Image not found or type unknown

Légal de faire travailler un jour chomé pendant un temps partiel?

Par **CLEMENT23**, le **22/01/2014** à **14:42**

bonjour
ma direction a accepté que je travaille à 90% depuis le 01/10/13 avec 32h15 de travail hebdomadaire sur 4 jours et le mercredi comme jour chomé toutes les semaines.
Ont-ils le droit de me demander de venir travailler le mercredi (donc 5 jours dans la semaine) pendant les congés de mes collègues et me faire récupérer cette journée à postériori ?suis-je couverte si j'ai un accident le mercredi travaillé même s'ils me font un courrier m'autorisant à travailler ce jour-là ?
Sur mon avenant de contrat de travail (valable 1 an), il est mentionné "heures complémentaires dans la limite de 1/10ème de la durée de travail hebdomadaire", donc si je comprends bien je ne peux pas travailler légalement 5 jours dans une semaine ?
Puis-je refuser de travailler le mercredi sans avoir d'avertissement ni modification de mon avenant? en vous remerciant par avance pour votre aide. Cordialement

Par **Juriste-social**, le **22/01/2014** à **15:38**

Bonjour, il faudrait savoir si ce mercredi "chomé" figure dans votre contrat de travail pour pouvoir vous répondre précisément.

Concernant votre crainte relative à l'accident, si vous avez un accident sur votre lieu de travail, il s'agira d'un accident du travail. Gardez bien le courrier de l'employeur vous demandant de travailler le mercredi.

Par **P.M.**, le **22/01/2014** à **16:51**

Bonjour,
Il ne s'agit pas d'un jour chômé mais d'un repos hebdomadaire de plus dans le cadre de votre temps partiel...
L'employeur devrait donc vous faire signer un nouvel venant puisque je présume qu'il en a établi un lors de votre passage à temps partiel comme il en avait l'obligation...
Mais dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'employeur ne peut pas porter la durée du travail même temporairement à celui d'un temps plein...
De toute façon, vous pouvez refuser la modification de votre horaire de travail défini au

01/10/2013...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés