



Adresse postale

Association GERPLA
Le Puy Basset - 15140 FONTANGES
Tél: 06 21 44 50 22

contact@gerpla.fr // secretariat@gerpla.fr
www.gerpla.fr

Collectif de Réflexion et d'Action

Réunion du Comité de Coordination du Gerpla Mercredi 6 Janvier 2021 à 18h00

Présent·es :

Lucie (Le Château), Benoît (Le Domamour), Sarah et Romain (La Feina), Sandrine (La Maison des Enfants), François (Pollen), Thérèse et Lydie (Le Vallon d'Abriès).

En présence de M^e Naitali. M^e Combarnous était excusé puisque retenu en audience à la dernière minute.

La rencontre s'est faite par visioconférence, organisée via le logiciel en ligne, libre (pas de collecte des données personnelles des utilisateur·rices) et gratuit, **Jitsi.Hivane** (du collectif des C.H.A.T.O.N.S issus de **Framasoft**).

Le but de cet échange avec Me Naitali était d'appréhender d'un point de vue juridique les implications du décret à paraître et d'initier un travail autour d'une « charte des LVA employeurs » afin de donner un guide de bonne conduite à suivre.

Les échanges ont commencé par un tour de table des participant·es afin de présenter leurs LVA (résumé dans le tableau ci-après) et les attentes par rapport au projet de décret.

	Le Château	La Feina	La Maison des Enfants	Pollen	Le Domamour	Le Vallon d'Abriès
Raison sociale	SAS	Association 1901	Association 1901	Association 1901	SARL	Association 1901
Nbr d'employé·es	7	2	6	8	13 et 3 AssFam	6
Nbr d'ETP	6,5	0,7	3,84	7	10	4,75
Différend professionnel avec salarié·e (régulé à l'amiable ou au tribunal des prud'hommes)	Non	Non	Oui, à l'amiable	Oui Régulé à l'amiable (disparition du salarié dans la nature)	Oui en 2009	Oui En cours au prud'hommes, concerne 3 ans de permanences d'1 couple de 2014 à 2017
Système de permanence mis en place	Une permanente (Sylvette) et son mari retraité (couple fondateur) vivent	Tous·tes les permanent·es vivent	Un couple vit sur place et les autres permanent·es	Tous·tes les permanent·es vivent sur place	Un couple vit sur place et les autres permanent·es	Alternance : lundi, mardi, Samedi, dimanche et

Siège Social: Association GERPLA – La Coumette - 32260 POUYLOUBRIN

Siret n° 349772145 00034

Déclaration d'activité - Préfecture de Région Midi-Pyrénées

	<p>sur place.</p> <p>Lucie, permanente et fille du couple, habite une maison dans le même village (très proche du LVA).</p> <p>Les autres assistant·es permanent·es assurent à tour de rôle une permanence avec nuitée ainsi qu'une permanence de week-end toutes les 3 semaines</p> <p>Des plannings sont élaborés pour l'ensemble des personnes qui travaillent au LVA.</p>	sur place	vivent sur le lieu une semaine sur 2, dans des chambres personnelles		vivent sur le lieu, à tour de rôle un soir par semaine et un weekend par mois (?), dans un mobilhome réservé.	<p>mercredi, jeudi, vendredi.</p> <p>Lydie vit sur place; quand Thérèse est de permanence elle a sa chambre, quand elle n'est pas de permanence, elle dort à 1km, là où il y a son mari et les vaches. Pendant les vacances 1 à 2 semaines continues.</p>
Nombre d'accueilli.e.s	<p>Autorisation pour 7 accueils</p> <p>Actuellement, dérogation accordée pour 9 accueils (rapprochement d'une fratrie)</p>	2 / ~80 j / an	6 / 365 j / an	10 ados MNA 14/21 ans	4 + 4 bébés et 2 + 3 bébés en appart non loin Et 5 + 5 bébés en appart sur Évreux	7 (dont 2 jeunes majeurs)

Conclusion : le CC, en tant qu'échantillon, permet de montrer qu'une majorité de LVA emploient des salarié·es, et qu'une partie d'entre eux ont déjà rencontré des différends professionnels avec des salarié·es, source d'insécurité pour les employeur·euses.

Explication du contexte et du texte par M^e Naitali :

1. Contexte :

Historiquement, la notion de permanence est fondatrice et particulière aux LVA. Dans cette logique de permanence, le forfait de 258 jours paraissait adapté et permettait aux permanents d'organiser librement leurs temps libres ou leurs temps de repos dans la journée, en dehors de la présence des jeunes.

Cependant la réalité des LVA a changé progressivement : plus d'accueilli·es, développement du salariat, distinction des habitations avec élargissement de la notion de vivre-ensemble, implication différente d'une nouvelle génération de travailleur·euses sociaux·les, etc. Les LVA se confrontent en fait aux réalités connues par les ESMS.

