

LE TEMPS DE TRAVAIL EN LDVA

2 catégories de personnels sont à prendre en compte :

- Les PERMANENTS et leurs ASSISTANTS ainsi désignés
- Les autres salariés non qualifiés de permanents

POUR LES PERMANENTS et LES ASSISTANTS PERMANENTS :

- Ils sont soumis au CASF et bénéficient d'un régime dérogatoire au titre de **art L433-1 CASF** et inséré aux **art. D316.1.1 à D316.1.3** du même code.
- Leur temps de travail est annualisé et ne peut dépasser 258 j/ans
- Ils sont présents 24h/24 sur le LDVA

Décret 2004.1444 du 23/12/2004
art. D316-1-1 para III du CASF

« III. - La structure est animée par une ou plusieurs personnes, dénommées permanents de lieux de vie, qui organisent et garantissent la mise en oeuvre des missions mentionnées au I du présent article.

« Sans préjudice du recrutement d'autres personnes salariées, la permanence de l'accueil dans la structure est garantie par un taux d'encadrement minimal fixé à une personne accueillante, exprimée en équivalent temps plein, pour trois personnes accueillies, lorsque la structure accueille des personnes relevant des catégories mentionnées aux 1 à 4 du I de l'article D. 316-2.

D'autre part, le **Décret n° 2021-909 du 8 juillet 2021 relatif aux modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés des lieux de vie et d'accueil** stipule que :

« 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. »

[Décret n° 2021-909 du 8 juillet 2021](#)

POUR LES AUTRES SALARIES :

- Ils sont soumis au code du travail avec des particularités précisées dans la convention suivante :

Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (Avenant du 16 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention) Agréée par arrêté du 17 octobre 2012 JORF 3 novembre 2012

[art. 20.1](#)

35h/semaine

151,67h/mois

1607h/annuelles ou 1 582 heures annuelles.

La durée journalière maximale de travail ne peut dépasser 12 heures.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures, au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

Le repos quotidien peut être ramené à 9 heures afin d'assurer la continuité du service, de l'accueil et de la sécurité des personnes accueillies.

Heures de nuit :

art. 20.2

Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (Avenant du 16 mars 2012 relatif à la mise à jour de la convention)

Art. 20.2 du CASF

Dans le cas où le personnel médical, paramédical ou éducatif employé à temps complet assure en chambre de veille la responsabilité de la garde des usagers du coucher au lever pendant une durée maximale de 12 heures, cette garde fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes : les 9 premières heures sont assimilées à 3 heures de travail effectif ; au-delà et au maximum pour les 3 heures suivantes, chaque heure est assimilée à 1/2 heure de travail effectif. Les heures de présence sont comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour le calcul de l'amplitude de travail. Lorsque, exceptionnellement et après accord de la direction, un personnel de garde doit assurer un service qui l'oblige à intervenir au-delà de 1 heure ou pour un nombre d'interventions inhabituelles, le temps d'intervention sera compté en temps de travail effectif.

CETTE DISPOSITION NE CONCERNE PAS LES PERMANENTS NI LES ASSISTANTS.

Elle ne devrait en théorie ne pas concerner non plus les LDV qui de part leur particularité ne sont pas des MECS.

Je la rajoute donc pour information.

Les règles d'encadrement sont applicables 24h/24

DANS TOUS LES CAS VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL DOIT SPECIFIER VOS CONDITIONS D'EMPLOI ENTREES AUTRES MENTIONS LEGALES OBLIGATOIRES.

Calendrier prévisionnel des jours de travail

Règles d'élaboration

Un calendrier prévisionnel des jours de travail doit être établi mensuellement.

Il recense les journées de travail, sachant qu'un jour de travail est un jour pendant lequel le salarié exerce ses fonctions, quel que soit le nombre d'heures de travail quotidien.

Le salarié est réputé résider au LVA lorsqu'il y loge pendant une période minimale de 72 heures consécutives. S'il ne réside pas sur place, alors le calendrier prévisionnel doit préciser ses horaires d'arrivée et de départ.

Le calendrier prévisionnel doit mentionner les jours de repos, dans le respect de la durée de travail dérogatoire applicable (258 jours/an).

