



l a f f i c h e

Spelc Haute-Savoie



À l'heure de la "badguese" pour les Ogec

De plus en plus de structures adoptent le système dit de la "badguese" afin de suivre au plus près les temps de travail du personnel. Trois questions pour comprendre leur mise en place dans les établissements.

Est-ce une obligation légale ?

L'employeur est tenu de décompter le temps de travail de ses salarié.e.s par le pointage des heures et/ou jours travaillés dans son entreprise. Il doit en effet pouvoir justifier – en termes de quantité – des horaires effectués par les personnels. Rappelons que l'obligation générale de justification du temps de travail du personnel s'applique à tous les types d'horaires (collectif, individuel, temps partiel, horaires décalés, cadres en forfait jours, etc.) et concerne tou.te.s les salarié.e.s sans exception. À noter que les cadres en forfait jours ne peuvent refuser de s'y soumettre. L'employeur qui omet de respecter ce décompte est alors passible de poursuites pénales et de condamnation au paiement d'amendes : 750 € si l'employeur est une personne physique, 3750 € si l'employeur

est une personne morale. Il y a autant d'amendes à payer que de salarié.e.s dont le temps de travail n'est pas décompté.

Pour justifier les horaires du personnel, l'employeur doit mettre en place un pointage sous la forme d'un enregistrement et/ou d'un récapitulatif, avec la liberté de choisir son support : système automatique ("badguese") ou simple mention dans un cahier des entrées et sorties journalières.

Le temps pour aller pointer est-il du temps de travail effectif ?

L'employeur est libre de placer où il le souhaite les pointeuses. Cela relève de son pouvoir de direction. En cas d'éloignement des badguese des vestiaires ou d'une salle de pause, l'employeur devra considérer comme temps de travail effectif les déplacements des salarié.e.s

du vestiaire à la badguese et de la badguese à la salle de repos (Cass.soc., 13 juillet 2004, n°02-15 142). Les salarié.e.s disposent, sur les documents comptabilisant leur durée du travail, d'un droit d'accès aux relevés de pointage, prévu à l'article 39 de la loi n° 78-17 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Ce droit comporte l'accès aux documents et le droit d'en obtenir une copie.

Y a-t-il obligation de changer le règlement intérieur ?

Il n'y a pas d'obligation légale de modifier le règlement intérieur en cas de mise en place de la badguese. En effet le règlement intérieur peut comporter l'obligation de respecter les horaires de travail et de pointer selon la circulaire DRT n° 5-83, 15 mars 1983 : BO Trav., n° 83/16.

Février 2018 – Spelc 74 – les membres du Conseil Syndical sont à votre écoute – n'hésitez pas à les contacter

JP Baud : jpnbaud@orange.fr – N Boisramé : natalia.boisrame@cneap.fr – AM Colliard : a.colliard@orange.fr – B Ducrot : beatrice.floret@gmail.com

M Lizère : m.lizere@spelc.fr – F Moge : françoise.moge@wanadoo.fr – Ch Moine : christine.ecole74@gmail.com

JL Obadia : obadia.jeanluc@neuf.fr – A Villard : annevillard@yahoo.fr

N'oubliez pas de consulter le site du Spelc 74 : <http://hautesavoie.spelc.fr/>



Spelc Haute-Savoie

La mise à pied, disciplinaire ou conservatoire

1 Mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire constitue une sanction grave, à durée déterminée, qui va avoir des répercussions sur le salaire du personnel concerné. Au niveau de la procédure, elle doit être précédée d'un entretien préalable après lequel la durée de la mise à pied sera fixée par l'employeur puis notifiée par écrit à la. au salarié.e.

• **Durée** : la durée maximale doit figurer dans le règlement intérieur de l'établissement s'il en existe un (obligatoire à partir de 20 salarié.e.s). Possibilité de fractionner la durée : une mise à pied disciplinaire peut être répartie sur plusieurs jours non consécutifs, mais les dates de son exécution doivent avoir été fixées dès que la sanction a été signifiée à la. au salarié.e.

• **Conséquence pécuniaire** : la mise à pied disciplinaire entraîne une perte de salaire limitée dans le temps et proportionnelle à la faute commise.

• **Sanction injustifiée** : comme toute sanction, la mise à pied peut être contestée. Si la mise à pied disciplinaire n'est pas justifiée, un.e salarié.e peut refuser de reprendre le travail tant que l'employeur ne lui rémunère pas cette période. Cela ne sera pas considéré comme une faute.

2 Mise à pied conservatoire

Quand un.e salarié.e a commis une faute grave ou lourde qui rend impossible son maintien sur son poste, l'employeur peut prononcer une "mise à pied conservatoire" de la durée nécessaire au déroulement de la procédure de sanction.

La procédure de sanction doit être engagée par l'employeur dans les plus brefs délais. La mise à pied conservatoire est parfois annoncée à la. au salarié.e. dans sa lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement. En soi, la mise à pied dite "conservatoire" n'est pas une sanction, mais la Cour de cassation (19.09.2007) a

estimé que "la mise à pied qui se poursuit au-delà de la durée nécessaire au déroulement de la procédure disciplinaire, présente le caractère d'une sanction disciplinaire".

Le contrat de travail est suspendu et la. le salarié est dispensé.e d'exécuter son travail. Il y a donc perte de salaire durant cette période. Mais si la sanction finale n'est pas un licenciement pour faute grave ou lourde, la période de mise à pied devra être rémunérée.

Au terme de cette mise à pied conservatoire, l'employeur peut notifier à la. au salarié.e soit une sanction dite "mineure" telle qu'un avertissement, soit une mise à pied disciplinaire, soit encore un licenciement pour insuffisance professionnelle ou disciplinaire. Le licenciement suivant cette période de mise à pied conservatoire ne sera pas automatiquement un licenciement pour faute ; tout dépendra de la décision finale de l'employeur.

Février 2018 – Spelc 74 – les membres du Conseil Syndical sont à votre écoute – n'hésitez pas à les contacter

JP Baud : jpnbaud@orange.fr – N Boïramé : natalia.boisrame@cneap.fr – AM Colliard : a.colliard@orange.fr – B Ducrot : beatrice.floret@gmail.com

M Lizère : m.lizere@spelc.fr – F Moge : françoise.moge@wanadoo.fr – Ch Moine : christine.ecole74@gmail.com

JL Obadia : obadia.jeanluc@neuf.fr – A Villard : annevillard@yahoo.fr

N'oubliez pas de consulter le site du Spelc 74 : <http://hautesavoie.spelc.fr/>