



Délégation de pouvoir ou pas

Par **olive77**, le **19/01/2020** à **12:50**

Bonjour

Je suis salarié dans une grande entreprise, je ne suis pas hiérarchique (N+1), je travaille en horaire atypique et jour de roulement, voilà pour le cadre de mon travail. Parmi les missions qui me sont attribuées, je gère un planning journalier informatique des tâches à distribuer à mes collègues et notamment des pauses repas qui sont d'une heure dans mon entreprise et encadrée via un règlement du personnel.

Régulièrement je déroge à ce règlement du personnel dans l'attribution des pauses repas pour des raisons d'exploitation. J'ai déjà posé la question à mon employeur concernant ces entorses et il m'a répondu que " c'était possible mais que c'était de mon jugement " en gros il m'a rejeté la responsabilité.

j'ai posé la question à savoir si la délégation de pouvoir d'employeur n'était pas nécessaire à l'établissement de ce planning et je n'ai jamais eut de réponse.

Qu'en pensez vous ? Quel risque j'encours à l'établissement de ce planning ?

Merci d'avance.

Par **Prana67**, le **20/01/2020** à **17:09**

Bonjour,

Votre problème ne concerne pas la délégation de pouvoir mais le respect des règles. S'il y a des règles concernant les pauses ou les horaires il faut les respecter.

Pouvez vous préciser ce que vous entendez par "je déroge à ce règlement", en donnant peut être des exemples précis.

Par **P.M.**, le **20/01/2020** à **17:57**

Bonjour,

Une délégation de pouvoir ne permet éventuellement à l'employeur que de se couvrir en cas de poursuites pénales...

Vous ne pourriez riquer qu'une sanction disciplinaire si l'employeur reniait en quelque sorte sa parole au moins partiellement et considère que vous n'avez pas respecté les règles...