

## **Avis favorable avec réserves du CNCPPH**

### ***portant sur le projet de décret relatif aux salariés résidant au sein d'un habitat inclusif***

**Assemblée plénière du 16 décembre 2022**

#### **Rappel du contexte**

---

Dans le cadre du déploiement de l'habitat inclusif et pour assurer le projet de vie sociale et partagée ainsi que l'accompagnement des habitants, interviennent un certain nombre de professionnels. Ces derniers peuvent faire le choix de **résider au sein de l'habitat inclusif, posant ainsi la question de l'organisation du temps de travail de ces salariés dans la mesure où ils peuvent être sollicités hors des heures habituelles de travail.**

**Le projet de décret propose la mise en place d'un régime spécifique pour les salariés cohabitant au sein d'un habitat inclusif, en prévoyant :**

- Les modalités de suivi des jours travaillés, via un calendrier prévisionnel de travail élaboré mensuellement ;
- Les conditions dans lesquelles l'employeur ou le salarié peut demander un changement dans le calendrier prévisionnel de travail du salarié ;
- Les modalités de suivi de la charge de travail et de l'état de santé des salariés.

**Il existe un régime dérogatoire au droit du travail préexistant, applicable aux permanents de lieux de vie et d'accueil (article L. 433-1 du code de l'action sociale et des familles).** Ce régime, avec une durée annuelle de 258 jours travaillés, prend en compte les spécificités des permanents, dont le lieu de vie et d'accueil (LVA) constitue également leur milieu de vie habituel et commun. Il s'agit de permettre une présence éducative continue auprès des personnes accompagnées, impossible avec une application stricte des règles du code de travail.

La loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et la simplification (dite la loi 3DS) de 2022 prévoit **l'extension de ce régime** aux salariés faisant le choix d'habiter au sein des habitats inclusifs dans lesquels ils travaillent (article L. 433-2 du code de l'action sociale et des familles).

Pour les LVA, un décret, rendu obligatoire par un arrêt de la Cour de cassation du 10 octobre 2018, est venu **préciser les modalités d'organisation et de suivi du travail des salariés concernés** : le projet de décret présenté aujourd'hui poursuit le même objectif.

## **Constats, recommandations et observations**

---

Ce décompte du temps de travail en jours a été pensé en priorité pour les animateurs à la vie partagée dans les habitats inclusifs, qui sont de fait colocataires avec les personnes vivant dans le logement.

Les professionnels des services tels que les SAMSAH, les SAVS ou les SAAD<sup>1</sup>, ne semblent pas être prévus pour ce type de décompte du temps de travail.

Pour le cas spécifique d'un professionnel ayant plusieurs employeurs, ce qui pourrait être le cas pour un animateur à la vie partagée, le décret ne prévoit pas entre un décompte en jour de travail au sein de l'habitat, d'une part, et un décompte en heure de travail pour un autre employeur, d'autre part. Il semblerait qu'il y ait un vide juridique sur cette question des employeurs multiples.

Le décret prévoit la possibilité pour un employeur de modifier le planning de travail du salarié a minima 7 jours à l'avance ou un jour à l'avance dans le cadre de circonstances exceptionnelles. Le CNCPH n'a pas eu de réponses sur la définition de circonstances exceptionnelles.

La question de la pair-aidance par un locataire de l'habitat inclusif n'a pas été prise en compte dans ce décret. De manière concrète, un locataire pourrait être salarié pair-aidant pour les autres colocataires. Se pose ainsi la question du décompte de son temps de travail.

Le Conseil s'interroge sur le suivi de ces professionnels, en termes de charge de travail et de conciliation vie privée – vie professionnelle, celles-ci se voyant ainsi intimement liées par le fait de vivre sur son lieu de travail. Quel recours peut avoir le salarié pour échanger sur ces conditions de travail ?

## **Position de la commission Organisation institutionnelle et le comité de gouvernance**

---

Les membres de la commission Organisation institutionnelle et du comité de gouvernance proposent un **avis favorable avec les réserves suivantes** :

- Etre associés à l'observatoire de l'habitat inclusif ;
- Encadrer par la loi le statut des autres professionnels de type SAMSAH, SAAD, SAVS qui pourraient aussi faire le choix d'être colocataires d'un dispositif d'habitat inclusif ;
- Définir les circonstances exceptionnelles pour les changements de planning à moins d'un jour de prévenance ;
- Fournir des précisions lorsqu'il y a possibilité de multi-employeurs, ce qui pose un véritable problème ;

---

<sup>1</sup> SAMSAH : services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ; SAVS : services d'accompagnement à la vie sociale ; SAAD : services d'aide et d'accompagnement à domicile.

- Entamer des réflexions sur la question de la pair-aidance dans les projets d'habitats inclusifs avec des colocataires, eux-mêmes salariés avec une mission de pair-aidant.

Le Conseil a également souhaité attirer l'attention sur le fait que l'habitat inclusif ne peut se réduire à des projets de colocations. Ce n'est pas l'esprit du dispositif.

### **Vote de l'Assemblée plénière du CNCPH**

---

Les membres du CNCPH, réunis en assemblée plénière, approuvent et adoptent l'**avis favorable avec réserves**.