



Modalités RH Lieu de vie et d'Accueil

Par **LMS42**, le **14/03/2023** à **15:21**

Bonjour,

Dans le cadre d'un lieu de vie et d'accueil qui s'inspire de la convention 66 sans y être assujéti pour autant et encadré par le CASF et récemment par décret, quelles sont les modalités RH à respecter pour les collaborateurs :

- temps de travail effectif ?
- repos compensateur ?
- congrés payés ?
- nuits ?
- Délais de planning ?
- Heures supplémentaires
- Précisions sur le contrat de travail

Le fonctionnement est le suivant : collaborateurs sous statuts d'assistant permanent d'un LVA
- travail effectif un weekend sur 2 et la moitié des vacances scolaires soit environ 10.5 jours par mois ou 123 jours par an. Le weekend court du vendredi midi au lundi midi nuits comprises et comptabilisées 39h (6.5h+13h+13h+6.5h)

Jours ouvrables soit CP 30jours/an

Le ratio est d'un assistant permanent pour 2 personnes accompagnées. Un assistant permanent peut rester la nuit tout seul avec 4 personnes accopagnées.

Le planning tend à être modifié régulièrement au vu de la modulation de l'activité (nombre de personnes accueillies variable)

En espérant vos connaissances et vos avis éclairés

Bien cdt

Par **Marck.ESP**, le **14/03/2023 à 15:32**

Bonjour et bienvenue,

Les structures syndicales représentatives des activités ressortant de la convention 66 pourraient certainement vous apporter une aide.

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>

Par **P.M.**, le **14/03/2023 à 15:41**

Bonjour,

Soit l'employeur est assujéti à la Convention Collective 66 soit il l'applique volontairement...

Il devrait y avoir des Représentants du Personnel desquels vous pourriez vous rapprocher...

Des journées de 13 h si c'est du temps de travail effectif semblent déjà illégales...

Par **LMS42**, le **14/03/2023 à 15:46**

Merci pour vos retours

Il n'y a pas de représentants du personnel. Nous sommes un petit Lieu de vie de moins de 11 collaborateurs. Je coordonne l'activité et souhaite être conforme aux dispositions en vigueur.

Nous appliquons la CC 66 volontairement.

Je pense que c'est du temps de présence et non du temps de travail effectif.

Les LVA sont des dispositifs particuliers et ayant eu un vide juridique pendant longtemps

Par **P.M.**, le **14/03/2023 à 16:36**

Ce sont [ces dispositions du Code de l'action sociale et des familles](#) qui régissent un lieu de

vie et d'accueil...

Il faudrait voir point par point les dispositions de la [Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966](#) par rapport à ceux que vous voudriez voir traiter...

Par **LPP44**, le **01/11/2023 à 12:25**

Bonjour

, je travaille et assure la responsabilité de Lieu de vie depuis plusieurs années, avec des expériences sur différents LVA en France, ASE et PJJ. Il n'y a pas de vide juridique autour du travail en LVA. Le comptage se fait en jour travaillé par an. L'article L.433-1 au CASF prévoit que le temps des permanents responsables et des assistants permanents de travail au sein des LVA est calculé sur la base d'un forfait annuel de 258 jours, soit une dérogation aux dispositions de droit commun relevant du code du travail. Bien sûr il y a toujours le fameux décret... Publié, pas publié ? normalement cela à été acté en 2022 ?

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

Cependant et afin de recruter de nouveaux talents, à la fois, **très volontaires et un peu militants**, beaucoup de LVA ont modifié ce nombre de jours travaillés, mais aussi le nombre de nuit par semaine. Les problématiques sont toutefois celles des jours de congés payés (inclus - pas inclus ? et des salaires trop bas. Il ressort néanmoins que le bon rythme serait 3 jours de travail et deux nuits, ce qui ne veut pas dire cela chaque semaine, et un week-end par mois. En effectif moyen, il serait de 5 permanents pour 6 enfants. Certains font 7 jours et 6 jours de repos. Le travail en binôme est plus que nécessaire par vacation, y compris la nuit. Très souvent sur des petits LVA se sont les permanents responsables qui remédient au manque de personnel. Ayant travaillé sur des grosses structures médico-sociales, la convention 66 était adaptée, mais sur un petit lieu de vie, elle est hors champ, de même, celle de 51. Si elle est mise en place c'est souvent que la structure porteuse est une association importante, qui gère des Mecs et autres établissements.

Se pose alors la grille de qualification et les diplômes, et globalement elle est très contraignante et coûteuse.

Cordialement

Laurent ROBERT Fondateur du CAPICS