



Mise a disposition partielle d'un salarié

Par **alvor**, le **27/07/2013** à **10:45**

Bonjour

Nous avons une salariée en CDI à temps plein; on me demande si elle peut travailler pendant quelques semaines en plus de ses 35 heures pour un autre employeur. Si j'accepte de la mettre à disposition d'un second employeur, puis-je le faire en dehors de ses heures de travail chez nous ?

En d'autres termes la demande est d'autoriser cette salariée à travailler pour un autre employeur en plus de ses 35 heures effectuées dans notre entreprise (tous les jours entre 17h30 et 19H).

Que dois-je faire si j'accepte ? Un avenant à son contrat de travail ? Un accord entre l'autre employeur et nous ?

Merci par avance pour votre retour, on me demande cette autorisation pour un début de travail lundi...

Alyor[smile7]

Par **P.M.**, le **27/07/2013** à **11:43**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas empêcher un salarié d'occuper un autre emploi non concurrentiel et il n'a pas besoin de votre accord...

La condition c'est que les durées maximales de travail soient respectées :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

Le salarié doit avoir un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum et un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien...

Par **alvor**, le **27/07/2013** à **14:09**

Bonjour et merci d'avoir pris la peine de me répondre très rapidement !

Bien cordialement.

Alyor

Par **P.M.**, le **28/07/2013** à **10:13**

Bonjour,

Le dernier paragraphe de [ce dossier](#) ne fait que reprendre ce qu'indique l'[Arrêt 09-40923 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Mais attendu que selon les articles L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail, aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction ;

Qu'il en résulte que la cour d'appel, qui a constaté que malgré plusieurs demandes de son employeur, le salarié, qui de fait dépassait la durée maximale de travail autorisée, ne lui avait pas remis de documents permettant de vérifier la durée totale du travail, mettant ainsi son employeur en situation d'infraction, a pu décider que les agissements reprochés à M. X... étaient constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise[/citation]

Par **alvor**, le **28/07/2013** à **11:30**

Bonjour

Merci beaucoup pour ces précisions intéressantes.

Bien cordialement.

Alyor