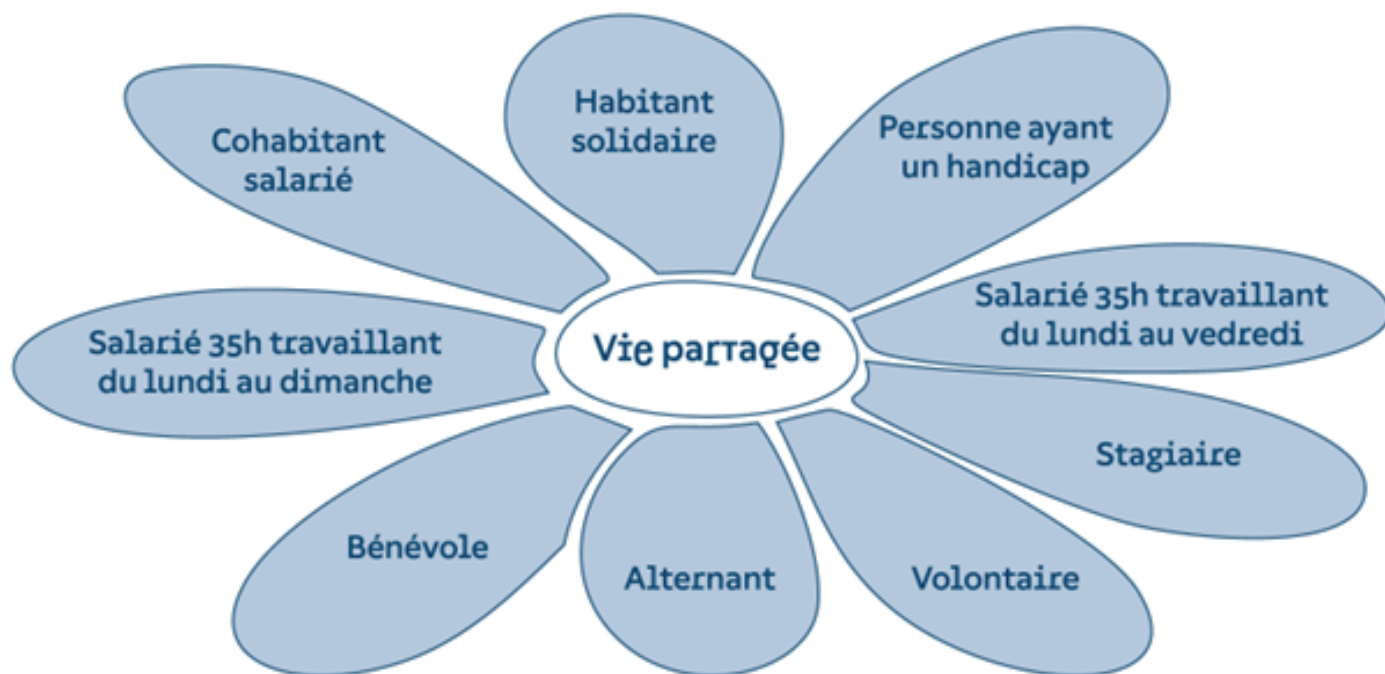




Mise à jour dossier Vie Partagée

Les différents statuts juridiques des acteurs de nos communautés et leurs spécificités



SOMMAIRE

Le cohabitant salarié.....	3
Le salarié aux 35h travaillant du lundi au dimanche.....	6
Le salarié aux 35h travaillant du lundi au vendredi.....	10
Alternants.....	13
Rupture de contrat des salariés.....	14
Volontaires.....	15
Habitants solidaires.....	16
Stagiaires.....	17
Bénévoles.....	18
Annexe.....	20

LE COHABITANT SALARIÉ

Statut juridique :

Pour permettre à des salariés qui font le choix de vivre sur leur lieu de travail avec les personnes qu'elles accompagnent, **l'article L. 433-1 du CASF** (code de l'action sociale et des familles) et son décret d'application du 9 juillet 2021, autorisent le décompte du temps de travail en jours. Ce dispositif acte ainsi l'interpénétration de la vie privée et de la vie professionnelle, inhérente aux missions confiées aux salariés concernés, sans que le nombre de jours travaillés puisse **excéder 258 jours par an**.

Ce **texte est applicable aux lieux de vie et d'accueil (LVA) et aux habitats inclusifs**.

L'Arche a décidé d'étendre son application aux cohabitants salariés des communautés établissements médico-sociaux puisqu'elles portent un projet de vie partagée.

Durée du travail :

En application de l'article L.433.1 du CASF, les salariés cohabitants sont soumis à des dispositions particulières du code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux repos et jours fériés.

Un calendrier prévisionnel des jours de travail doit être remis par l'employeur au salarié 8 jours avant le début du mois auquel il s'applique.

