



## EMPLOI 24 heures et emploi complémentaire

Par **mfrance89**, le **04/05/2021** à **17:36**

Bonjour

L'employeur de ma fille a modifié son contrat 35h en contrat 24h par avenant ceci depuis novembre 2020, (hélas pas le choix compte tenu de la conjoncture actuelle)

Ses jours de travail chez **employeur n° 1** sont le lundi mardi vendredi samedi

Elle a trouvé un petit emploi le mercredi et jeudi chez **employeur n° 2**, c'est-à-dire les jours où elle est sensée ne pas travailler ; *l'avenant de travail comporte la mention "des heures complémentaires vous seront demandées pour palier à l'absence d'un autre employé ou pour accroissement ponctuel en période de fêtes "*

Or ce jour Pour palier à l'absence d'une salariée, **l'employeur n° 1** lui demande de travailler tous les jours pour un total d'heures de 27 heures soit 3 heures complémentaires, ce qui fait que l'employeur exige qu'elle travaille les mercredis et jeudi alors qu'elle devrait travailler chez **l'employeur n° 2**

Quelle est la règle en la matière ?

Merci

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/05/2021** à **17:46**

Bonjour,

La répartition des jours de travail dans la semaine doit figurer au contrat de travail à temps partiel et normalement l'employeur ne peut pas y déroger...

Par **mfrance89**, le **04/05/2021** à **17:51**

Bonjour

Merci de votre réponse

Son contrat de travail comporte bien les jours travaillés soit le lundi mardi vendredi et samedi,

Quel texte indique que l'employeur ne peut pas y déroger malgré la mention ?

*l'avenant de travail comporte la mention "des heures complémentaires vous seront demandées pour palier à l'absence d'un autre employé ou pour accroissement ponctuel en période de fêtes "*

le texte lui serait très précieux

Merci

cordialement

Par P.M., le 04/05/2021 à 18:13

La salariée pourrait se référer à [l'art. L3123-24 du Code du Travail](#) :

[quote]

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

**Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible** avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, **avec une période d'activité fixée chez un autre employeur** ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

[/quote]

Par mfrance89, le 04/05/2021 à 18:21

merci de votre réponse,

mais sauf erreur de ma part, le contrat prévoit des heures complémentaires comme écrit plus haut donc est-ce que l'article du code du travail s'applique tout de même car en fait toute sa semaine est modifiée chez l'employeur 1 et elle ne peut pas travailler chez l'employeur 2 ?

Merci

cordialement

Par **P.M.**, le **04/05/2021** à **18:27**

Le texte que j'ai mis en gras correspond exactement...

Par **mfrance89**, le **04/05/2021** à **18:33**

OK merci pour votre réponse

si je comprends bien elle peut écrire à son employeur n° 1 qu'elle refuse les heures complémentaires les mercredis et jeudis (jours non travaillés habituellement)

mais qu'elle accepte les heures complémentaires sur les lundi mardi vendredi et samedi jours travaillés normalement

Merci

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **04/05/2021** à **20:28**

C'est ça en le justifiant parce qu'elle a un autre emploi les mercredis et jeudis et en se référant à l'art. L3123-24 du Code du Travail...

Par **mfrance89**, le **04/05/2021** à **20:37**

Merci pour votre aide

Bien cordialement