

Les aménagements du temps de travail en faveur des aidants familiaux

Présentation

Pour un aidant d'une personne handicapée ou âgée et dépendante qui a une activité professionnelle, l'une des 1ères difficultés c'est la gestion du temps.

Sans avoir besoin d'arrêter totalement son activité, l'aidant salarié peut avoir besoin **d'aménager son rythme de travail.**

Des dispositions inscrites dans le Code du Travail ou le statut général des fonctionnaires, ont été renforcées par la loi du 11 février 2005, "Pour l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées". **Ces dispositions sont en faveur des salariés ou fonctionnaires handicapés mais également des proches qui accompagnent la personne handicapée.**

Pour un aidant familial, il peut alors s'agir :

- soit de demander à **réduire son temps de travail** (travail à temps partiel),
- soit de **solliciter des horaires de travail individualisés**, adaptés au besoin de l'accompagnement de la personne aidée.

Le nouvel emploi du temps doit tenir compte des besoins de l'aidant mais également de la compatibilité des aménagements d'horaires avec les nécessités de fonctionnement du service, de l'entreprise. Cela implique d'en discuter préalablement avec son employeur et/ou supérieur hiérarchique pour trouver un terrain d'entente.

Qui peut bénéficier de ces aménagements du temps de travail?

Les aidants familiaux pouvant bénéficier de la réduction du temps de travail ou de l'aménagement des horaires peuvent être :

- **salariés du privé,**
- **agents de la fonction publique** d'Etat, territoriale et hospitalière, **titulaires** (règles spécifiques pour les stagiaires).

L'aidant, bénéficiant de ces aménagements, peut être :

- son **conjoint, concubin, partenaire de PACS** (pacte civil de solidarité),
- un **enfant à charge,**

- ou un **proche** de la personne aidée

Quelles démarches faut-il faire?

Pour demander la réduction du temps de travail sous forme de temps partiel pour raisons familiales

Un salarié, du secteur privé, peut demander de **réduire son temps de travail, sous la forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine**, en raison des besoins de sa vie familiale. L'employeur peut refuser si cela se justifie par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail initial est nécessaire pour préciser les périodes travaillées et/ou non travaillées. Si ces dernières sont modifiées, cela donne lieu à un nouvel avenant. Les changements se font avec l'accord obligatoire du salarié. L'avenant au contrat de travail peut prévoir un lissage de la rémunération sur l'année (calcul de la rémunération mensualisée indépendant de l'horaire effectif du mois).

Pendant les semaines travaillées, le salarié doit travailler à **temps complet** et non à temps partiel.

Un fonctionnaire titulaire peut se voir accordé de plein droit la réduction de son temps de travail pour donner des soins à un proche notamment. Le service à temps partiel peut se traduire par une réduction du temps de travail quotidien, hebdomadaire, ou annuel (périodes travaillées et non travaillées réparties sur l'année).

L'autorisation est accordée par période de 6 mois à un an, renouvelable tacitement jusqu'à 3 ans maximum. Au-delà, une nouvelle demande doit être faite. En cas d'annualisation de la réduction du temps partiel, il y a lissage de la rémunération sur l'année.

Par ailleurs, **un aidant familial, salarié ou fonctionnaire titulaire** peut solliciter auprès de son employeur, [un congé de solidarité familiale](#) et au lieu d'en bénéficier en continu, demander à ce qu'il soit **transformé en période de travail à temps partiel**. Toutefois l'employeur peut refuser cette option.

Les entreprises ont parfois des dispositifs plus avantageux au profit des aidants (demi-journées ou journées supplémentaires).

Pour demander la mise en place d'horaires individualisés

Il s'agit de la mise en oeuvre d'horaires flexibles, à la carte ou variables. Le salarié ou fonctionnaire doit en faire la demande préalable à **l'employeur qui peut déroger à l'horaire collectif de travail et**

pratiquer des horaires individualisés après obtention de l'accord **du Comité d'Entreprise ou s'il n'y en a pas, des délégués du personnel**. L'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle doivent par ailleurs être informés préalablement. En cas d'absence de représentants du personnel, c'est l'inspecteur du travail qui doit recueillir l'accord du personnel avant de valider la pratique d'horaires individualisés.

Ne s'agissant pas d'un droit, l'employeur peut le refuser s'il estime que la mise en oeuvre de ces horaires individualisés est incompatible avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service.

En cas d'accord, la personne peut choisir ses horaires d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires déterminées par l'employeur (plages fixes, plages mobiles) sous réserve, généralement, qu'un certain nombre d'heures de travail soit accompli.

Les horaires individualisés peuvent entraîner des reports d'heures (crédits d'heures) d'une semaine sur une autre (dans une certaine limite légale) et ses heures ne sont alors ni comptées ni payées comme des heures supplémentaires si elles "résultent d'un libre choix du salarié".

Qui contacter pour en savoir plus ?

La Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : 523 place des Terrasses de l'Agora, Tour Agora EVRY 2 91034 EVRY CEDEX - 01 60 79 70 00 - dd-91.direction@travail.gouv.fr