Communication aux salariés

Il doit être remis par l'employeur aux salariés huit jours avant le début du mois auquel il s'applique.

Modification du calendrier prévisionnel

- A l'initiative du salarié

Le salarié peut demander à l'employeur une modification du calendrier prévisionnel mentionné, à condition de le faire au moins 7 jours avant le premier jour de la modification demandée.

L'employeur doit alors lui répondre dans un délai de 2 jours francs après réception de la demande.

Le calendrier prévisionnel est, le cas échéant, révisé et remis au salarié.

- A l'initiative de l'employeur

Afin de respecter les taux d'encadrement applicables, l'employeur peut modifier unilatéralement le calendrier initialement fixé. Il doit alors respecter un délai de prévenance d'au moins 7 jours francs, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où ce délai peut être réduit à 1 jour franc. Il doit transmettre au salarié le calendrier révisé dans les mêmes délais.

Ce dispositif s'applique sans préjudice des modalités spécifiques de prise des congés payés et autres congés définies par le Titre IV du Livre Ier de la Troisième partie du code du travail, notamment s'agissant des délais de prévenance.

Décompte du temps de travail

L'employeur doit, pour calculer des durées maximales de travail et des durées de repos, décompter par tout moyen les heures de travail effectuées par les salariés qui ne résident pas sur le LVA. Ce décompte est essentiel car en cas d'impossibilité d'établir ces temps de repos et de pause, la période comprise entre l'heure d'arrivée sur le lieu de travail et l'heure de départ pour rentrer au domicile serait considérée de plein droit comme constituant un temps de travail.

Compensation des temps de repos quotidien et de pause, de repos hebdomadaire et de travail de nuit

Lorsque l'organisation du travail ne permet pas d'accorder aux salariés les garanties de droit commun en matière de repos quotidien, de temps de pause, de repos hebdomadaire et de durée de travail de nuit, un repos compensateur doit leur être octroyé.

- Calcul du repos compensateur

La durée du repos compensateur correspond à une durée équivalente à celle :
du repos quotidien de 11 heures mentionné à l'art. L. 3131-1 du code du travail si le salarié n'en a pas bénéficié ; du temps de pause de 20 minutes toutes les 6 heures de travail mentionné à l'art. L. 3121-16 du code du travail dont le salarié n'a pas bénéficié ;
pour les travailleurs de nuit au sens de l'art. L. 3122-5 du code du travail de la durée du travail ayant excédé 8 heures quotidiennes maximales de travail mentionnées à l'art. L. 3122-6 du même code ;
du repos hebdomadaire de 24 heures mentionné à l'art. L. 3132-2 du code du travail dont le salarié n'a pas bénéficié.

- Jouissance du repos compensateur

Le repos compensateur est pris par journée ou demi-journée.
Pour le calcul des heures de repos prises, la durée d'une journée de repos est égale à :
La durée que le salarié aurait travaillée en l'absence de repos compensateur ; ou, si cette durée ne peut être déterminée, à la moyenne des heures de travail quotidiennes effectuées le dernier mois au cours duquel le salarié a exercé ses fonctions.
Lorsque le repos compensateur est pris par journée, celle-ci est déduite du nombre de jours de travail.

Contrat de travail

Le contrat de travail doit prévoir les périodes pendant lesquelles le salarié réside au LVA.

- Surveillance de la charge de travail et de ses incidences sur la vie privée

L'employeur doit assurer un suivi régulier de la charge de travail des salariés, en réalisant des entretiens réguliers.

Par ailleurs, il doit organiser un entretien **annuel** obligatoire au cours duquel doivent être évoqués :
la charge de travail du salarié ;

l'organisation du travail au sein du LVA ;

les conséquences éventuelles de son activité professionnelle sur sa vie familiale ou personnelle.

Enfin, si le salarié rencontre des difficultés liées à la charge ou l'organisation du travail, il peut demander à l'employeur d'organiser un entretien. Dans ce cas, un bilan doit être réalisé 3 mois après cet entretien, pour évaluer les actions correctrices le cas échéant engagées ou celles qui doivent être mises en œuvre.