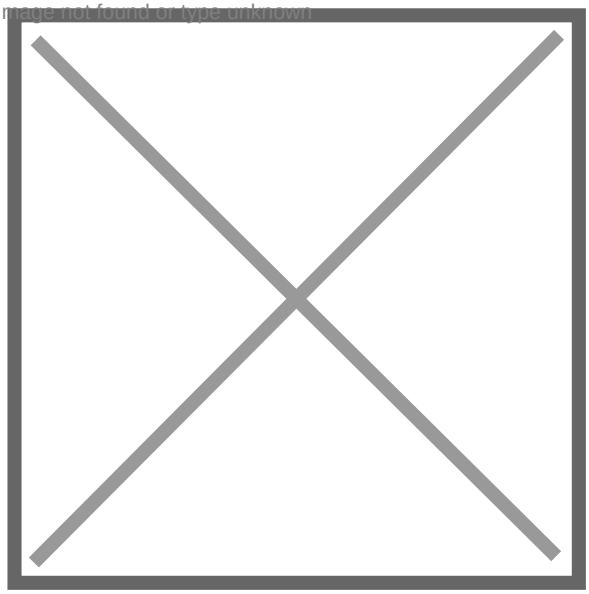
Image not found or type unknown



Mise en place de feuille de temps "time sheet"

Par **thehush_old**, le **12/07/2007** à **17:37**

Bonjour,

J'aimerai connaitre les nécessités préalable pour la mise en place dans une entreprise de "Time sheet" Feuilles de temps. Je ne conteste pas la mise en place de celle ci, mais la manière de faire et surtout des "lignes" qui je pensent ne devraient pas y figurer.

Les Délégués du Personnel non pas été consultés avant l'annonce de la mise en place de ces feuilles. Est ce légal?
De plus dans ces feuilles se trouvent des lignes CONGé et MALADIE.
Je ne comprends pas ce que ces lignes viennent faire là
Au final, ces feuilles doivent servir à analyser les projets mis en place.

Si vous avez quelques indices ou articles de loi auquel je peux me réferer se serait bien.
Merci pour votre aide.

matthieu.

Par **hanan**, le **12/07/2007** à **17:49**

bonjour,

la mise en palce des "time sheet" ne portent pas atteinte a priori à aucune des libertés que

l'on pourrait invoquer en matière salariale.

cependant, je ne pense pas qu'une ligne "maladie" et "congé" puissent faire avancer les projets mis en palce; ces feuilles existant pour établir une sorte de "tableau d'honneur" pour éventuellement l'avancement des salariés(poncualité, assiduité...), ce qui a, en pratique comme impact de motiver le personnel.

mais tout le monde n'a effectivement pas besoin de savoir combien de jours de "maladie" ou "congé" telle ou telle personne a effectué.

les délégués du personnel sont obligatoirement consultés lorsque l'employeur envisage de mettre en place une sorte de surveillance des salariés (caméras, fouilles...), puisque cela limite quelque peu la liberté d'aller et de venir, ainsi que le respect de la vie privé, principe qui a été laregemnt admis en jurisprudence, même sur le lieu de travail.

mais cette "surveillance" est ouverte, accessible à tous et ne bénéficie pas uniquement à l'intérêt de l'employeur, ce qui me laisse sceptique quant à l'illégalité du procédé.
mais je vous avouerais que je ne puis vous en dire davantage, faute d'avoir au moins une illustration jurisprudentielle en la matière.

[s]une question :[/s] quels sont les projets de l'entreprise en cause ? peut-
être que cela entre en ligne de compte quant à l'établissement de ces "time sheet"....

Par **hanan**, le **13/07/2007** à **10:14**

voici une exemple de tableau "time sheet" en pratique :

http://j-walk.com/ss/excel/files/timesht.htm

Par **thehush_old**, le **14/07/2007** à **00:38**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

En fait, ces TimeSheet sont personnels et à la fin de chaque quinzaine on doit les envoyer à notre responsable plus à la DRH.
Enfait, c'est surtout la DRH qui les veux et non le service opération dont je dépends.

C'est en ca que je ne comprends pas la nécessité d'avoir ces lignes à renseigner par nous mêmes sur les congés ou les maladies. Et surtout d'en faire des statistiques.

En tout cas, ce qui est sur, c'est que les DPs non pas été consulté.
Que peuvent ils faire quand ils sont consultés? Refuser la mise en place de ces timesheet?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Choisir les lignes qu'ils peuvent enlever en accord avec la direction?

Merci pour votre aide.
m.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés