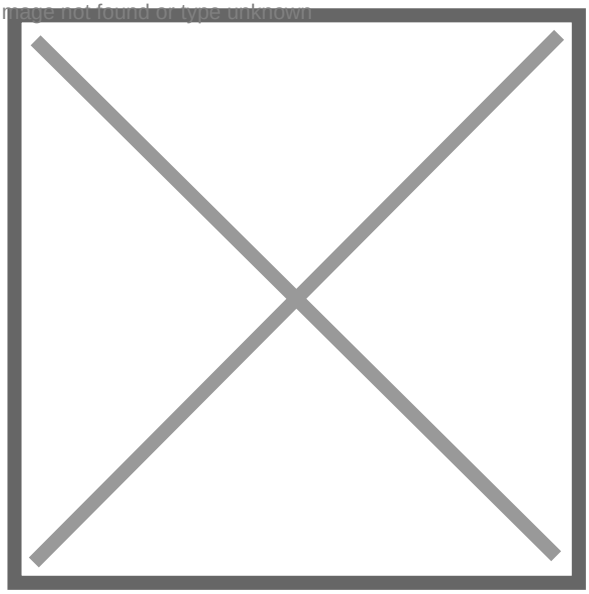
Image not found or type unknown



Pointeuse - droit de regard par le salarié

Par **Breewa**, le **05/02/2012** à **20:09**

Bonjour,

L’entreprise pour laquelle je travaille a mis en place une pointeuse pour le collège ETAM.

Les employés souhaiteraient avoir un relevé des horaires pointés et la direction répond que l’utilisation du logiciel ne permet pas ce type de consultation (… ?).

Il y a-t-il une législation, article de loi ou jurisprudence [s]prouvant que le salarié peut avoir un droit de regard sur ces relevés [/s]?

Merci de votre attention.
BW

Par **pat76**, le **07/02/2012** à **17:51**

Bonjour

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Quelle a été leur réaction devant la réponse de l'employeur?

Je serai très étonné que l'employeur donne la même réponse à un inspecteur du travail qui

voudrait connaître le temps de travail effectué par un salarié.

Prenez connaissance des articles du Code du travail qui suivent.

Article L3171-2 du Code du Travail:

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.

Article L3171-3 du Code du travail:

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire

Par **Breewa**, le **08/02/2012** à **10:08**

Bonjour pat76 et merci beaucoup de votre réponse.

Si, nous avons un délégué du personnel (entreprise de moins de 50 employés ; suppléant a quitté la société) et c’est lui-même qui a fait cette demande au nom des différents employés. En effet, initialement l’ancienne déléguée avait été consultée. Les employés souhaitent juste avoir un relevé des heures réalisées et personne ne pensait que cette simple demande serait refusée. L’actuel délégué a refait la demande dernièrement en argumentant que ce serait par exemple un moyen de pouvoir contester le paiement d’heures supplémentaires réalisées et l’employer a répondu que cela pourrait se faire sous forme d’une impression annuelle (et sur demande). Les employés souhaiteraient plutôt avoir un relevé hebdomadaire ou mensuel pour leur organisation personnelle.

Cet employeur est très obstiné et de mauvaise foi ; une fois qu’il refuse une demande, même si injustement il n’y a qu’un article de loi pour le faire revenir en arrière. Avec un inspecteur du travail ce serait une autre histoire ; la mauvaise foi étant envers les employés.

Merci beaucoup de ces informations. Je suis en relation avec notre syndicat et je vais demander si on peut s’en servir pour cette requête.

Bonne continuation.
BW

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **08/02/2012** à **12:41**

Bonjour

Si le délégué du personnel fait une demande, qu'il la fasse en recommandée avec avis de réception.

Il précisera qu'en cas de refus il avisera l'inspection du travail et qu'ensuite, il entamera une action auprès du Président du Tribunal de Grande Instance pour entrave à la fonction du délégué du personnel.

Il gardera une copie de sa lettre.

Si l'employeur ne connait pas l'article du Code du Travail ci-dessous, il faudra le porter à sa connaissance.

