



CHANGEMENT HORAIRES NE CORRESPONDANT PAS AU CONTRAT DE TRAVAIL

Par **acathla**, le **02/03/2013** à **12:34**

Bonjour,

Depuis le mois de Mai, ma direction avait accepté de modifier mes horaires de façon à ce que j'ai deux jours de repos par semaine (contre un auparavant comme prévu dans mon contrat de travail), et à ce que je termine une heure plus tôt (21H00 au lieu de 22H00) que ce qui est mentionné dans mon contrat de travail.

Suite à un arrêt maladie d'un mois pour dépression nerveuse, j'ai eu la désagréable surprise de constater à mon retour que mon employeur avait décidé de rétablir les horaires tels que stipulés dans le contrat de travail (je précise que, malheureusement, j'ai fait l'erreur de ne jamais exiger d'avenant constatant les horaires effectifs depuis Mai), inutile de préciser que cet emploi du temps (un jour de repos par semaine, etc...) est plus difficile à vivre que celui pratiqué depuis Mai; mes supérieurs avaient eux-mêmes admis verbalement le manque de pertinence d'assurer une présence entre 21H00 et 22H00, et qu'il était plus logique d'arriver plus tôt pour une meilleure gestion de l'activité en journée.

Existe-t-il un texte de loi ou une jurisprudence pouvant s'appliquer en l'occurrence, et selon laquelle après l'application effective d'un emploi du temps différent de celui prévu par le contrat de travail pendant un certain temps, celui-ci acquiert le statut d'usage?

Merci d'avance de toute l'aide que vous pourrez m'apporter

Par **P.M.**, le **02/03/2013** à **12:52**

Bonjour,

Il conviendrait déjà de consulter la Convention Collective à ce propos...

Si elle ne comporte pas de disposition sur laquelle vous pourriez vous appuyer, je vous conseillerais d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur pour lui demander ce qui justifie dans le seul intérêt de l'entreprise un retour à l'horaire ancien de plusieurs mois au retour de votre arrêt-maladie alors qu'il avait été reconnu notamment le manque de pertinence d'une présence après 21 h...

Par **acathla**, le **04/03/2013** à **14:44**

Merci beaucoup de votre réponse.

La convention collective ne prévoyant rien de précis concernant un cas si particulier, j'hésite tout de même à envoyer cette lettre de peur de provoquer le mécontentement de ma direction...

Je vais y réfléchir, merci encore pour vos conseils.

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/03/2013** à **17:12**

Bonjour,

Vous faites comme vous le voulez bien sûr, mais, sans réaction, vous ne devriez pas tarder à subir d'autres désagréments, ce que je ne souhaite pas, bien enentendu...