 heures de 8 à 12 , après lui avoir fait remarquer qu'elle a été absente une fois (= la fois ou vous étiez là)
Relisez son contrat de travail.

Par kang74

Après, vous pouvez être malin et commencer par remettre en cause la qualité de son travail (que vous avez l'impression qu'elle fait moins bien son travail qu'avant en étant factuel: telle chose est mal faite etc)

Par ThierryB75

Je connais ma CCN mais ne la maitrise pas dans ses détails..

En effet, je me doute bien que ce n'est pas si simple, d'où ma présence sur ce forum pour obtenir des renseignements et de l'aide (et dont je vous en remercie encore une fois).

Son contrat de travail est des plus simples pour le coup.
Pour l'astuce de remettre en cause son travail, j'y avais également pensé. En revanche son contrat de travail ne fait pas état d'un listing des éléments à entretenir / nettoyer...

Exemple : une femme de ménage doit-elle laver les vitres ? Est-ce évident que c'est inclus dans sa mission si ce n'est pas expressément stipulé dans son contrat de travail ?
(Je ne souhaite pas spécialement débattre sur ce qui est inclus, on s'égarerait du sujet, mais c'était juste pour illustrer)

Je vais donc commencer par lui faire remarquer son absence la fois où j'étais là.

En vous remerciant pour le temps que vous m'accordez ! :-)

Par kang74

Il faut que bien que vous ayez en tête que c'est toujours à l'employeur de mettre en place des moyens de controle légaux pour les heures de travail : sinon on se basera sur les dires du salarié .

Une pointeuse vous en avez à partir de 500e ... et cela sert pour tous les employés : vous n'êtes pas toujours là pour surveiller, la confiance a toujours ses limites .

Pensez à ce que je vous ai dit en ce qui concerne vos devoirs par rapport à l'installation des caméras : là aussi, cela peut faire mal si vous ne faites pas les choses dans les règles .

C'est vous le donneur d'ordre : elle est femme de ménage , c'est à vous de dire aussi vos besoins .

Remettre en cause son travail peut aussi être l'occasion de définir un planning de tâches plus précis , en rapport avec les besoins de l'entreprise, qui a pu évoluer en 20 ans ...

Par ThierryB75

Je vous remercie pour toutes ces précieuses informations et vais essayer de faire évoluer la situation dans le respect des lois en vigueur.

Excellente fin de week-end !