Article L2316-1 du Code du Travail:

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à la libre désignation des délégués du personnel ou à l'exercice régulier de leurs fonctions est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Par **Breewa**, le **12/02/2012** à **16:04**

Bonjour pat76
Je vous remercie de votre réponse.

Dans notre cas les P.V. de délégation écrits et signés para le délégué du personnel et par la direction font foi également.

Il nous faudrait un article précisant le droit de l’employé de consultation de ses heures de travail. Je crains que cet article n’existe pas ; peut-être une jurisprudence…autrement il est impossible de prouver à cette direction bornée qu’elle est dans son tort.

Bonne continuation.
BW

Par **pat76**, le **12/02/2012** à **16:13**

Bonjour

Que le délégué du personnel avise l'inspection du travail, l'employeur va vite changé son fusil d'épaule.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Breewa**, le **12/02/2012** à **16:35**

Re bonjour,
Mais pour cela in faudrait encore être sur que nous avons vraiment le droit de lui exiger cela ; notamment avec un article de loi, la seule chose qui marche avec cet employer… O_o
BW

Par **Breewa**, le **12/02/2012** à **16:39**

Vous voulez peut-être dire que nous pouvons saisir l'inspecteur pour qu'il impose à l'employeur de nos octroyer ce doit de consultation s'il l'estime légitime, même en absence d'article de loi plus précis là dessus ?
BW

Par **pat76**, le **12/02/2012** à **17:15**

Bonjour

C'est au délégué du personnel de prendre contac avec l'inspection du travail.

L'employeur doit lui montrer les documents qu'il réclame au nom de chaque salarié.

Que le délégué du personnel saisisse l'inspection du travail et vous verrez que l'employeur ne va pas rester borné plus longtemps.

Article L 2313-1 du Code du travail:

Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les délégués du personnel présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des dispositions légales et réglementaires concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. (Code du Travail article L 2313-1).

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Cette énumération n'est pas limitative (Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 09/04/1975; pourvoi n° 74-91981, Bulletin Criminel n° 88), la compétence des délégués du personnel s'étend à toute question qui touche à l'application du réglementation du travail. Il peut s'agir d'une réclamation individuelle (par exemple erreur dans l'établissement d'un bulletin de paie) ou de réclamations collectives émanant de tout ou partie du personnel.

Documents à transmettre aux délégués du personnel:

Registre du personnel (article L 1221-15 du Code du Travail). Il est tenu à leur disposition.

Document unique d'évaluation (article R 4121-4 du Code du Travail). Il est tenu à leur disposition.

Contrats (article L 2313-5 du Code du Travail). Ils doivent pouvoir consulter les contrats de mise à disposition des intérimaires, d'accompagnement dans l'emploi, dans l'emploi d'avenir, initiative emploi et le contrat unique d'insertion.

Durée du travail (article L 3171-2 et D 3171-7 du Code du Travail). Il sdoivent pouvoir consulter:

- La composition nominative de chaque équipe en organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes succesives.

- Les documents de décompte individuel de la durée du travail mis en place pour les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe qui travaillent par relai, par roulement ou par équipes succesives.

Convention ou accord collectif (article R 2262-2, L 2262-6 et L 2262-7 du Code du Travail). Ils sont destinataires d'un exemplaire de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise, lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ne prévoit pas les conditions d'information dfes représentants du personnel sur le droit conventionnel.

- En l'absence d'un comité d'entreprise et de délégués syndicaux, ils sont:

- Chaque année, destinataires de la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise;

- Informés par l'employeur lorsqu'il démissionne d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Hygiène et sécurité (article L 4171-4 du Code du Travail). Ils sont destinataires des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérificationset contrôle mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Droit d'expression: S'il eexiste un accord dans l'entreprise sur le droit d'expression des salariés, celui-ci doit comporter une clause indiquant la manière dont les délégués du personnel pourront prendre connaissance des demandes, avis et propositions des groupes d'expression ainsi que des suites qui leur sont données.

Article L 8113-4 du Code du Travail:

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

" Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent Code ou par une disposition légale relative au travail."