Dans ce contexte, des salariées de LVA ont engagé des recours devant le Conseil de prud'hommes pour solliciter l'inapplicabilité du forfait, des rappels d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour le non-respect des temps de repos.

La Cour de cassation a considéré que l'article du CASF concernant les 258 jours de travail par an était inapplicable en l'absence de décret fixant les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés (Cass. Soc. 10 octobre 2018 n° 17-10.248).

Le statut de salarié est donc rendu incompatible avec la loi actuelle : d'où l'importance du décret à paraître.

CASF. Article L 433-1 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)):

Les lieux de vie et d'accueil, autorisés en application de l'article [L. 313-1](#), sont gérés par des personnes physiques ou morales.

Dans le cadre de leur mission, les permanents responsables de la prise en charge exercent, sur le site du lieu de vie, un accompagnement continu et quotidien des personnes accueillies.

Les assistants permanents, qui peuvent être employés par la personne physique ou morale gestionnaire du lieu de vie, suppléent ou remplacent les permanents responsables.

Les permanents responsables et les assistants permanents ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires des titres Ier et II du livre Ier de la troisième partie du code du travail ni aux dispositions relatives aux repos et jours fériés des chapitres Ier et II ainsi que de la section 3 du chapitre III du titre III de ce même livre.

Leur **durée de travail est de deux cent cinquante-huit jours par an.**

Les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés **sont définies par décret.**

2. Ce qu'apporte le décret :

- Il **prévoit les modalités de suivi de l'organisation du travail** des salariés concernés par le forfait de 258 jours par an.

Il répond donc à la décision de la Cour de cassation qui donnait la nécessité d'un décret pour trancher les questions relatives au salariat en LVA (Cass. Soc. 10 octobre 2018 n° 17-10.248).

- Il précise une **distinction de statut entre les permanent-es résident-es ou non**, qui reste assez souple puisque sont considérées comme résident-es, les salarié-es qui passent 72h consécutives au sein du lieu de travail.

Texte du décret en projet :

Le salarié est réputé résider sur le lieu de vie et d'accueil lorsqu'il y loge pendant une période minimale de soixante-douze heures consécutives.

Cette souplesse (statut de résident-e qui permet de comptabiliser le temps de travail en jours et non en heures) ne protège cependant pas du risque d'abus des employeur-euses sur les salarié-es résident-es car la distinction de statut se traduit dans les faits par un temps de travail des permanent-es résident-es (compté en jours) moins structuré et surveillé que celui des permanent-es non résident-es qui rentrent alors dans le code du travail classique (heures d'arrivée, de départ et temps de pause clairement stipulés).

- Le décret doit donc **sécuriser les employeur·euses** qui optent pour le système des 258 jours en leur assurant d'être respectueux·ses envers les salarié·es par certains outils de suivi de l'organisation du travail :

- * entretien annuel relatif spécifiquement à la charge et aux conditions de travail,
- * outils de comptabilisation du temps de travail : calendrier prévisionnel des jours travaillés, temps de pause clairement stipulés, etc.
- * moyenne de 48 heures par semaine de travail sur une période de quatre mois consécutifs ne devant pas être dépassée, pour les salariés qui ne résident pas sur le lieu de vie,
- * repos compensateur en cas de réduction ou de suppression des droits au repos, pour les salarié·es qui ne résident pas sur le lieu de vie.

Le décret pousse à structurer l'organisation du travail en LVA.

Il est essentiel pour les employeur·euses de **veiller à la charge et aux conditions de travail** et de **pouvoir démontrer** (par l'utilisation effective des outils proposés/imposés), **en cas d'affaire engagée devant le Conseil de prud'hommes notamment, que ces conditions sont raisonnables.**

Même si les conditions spécifiques liées au travail en LVA semblent incompatibles avec la notion de « raisonnable » associée à un travail plus classique, le décret, en fournissant des outils de contrôle et gestion, permet de s'en rapprocher, de trancher la limite entre exploitation et implication nécessaire.

3. Conseils à donner aux LVA :

- Il faut **organiser les LVA** pour justifier d'une charge de travail raisonnable ;
- Pour les permanent·es non résident·es, il est préférable de **construire un accord d'entreprise** qui définit clairement les conditions de travail. Cela peut également être fait via le contrat de travail, mais l'avantage de l'accord d'entreprise est qu'il s'applique d'office à tout·e nouvel·le employé·e.

Divers :

La notion de résidence des salarié·es n'influe a priori pas sur le paiement des impôts locaux puisqu'elle intervient uniquement dans le cadre professionnel.

Possible tendance à plus d'implication de la part des salarié·es au temps de travail comptabilisé en journées : pas de « ha non je m'en occupe pas, j'ai fini depuis 10 minutes ».

Projet de charte des LVA employeurs :

Il s'agira d'énoncer les obligations relatives aux employeurs et de donner des conseils de bonnes pratiques.

M^e Naitali **rédigera une cible à partir du décret, dès sa parution officielle** (prochaine, mais sans date fixée). Cette cible servira de base à la rédaction de la charte.