

fiche 41

LES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Certaines dispositions permettent aux parents, et plus largement aux aidants familiaux, de solliciter un aménagement de leur temps de travail afin de leur permettre d'intervenir auprès de leur enfant, conjoint ou parent handicapé. Les règles en la matière diffèrent selon que le demandeur est salarié ou fonctionnaire.

* Les salariés de droit privé peuvent-ils aménager leur temps de travail pour s'occuper de leur enfant ?

✓ LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Les salariés peuvent demander à bénéficier d'une **réduction de la durée du temps de travail sous forme d'une ou plusieurs semaines en raison des besoins de leur vie familiale**. Les périodes non travaillées correspondent, le plus souvent, aux vacances scolaires.

Le travail à temps partiel pour raisons familiales ne peut être mis en place qu'à l'**initiative du salarié** et il appartient à l'employeur de se prononcer sur cette demande. Attention ! **Il ne s'agit pas d'un droit : l'employeur peut opposer un refus** qui doit toutefois **être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise**.

Cette modalité de travail à temps partiel est mise en place par **simple avenant au contrat de travail**. Cet avenant doit préciser la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois (lissage de la rémunération). L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord du salarié.



En savoir plus :

Article L.3123-7 du Code du travail ; Circulaire ministérielle du 3 mars 2000.

✓ CONGÉ DE COURTE DURÉE POUR ENFANT MALADE

Tout salarié peut bénéficier d'un congé de courte durée **non rémunéré** (sauf dispositions conventionnelles contraires), **en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont le salarié assume la charge effective et permanente**.

La durée de ce congé est en principe de trois jours par an. Elle peut être portée à **cinq jours par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de seize ans**. Des dispositions conventionnelles peuvent allonger la durée d'absence autorisée.



En savoir plus :

Article L.1225-61 du Code du travail.

✓ HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Le principe de l'horaire collectif du Code du travail admet une dérogation par la pratique des horaires individualisés. Les horaires libres ou individualisés permettent à chaque salarié de **choisir ses horaires d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires déterminées, sous réserve, généralement, qu'un certain nombre d'heures de travail soit accompli**. Le salarié peut, dans ce cas, organiser son temps de travail soit au sein de la journée, soit au sein de la semaine (en faisant des journées plus ou moins longues), soit en reportant un crédit d'heures effectuées une semaine sur une autre, sans que ces heures soient considérées comme des heures supplémentaires.

La procédure de mise en place des horaires individualisés diffère selon que l'entreprise est dotée ou non de représentants du personnel. L'institution des horaires individualisés est subordonnée à une demande préalable du salarié, mais aucune forme particulière n'est requise pour justifier cette demande. **L'employeur n'est toutefois pas tenu de donner suite à une demande s'il estime que l'instauration d'horaires individualisés est contraire aux intérêts et à la bonne marche de l'entreprise.**

Toutefois, la loi de 2005 prévoit explicitement que les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de leur proche handicapé.



En savoir plus :

Articles L.3122-23 à L.3122-26 du Code du travail.

✓ LES CONGÉS PAYÉS

Le départ des salariés en congé **est fixé par l'employeur** après consultation des délégués du personnel. Pour fixer cette date, **l'employeur doit tenir compte de la situation familiale de chacun des salariés.**

Un parent peut donc demander à son employeur de fixer sa date de congés payés annuels pendant la fermeture de l'établissement qui prend en charge son enfant. Mais si l'employeur doit tenir compte de la situation du salarié pour prendre sa décision, **il n'est pas obligé de faire droit à sa demande si l'activité de l'entreprise ne peut s'en accommoder.**



En savoir plus :

Article L.3141-14 du Code du travail.

* Comment les fonctionnaires peuvent-ils aménager leur temps de travail pour s'occuper de leur enfant ?

✓ LE TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Un temps partiel pour raisons familiales est accordé automatiquement à l'agent qui en fait la demande lors de la survenue de certains événements familiaux, notamment, **pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.**

Ce temps partiel de droit est subordonné à la production **d'un certificat médical** (à renouveler tous les six mois) et au versement de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH, voir fiche 20).

Le temps partiel est accordé aux taux de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps complet pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelables dans la limite de trois ans.



En savoir plus :

Article 37 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
Décret n°2003-1307 du 26 décembre 2003, article 13.

* L'aménagement d'horaires individualisés

Des aménagements d'horaires peuvent être accordés à la demande de tout fonctionnaire, s'ils **sont compatibles avec les nécessités du fonctionnement du service**, pour lui permettre **d'accompagner une personne handicapée qui nécessite la présence d'une tierce personne**. Celle-ci peut être son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un PACS, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile.



En savoir plus :

Article 32 (Fonction publique d'État) ; Article 33 (fonction publique territoriale) ; Article 35 (Fonction publique hospitalière) de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005.