



Mise en place de feuille de temps "time sheet"

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

Bonjour, rnrnJ'aimerais connaître 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 pense ne devraient pas y figurer.rnrnLes Délégués du Personnel non pas été consultés avant l'annonce de la mise en place de ces feuilles. Est ce légal?rnDe plus dans ces feuilles se trouvent des lignes CONGé et MALADIE.rnJe ne comprends pas ce que ces lignes viennent faire là rnAu final, ces feuilles doivent servir à analyser les projets mis en place. rnrnSi vous avez quelques indices ou articles de loi auquel je peux me référer se serait bien. rnMerci pour votre aide.rnrnmatthieu.

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

bonjour, rnrnrn 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. rnrn 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.rnrnmais tout le monde n'a effectivement pas besoin de savoir combien de jours de "maladie" ou "congé" telle ou telle personne a effectué. rnrnles 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. rnrnmais 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. rnmais je vous avouerais que je ne puis vous en dire

davantage, faute d'avoir au moins une illustration jurisprudentielle en la matière. rnrn[s]une question :[/s] quels sont les projets de l'entreprise en cause ? peut- rn 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 :rnrnrn<http://j-walk.com/ss/excel/files/timesht.htm>

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

Bonsoir, rnrnMerci pour votre réponse. rnrnEn fait, ces TimeSheet sont personnels et à la fin de chaque quinzaine on doit les envoyer à notre responsable plus à la DRH.rnEnfait, c'est surtout la DRH qui les veux et non le service opération dont je dépends. rnrnC'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. rnrnEn tout cas, ce qui est sur, c'est que les DP's non pas été consulté. rnQue peuvent ils faire quand ils sont consultés? Refuser la mise en place de ces timesheet? rnChoisir les lignes qu'ils peuvent enlever en accord avec la direction? rnrnMerci pour votre aide. rnm.