Article L2315-12 du Code du travail:

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 2 juin 1976; Bull. Crim. n° 196:

" Le défaut de tenue du registre constitue en lui-même une atteinte au fonctionnement régulier de l'institution des délégués du personnel."

J'espère que cela sera suffisant pour convaincre l'employeur.

Par **Aldebaran38**, le **04/01/2013** à **16:16**

bonjour Que faire si la societe ne possède pas de delegués du personnel ?
A t on le droit a titre individuel de consulter le relevé d'heure d'une pointeuse ? merci

Par **pierre7401**, le **22/02/2014** à **12:55**

bonjour a tous voici une loi qui vous permettra de demander une COPIE des documents du decompte de vos heure "circulaire DRT n°93_9 du 17 mars 93 p 6.1" information receuillie aupres d'un juriste verifier sur internet jai relu le texte de loi ps:il y a des loi dans ce pays faites les respecter!!!! :)

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **22/02/2014** à **15:08**

Bonjour pierre7401,
Une circulaire n'est pas une loi...

Par **pierre7401**, le **22/02/2014** à **15:17**

Oui mais elle permet de faire valoir ces droit ! Merci pour l'info

Par **Lag0**, le **22/02/2014** à **15:33**

Attention tout de même, une circulaire, en règle générale, est à "usage interne", comme l'est une note de service par exemple.
A elle seule, elle ne permet rien au commun des mortels.
Concernant la circulaire que vous citez, son but est simplement de donner des directives aux directeurs départementaux du travail sur l'application du décret no 92-1323 du 18 décembre 1992.
Si un texte était à prendre en compte, ce serait donc ce décret et non la circulaire.

Par **moisse**, le **22/02/2014** à **15:34**

Bonsoir,
Oui des textes existent certes, mais une circulaire qui date de 1993 en matière de droit du travail a de grandes chances d'être obsolète voir même abrogée.
La gestion du temps de travail et les documents annexes du bulletin de salaire sont des choses bien connues et assez règlementées pour éviter de relancer une discussion périmée.

Par **pierre7401**, le **22/02/2014** à **15:44**

Pour faire simple la personne qui travaille d'en un bureau d'aide juridique qui ma donne cette info ma dit que Grace a cela je peut gagner devant les prudhomme face a une entreprise qui a malheureusement bien du mal à me donner mes heure qui plus est m'en fait disparaître je pense que l'imformation que j'ai donné peut aide les personne dans mon cas

Par **moisse**, le **22/02/2014** à **16:15**

On ne doute pas du bon sentiment qui a guidé votre plume, mais vous aurez remarqué que la discussion a démarré/cloturée en Février 2012.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Puis une relance pour une situation semblable le 04/01/2013....à laquelle vous répondez en février 2014.
C'est l'objet de ma remarque, outre que la circulaire à laquelle vous faites allusion n'est que de la roupie de sansonnet devant le code du travail qui précise la documentation relative au temps de travail devant être fournie avec le bulletin de salaire.

Par **Lag0**, le **22/02/2014** à **16:15**

Comme je vous le disais, ce texte (la circulaire) est à usage interne entre le ministère et les inspections du travail.
Il ne peut donc pas vous être d'un grand secours.
Vous devez vous appuyer sur des textes législatifs, code du travail et décrets.

Par **Macha3000**, le **06/04/2019** à **11:14**

Bonjour, en l’absence de délégué du personnel, Les employés ont-ils le droit d’obtenir leur relevé de pointage personnel. ? Merci d’avance pour votre réponse

Par **morobar**, le **07/04/2019** à **09:13**

Bonjour,
Oui
Code du travail D3171-8 et suivants plusieurs art. dont le D3171-14

Par **triton69**, le **09/04/2019** à **14:28**

Bonjour,

Je ne suis pas juriste... mais la CNIL est très claire sur le sujet : le salarié d'une entreprise est en droit de demander à son employeur les données personnelles le concernant et qui sont en sa possession (mais uniquement les infos qui lui sont propres).
Les données de pointage (et donc les horaires de présence) sont des infos nominatives et sont donc des données personnelles... L'employeur lui, est au devoir de fournir ces infos (Loi informatique et liberté).

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés