



# note de service, heures supp et contrat de travail

Par **Felix**, le **09/06/2011** à **21:10**

Bonjour,

Je souhaite avoir un avis sur la "publication" d'une note de service en rapport avec les heures supplémentaires.

J'ai également des questions en rapport à mon contrat de travail et les fonctions effectivement exercées.

Tout d'abord, le rédacteur de la note de service n'était pas le mandataire social de la SAS au moment de son affichage. Il s'agit d'un directeur commercial qui a été nommé DG par intérim par la suite.

Sur la forme de cette note :

- le titre en est "Note d'information".
- elle n'est pas datée
- elle n'a pas été diffusée autrement que par voie d'affichage au dessus de la badgeuse, ==> cette "note" est-elle légitime dans sa forme et par la méthode de diffusion? Peut-on la contester?

J'ajoute que mon contrat de travail, bien que cadre, est toujours à 35h hebdo. Temps qui m'est bien entendu insuffisant pour finaliser mes tâches. Mes heures supplémentaires sont rejetées au motif que je n'ai pas respecté les termes de cette note, que j'estime contestable.

Ensuite, sachant qu'elle ne provient pas de la DAF, ni du DRH, ni du mandataire social de l'entreprise, est-elle valide? Ayant été écrite par le DirCo, peut-on considérer qu'elle ne concerne à priori que le service commercial (la signature ne donne pas la fonction du signataire)?

Enfin, je cumule actuellement deux postes à responsabilités d'encadrement technique et de chef de produit.

J'ai accédé au premier en juillet 2009 : je n'ai pas eu de modification de contrat et mon bulletin de salaire mentionne toujours mon poste précédent dans l'entreprise (ingénieur BE).? On m'a confié les responsabilités de chef de produit après le départ du précédent, à l'occasion d'un déplacement à la maison mère en Allemagne. J'ai été comme qui dirait le chef de produit par défaut; mais sans descriptif de poste, sans modification de mon contrat de travail, sans réévaluation de salaire et sans que mon bulletin n'en mentionne quoique ce soit. ==> Est-ce légal? Que risque mon employeur? J'ai fait part de ma charge de travail à de

nombreuses reprises mais il n'a pas recruté de chef de produit en vue de prendre en charge ces responsabilités. Je souhaite maintenant quitter l'entreprise par une rupture à l'amiable mais je sais que mon employeur est contre: les irrégularités concernant mon contrat peuvent-elles avoir un poids pour que cette rupture amiable?

Merci de répondre à mes questions.

Bien cordialement,  
Félix

Par **P.M.**, le **09/06/2011** à **21:22**

Bonjour,

Même si nous ne connaissons pas le contenu de cette note, elle me paraît difficilement contestable dans la mesure où son rédacteur peut avoir reçu une délégation de pouvoir plus ou moins étendue...

Si vous avez les éléments pour faire valoir vos véritables fonctions et la date à partir de laquelle elles ont été exercées par référence à la Convention Collective applicable vous pourriez demander une revalorisation de votre salaire et une régularisation avec effet rétroactif au maximum sur 5 ans y compris après le départ de l'entreprise éventuellement en saisissant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Felix**, le **09/06/2011** à **21:38**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

En substance, la note :

- rappelle le volume horaire hebdo de 35h
- donne les plages des heures de travail : plages variables le matin midi et soir, plages fixes en matinée et AM
- indique que les badgeages hors plages (avant 8.30 et après 19.00) ne sont pas comptabilisés
- stipule que les heures supp revêtent un caractère exceptionnel et ne seront acceptées que sur validation du N+1

Elle a été affichée début mars.

Il n'est pas établi que le rédacteur de la note avait une délégation de pouvoir au moment de sa rédaction. J'attends des éléments sur ce point...

D'ailleurs, un faux en écriture est-il possible? Dans ce type de configuration (DG précédant mis à pied, DirCo prend l'intérim à la demande du PDG basé en Allemagne, puis confirmé en tant que mandataire social de la SAS mais KBI non publié), comment doit se faire la délégation de pouvoir par le PDG? Ceci doit-il être formalisé? Si oui, comment et qui doit

recueillir le document?

Merci !

Féf'

Par **P.M.**, le **09/06/2011** à **21:56**

Je ne comprends pas vos différentes interrogations car je ne pense pas que l'employeur doive vous en référer quand il décide d'une délégation de pouvoir et seul lui peut savoir s'il y a eu usurpation du dit pouvoir car un faux en écriture me semble exclu...

Par ailleurs, on ne sait pas non plus qui a pris cette décision et si la personne qui a émis la note n'a fait que la retranscrire sous la dictée du véritable décisionnaire...

La seule chose qui pourrait être contestée c'est éventuellement si les représentants du Personnel n'on pas été consultés...

D'ailleurs, vous-même dans l'exercice de vos fonctions je ne sais pas si vous avez reçu une délégation de pouvoir orale ou écrite...

Par **Felix**, le **09/06/2011** à **22:10**

Vu que je souhaite la prise en compte de mes heures supplémentaires (environ 30 heures), je me pose des questions sur la validité de cette note de service (ou note d'information) tant sur sa forme que par rapport à la légitimité de la personne qui l'a rédigée et par conséquent la portée de cette note.

"Par ailleurs, on ne sait pas non plus qui a pris cette décision et si la personne qui a émis la note n'a fait que la retranscrire sous la dictée du véritable décisionnaire... "

=> Il y aurait la mention "pour ordre" et la signature du PDG, non?

Au poste de responsable technique, l'ancien DG a fait une annonce à l'ensemble de la société sans avoir recueilli mon acceptation. J'avais d'ailleurs encore des questions en suspens avant de prendre ma décision (fiche de poste, rémunération et avantage nature). Mais j'ai pris les responsabilités.

Pour les fonctions de chef de produit, rien. Mais je l'ai fait.

Ai\*je eu tort?

"D'ailleurs, vous-même dans l'exercice de vos fonctions je ne sais pas si vous avez reçu une délégation de pouvoir orale ou écrite..."

=> D'où ma question : comment doit se formaliser une délégation de pouvoir?

Par **P.M.**, le **09/06/2011** à **22:29**

Vous n'aviez pas précisé que la note était signée mais si elle était rédigée pour ordre, ce ne serait pas la signature du PDG qui devrait y figurer mais éventuellement son titre et son nom...

Je ne pense pas que ce soit la bonne voie pour faire valoir vos heures supplémentaires même si jusqu'à une période récente la Jurisprudence considérait encore qu'elles devaient être sollicitées par l'employeur, ce qui fait que la note ne fait que reprendre cela, il faudrait que vous puissiez démontrer que votre hiérarchie vous les a laissées accomplir en toute connaissance de cause...

Une délégation de pouvoir peut être induite dans le contrat de travail, faire l'objet d'un avenant séparé ou même être orale même si il vaut mieux qu'elle soit écrite et précise mais c'est essentiellement lorsqu'elle est remise en cause par le délégant et le délégataire...

Je dois dire que je suis perplexe si vous engagiez une action judiciaire sur cette base...

Par **Felix**, le **09/06/2011** à **23:03**

La note est paraphée par le dirco, sous ses prénom et nom.

... si je vous suis, la contestation de cette note de service ne m'amènera pas bien loin....

Enfin, je suis tout de même curieux de savoir qui est fondé de rédiger et publier une note dont l'application concerne l'organisation du travail de tous les employés.

Que préconisez-vous pour faire valoir mes droits sur ces heures effectuées (en tout connaissance de cause: j'arrive à 8.30 et envoie des courriels de mon bureau jusqu'à 18h/18h30 , voire au delà)?

Sur le fait que je cumule 2 postes à responsabilités (ne serait-ce d'ailleurs pas un autre moyen de démontrer que je fais des heures me conduisant à dépasser le temps hebdo, heures implicitement consenties par mon employeur?) avec un contrat et une qualification flous, que pensez-vous de ma position et celle de mon employeur?

Votre forum TeDForum contient des actualités très intéressantes.

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **09/06/2011** à **23:44**

Je pense qu'il faudrait remettre tout à plat à propos de vos responsabilités et fonctions qui ont été modifiées et jamais contractualisées, pas plus fait l'objet d'une revalorisation de rémunération...