



Amenagement d' horaires non renouvelé

Par **vainilla89**, le **22/06/2013** à **12:39**

Bonjour,
ma collègue, concubine d' une personne handicapée a bénéficié d' aménagements d' horaires individualisés de son contrat de travail, des avenants ont été signés régulièrement afin de faire le renouvellement de cet aménagement (au lieu de travailler sur une amplitude de 8h /20h, elle travaille sur une amplitude de 9h/17h30).

Son dernier avenant se finissait en janvier 2013, notre chef l' a informé qu' il ferait alors un contrat "définitif" qui préciserait alors ses nouveaux horaires or depuis janvier ma collègue bénéficie toujours de cet aménagement (9h/17h30) mais sans avenant de contrat ni écrit... et un changement de direction s' est effectué, le nouveau chef refuse de poursuivre cet aménagement d' horaires individualisés, quels recours peut elle avoir ? la direction a t' elle le droit de refuser ???

Par **P.M.**, le **22/06/2013** à **18:00**

Bonjour,
Il faudrait savoir déjà si ce refus d'heure aménagé est justifié dans le seul intérêt de l'entreprise et par des événements nouveaux au sein de celle-ci en dehors du changement de direction...

Par **vainilla89**, le **22/06/2013** à **19:34**

les motifs évoqués par la nouvelle direction sont les suivants => pb d' équité vis à vis des autres employés (si on l' autorise pour vous on devra l' autoriser pour les autres) et cela perturberait également le fonctionnement de l' activité....mais bizarrement l' ancien chef disait justement que cela ne gênait en rien le fonctionnement de l' activité, que c'était d' ailleurs la raison pour laquelle il accordait cet aménagement.

Par **P.M.**, le **22/06/2013** à **19:58**

Donc, cela ne constitue pas réellement un motif de bonne foi et est un argument bien faible qui en plus supposerait que les autres salarié(e)s demanderaient le même aménagement

sans le justifier...

Par **vainilla89**, le **23/06/2013** à **00:16**

Oui je suis d' accord avec vous arguments bien faibles...mais quels sont les recours que l' on peut avoir afin d' obtenir gain de cause??? Qui plus est ma collègue a été avertie quasiment du jour au lendemain, délai de prévenance 0 , le vendredi pour le lundi suivant, alors que son organisation familiale s' est construite autour de cet aménagement depuis maintenant 2 ans ...Un rdv est prévu avec la DRH, ma collègue m' a demandé de l' assister (car je suis RP) je sais que la DRH peut refuser ma présence du fait qu' il s' agisse d' un RDV "informel" et non d' un entretien disciplinaire, y a t- il une autre issue ?? Comment obtenir un délai supplémentaire afin de trouver une autre réorganisation familiale pour ma collègue?? La direction peut elle refuser de lui accorder un délai ? Ne serait- il pas judicieux d' informer l' inspecteur du travail de ce genre de pratique ??

Par **P.M.**, le **23/06/2013** à **16:44**

Bonjour,

Je ne sais pas si l'Inspecteur du Travail acceptera d'intervenir même pour une médiation... En revanche la Maison Départementale des Personne Handicapées pourrait être alertées et même [le Défenseur des Droits](#)...

Vous pourriez vous appuyer sur l'[art. L3122-26 du Code du Travail](#) :

[citation]

Les salariés handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée bénéficient dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne handicapée.[/citation]