



Contrôle des pauses abusif et biaisé ?

Par **Serf Sophie**, le **27/08/2017** à **10:20**

Bonjour,

Je travaille actuellement dans un laboratoire de chimie où le travail consiste, grosso modo, à préparer et à analyser des échantillons via un logiciel nous servant de base de travail.

Avant chaque préparation, on bipe le code-barre de l'échantillon pour avoir toutes les informations permettant de travailler dessus, cela permet également d'avoir une traçabilité informatique de la position de l'échantillon dans le laboratoire.

Au niveau des temps de pauses, on a le droit à 45 min de coupure pour la pauses repas et l'entreprise nous laisse une tolérance de 20 minutes en plus, à prendre quand et comme bon nous semble, pour nous permettre de prendre un café, fumer une cigarette, aller aux toilettes, etc.

Or, le problème actuel est que notre responsable utilise notre logiciel de travail pour "deviner" le temps de pause de chacun, en regardant le temps entre deux bips sur le logiciel et en considérant que dès que ce laps de temps dépasse 5 minutes, c'est que l'employé est en pause...

Même si l'essentiel de notre boulot se passe devant notre plan de travail, la nature elle-même du travail fait que nous devons parfois nous absenter brièvement pour aller chercher des échantillons, recharger nos flacons de réactifs, réapprovisionner notre poste en consommable, etc. Ces durées constituent donc des "absences" sur le poste de travail, et donc sur le logiciel, sans que pour autant l'employé soit en pause.

Plusieurs collègues, dont moi-même, ont reçu des avertissements à ce sujet, d'où mes questions :

- sachant qu'une partie (minime certes, mais non négligeable) de notre travail ne se passe pas sur notre logiciel de travail, est-ce que notre responsable peut se servir de ces temps d'absence sur le logiciel pour nous sanctionner en invoquant des pauses trop longues ? Pour moi, tout ce que prouve ces absences sur le logiciel, c'est qu'on est occupé ailleurs que sur notre poste de travail et que l'on effectue un travail non-informatique, mais pas nécessairement que l'employé est en pause.

- Sachant que ce logiciel est notre outil de travail, l'employeur a-t-il le droit le détourner en moyen de contrôle du temps de "pause" de ces employés et de s'en servir de preuve pour les sanctionner ?

Il y a pas une déclaration à la CNIL ou autre à faire quand on détourne un outil informatique

en moyen de contrôle/répression ? De plus, à l'Embauche, on ne nous a jamais informé que ce logiciel était là pour contrôler notre temps de "travail effectif".

- Certaines personnes abusent de ces pauses, transformant les 20 minutes en 40 voire parfois 1 heure, mais ces personnes ne sont pas inquiéter par une quelconque sanction. Sans tirer de conclusion hâtive, et sans vouloir être médisante... ces "intouchables" sont des employés connaissant la responsable depuis plusieurs années et ayant développé avec elle une affinité affichée sans complexe dans le laboratoire (un de ces intouchables est même le beau-frère de la responsable en question...)

Du coup, le fait qu'il y ait sanction pour certains et rien pour d'autres, pour une même "faute", ne constitue t-il pas une mesure discriminatoire ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses (si vous aviez des articles de loi que je pourrais citer pour me défendre, je suis preneuse)

Bon dimanche à tous !

Par **P.M.**, le **27/08/2017** à **12:53**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel pour savoir s'ils ont été consultés avant la mise en place d'un tel moyen de surveillance et il faudrait savoir si vous en avez été informé...

A priori, il aurait du faire l'objet d'une déclaration à la CNIL...

Si ce sont des avertissements écrits, ils peuvent être contestés par lettre recommandée avec AR puisqu'il semble que vous en ayez matière m[^]me si le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut être individualisé...