

Explication du décret de juillet 2021 par la FNLV

(basé sur notre participation au travail préparatoire de ce décret avec la DGCS et la DGT, appuyé par des interprétations de juristes et d'avocat).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043771802>

Le contexte :

Le décret de 2021 vient permettre d'appliquer la loi de 2008 qui a créé les statuts de Permanents de LVA. Jusqu'à présent, ce statut n'était théoriquement pas applicable, nous courrions des risques en l'utilisant et nombre d'entre nous en ont d'ailleurs fait les frais au tribunal ! On peut donc affirmer que l'arrivée de ce décret vient remplir un vide même si, comme nous allons le voir, il reste imparfait.

Bien qu'inscrit dans un article du casf, cette loi et ce décret créent un statut dérogatoire au code du travail. Certains points sont donc particulier pour les salarié de LVA, en ce qui concerne le calcul du temps travaillé. Les autres points sont communs avec le cadre du travail ordinaire : « Les permanents responsables et les assistant permanents ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires des titres 1^{er} et 2 du livre de la troisième partie du code du travail ni aux dispositions relatives aux périodes de repas et jours fériés des chapitres 1^{er} et 2 ainsi que la section 3 du chapitre 3 du titre 3 de ce même livre. »

Ce texte s'adresse uniquement aux Permanents salariés (quel que soit le statut de la personne morale qui gère le LVA). Les autres emplois possibles en LVA ne sont pas concernés (maîtresse de maison ou personnel d'entretien par exemple).

Ce texte n'invalide pas les statuts de Permanents Responsables ni d'Assistant Permanents. Tous deux sont concernés et leur temps de travail est comptabilisés de la même manière. De même, tous deux peuvent être Permanents Résidents ou Permanents non-résidents.

Les Permanents Résidents :

Un Permanent Responsable ou Assistant Permanent qui loge sur le site pendant une période minimum de 72 h consécutives. Le cycle n'est pas défini dans le décret. Son temps de travail est de 258 jours par an, quel que soit le nombre d'heures travaillées dans la journée.

Autrement dit, il n'est pas concerné par les points suivant du cadre ordinaire du travail : le repos quotidien des 11h, le repos hebdomadaire des 24h, la journée de solidarité, le travail effectif, les astreintes et équivalences, les durées maximales de travail, la durée légale et les heures supplémentaires, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les horaires individualisés, la convention de forfait, le travail de nuit et le travail à temps partiel. Restent applicables : les jours fériés, les congés payés et autres congés, les dispositions particulières aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le contrôle de la durée de travail et des repos.

Les congés : Comment les calculer ?

Ce point fait débat entre nombre de juristes.

Pour certains : $365 \text{ jours} - 30 \text{ CP} - 11 \text{ jours fériés} = 324 - 258 = 66 \text{ jours de repos annuels minimum}$.
On peut bien sûr faire travailler moins de 258 jours ses salariés, mais pas plus !!

Pour d'autres : les temps de congés (30 jours) et les jours fériés (11) sont soustraits des 258 jours, soit un temps maximum de présence effective sur le LVA de $258 - 30 - 11 = 217 \text{ jours par an}$.

Ce seront désormais les jurisprudences qui découleront des premiers conflits qui viendront trancher ce débat. Ceci dit, nous rappelons que ce texte régit le temps de travail maximum.

La FNLV invite fortement les LVA à rester attentif au bien-être de ses salariés et à leur proposer un cadre du travail respectant leur vie privée et limitant les risques psychosociaux. Les situations de chacun d'entre nous sont différentes (porteurs de projets ou non, habitant sur place ou non, assistants ou responsables, type de projets et besoins des personnes accueillies...) nous nous devons d'en tenir compte dans la manière dont nous établissons nos plannings !

Les Permanents non-résidents :

Demeure pour eux l'obligation de décompte des heures de travail effectuées !

La durée hebdomadaire maximale de travail est de 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois consécutifs. Chaque heure (diurne ou nocturne, dormi, veillée ou active) est comptabilisée de la même manière. Il est obligatoire de programmer ces temps de travail à l'avance dans un planning.

Les permanents non-résidents gardent le bénéfice des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Il est donc nécessaire de prévoir des repos compensateurs :

- De 11 h consécutives, dès que leur temps de repos quotidien de 11h consécutives ne leur a pas été accordé.
- Des temps cumulés de pauses dont ils n'ont pas bénéficié.
- Du temps équivalent au repos hebdomadaire dont ils n'ont pas bénéficié.

Ces repos compensateurs ne constituent pas une récupération ! Il ne s'agit donc pas de déduire un certain nombre d'heures des cycles de 48h suivants.

Les repos compensateurs sont accordés sur des jours ouvrables autour desquels le salarié n'intervient pas sur le LVA.

Par exemple, un salarié qui aurait travaillé 48h consécutives du lundi au mercredi midi pourrait bénéficier de ses repos compensateurs les jeudi et vendredi suivant s'il n'a aucune activité en lien avec son emploi. Il s'agirait alors pour l'employeur d'indiquer ces repos de deux fois 11h consécutives et des temps de pause non pris sur le planning.

Ce statut de Permanent non résident amène aussi son lot de débats entre juristes. Notamment sur deux points :

- Doit-on appliquer le forfait jours pour ces salariés en plus du décompte du temps de travail maximal exprimé en heures ? Que la réponse soit positive ou négative, il nous semble que cette question reste annexe. En effet, quoiqu'il en soit la moyenne hebdomadaire des heures travaillées devra rester de 48h. Et le nombre de jours ouvrables pour ces salariés reste celui décrit dans le

cadre ordinaire du travail. Pousser la logique du temps de travail au maximum en faisant intervenir un salarié uniquement sur des heures veillée et actives, 5 fois par semaine ne serait pas cohérent, et quelque peu inhumain. Le sens de ce statut dérogatoire étant de permettre une forme de permanence dans la relation éducative en rendant possible pour nos structures une organisation différente du temps de travail. Pas de permettre à des employeurs une forme d'exploitation du salarié ! Là aussi ce seront les jurisprudences qui préciseront ce point. Mais là encore, nous nous devons de rester attentif au bon fonctionnement de nos équipes et de rester attractifs dans les conditions de travail proposées.

- Les heures supplémentaires sont-elles possibles ? Ce point aussi est flou. Oui pour certains, non pour d'autres. Là encore les jurisprudences viendront trancher. Mais sachant que les 48h hebdomadaires sont une moyenne lissée sur 4 mois, il est déjà possible de dépasser ce nombre d'heures certaines semaines. Il apparaîtrait abusif de demander à un salarié un investissement encore plus important sur son lieu de travail. Le risque étant toujours de ne pas arriver à recruter ou à garder une équipe stable.

Le planning :

Il est indispensable d'établir et de conserver un planning pour tous les employés, avec les jours travaillés et les différents types de congé et repos indiqués dessus, afin que l'employé ne puisse pas les réclamer ultérieurement.

Rythmicité du cycle de 72h consécutives :

Il est largement conseillé d'inscrire dans le contrat de travail ou son avenant, le format du cycle retenu dans lequel on insère cette durée de 72 heures. Car le décret n'a pas donné le détail de ce cycle. Il semble dangereux de l'établir à moins de 6 semaines, mais vous pouvez prendre le risque de faire autrement.

Toutes les autres modalités relèvent du cadre ordinaire du travail ! Et non des cadres spécifiques posés pour d'autre type de structures ou établissements !