Le nombre de jours de travail par an maximal est de 258. Afin de favoriser un équilibre de vie au sein de ses associations, **L'Arche recommande, dans la mesure du possible :**



Préconisation au 01/03/2025 : Forfait jours entre 230 et 238 jours travaillés

- **230 jours travaillés** en compensation de jours fériés. Les 8 jours sont à reporter sur des congés à prendre en bloc
- Repos hebdomadaire : **7 à 8 jours par mois**. (Si 1 seul jour de repos dans la semaine, celui-ci commence la veille avant le dîner)
- Pause journalière de **4h**

La bascule entre 238 et 230 s'explique par la volonté d'étendre la règle de compensation des jours fériés travaillés, lorsqu'elle est appliquée aux salariés externes qui travaillent du lundi au dimanche, par soucis d'harmonisation.

Rappel de la règle : en droit du travail, les salariés qui travaillent du lundi au dimanche n'ont pas de jours fériés à l'exception du 1er mai. Certains établissements accordent néanmoins un jour de récupération aux salariés externes travaillant du lundi au dimanche, en compensation d'un jour férié travaillé.

Logement et repas :

- Pour les repas, le barème 2024 des forfaits repas et avantages en nature de l'Urssaf a fixé le montant minimum à retenir sur les fiches de paie à 5,35 euros par repas lorsqu'un employeur fournit des repas à ses salariés dans les locaux de l'entreprise.
- L'Arche a recommandé en 2021 24 repas par mois, ce qui correspond à un repas par jour travaillé hors accompagnement. Pour le logement, une participation financière à retenir sur les fiches de paie et non soumise à cotisation, est demandée au salarié. L'Arche recommande 36€ par chambre individuelle et 72€ par studio avec un minimum de 28€.
- La fédération a préconisé 3 options possibles depuis le 1er janvier 2023 :
 1. **Statu quo :** les salariés sont facturés de 8 à 30 repas à 5 euros. Le logement est facturé 11,35 euros, et 50 euros de charges sont versées "inutilement" en charges
 2. **Scénario mixte :** les salariés restent facturés de 8 à 30 repas à 5 euros. Le logement est facturé 130 euros sans AN. Effet neutre pour les salariés. Gain de 50 euros net employeur
 3. **Scénario sans repas :** les salariés ne sont plus facturés des repas (avec note de service). Le logement est facturé 130 euros sans AN + part de revenu perdue des repas. Effet neutre pour les salariés. Gain de 50 euros net employeur.

Nuits :

L'unité de mesure du temps de travail des cohabitants salariés n'est pas l'heure mais le jour ; par conséquent, **la nuit, ils sont en présence responsable dans le cadre de leur forfait jours.**

Pour s'assurer de leur équilibre, il est bien de tendre vers les préconisations suivantes : **3 à 4 nuits de présence responsable par semaine, ou 6 à 8 nuits par quinzaine.**

Congés :

Les cohabitants salariés bénéficient du nombre de semaines de congés payés applicable au sein de l'association. Ils sont calculés en jours calendaires, ouvrables ou ouvrés, selon l'usage. Il est néanmoins **recommandé un calcul en jours calendaires** par souci de simplification et de cohérence, puisque les jours de l'année sont indifférenciés.

Attention : Pendant les périodes de congés, les jours de repos fixés sur le planning ne se transforment pas en jours de congés.

Afin de respecter le nombre de jours de travail maximum à l'année, les congés payés des cohabitants salariés sont **pris au fur et à mesure de leur acquisition, et impérativement avant le dernier jour de la période de référence.**

Le cohabitant salarié ne bénéficie **pas des jours fériés, à l'exception du 1er mai** qui est doublement payé lorsqu'il est travaillé.

L'Arche recommande d'octroyer une journée de congé supplémentaire par année d'ancienneté.

Entretien spécifique annuel :

Un entretien spécifique annuel doit être organisé à l'initiative de l'association autour de la **charge de travail et de l'équilibre de vie**. Cet entretien est à réaliser via le module performance du SIRH.

Attention : cet entretien spécifique ne doit pas se confondre avec l'entretien annuel unique (fonctionnel et développement) préconisé chaque année par L'Arche (et obligatoire selon la loi tous les deux ans). Il est également à réaliser via le module performance du SIRH.

LE SALARIÉ AUX 35H TRAVAILLANT DU LUNDI AU DIMANCHE

Statut juridique :

Il est possible de recruter des salariés travaillant 35h par semaine et dont le **temps de travail est réparti sur 7 jours du lundi au dimanche**, du fait de l'ouverture de l'établissement ou de l'habitat tous les jours de l'année.

Ces **salariés peuvent être externes ou logés dans la maisonnée** ; dans ce cas, on parle alors de salarié interne aux 35h et le salarié dispose de manière permanente d'un logement ou d'une chambre au sein de l'association.

Durée du travail :

Par journée

La durée maximale du travail est de **10 heures par jour**, pouvant aller jusqu'à 12h si un accord d'entreprise le prévoit.

En application du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives (immédiatement après 6h de travail ou avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement effectuée).

La durée **minimale de repos quotidien est de 11 heures consécutives mais peut être réduite à 9h en application de l'accord de branche du 1er avril 1999.**

La réduction du RQ à 9h a mécaniquement une incidence sur l'amplitude qui s'en trouve automatiquement augmentée (15h).

Attention à bien noter que dans ce cas, l'accord de branche prévoit un repos compensateur de 2h. Lorsque ces heures atteignent 8 heures, elles ouvrent droit à journées ou demi-journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Par semaine ou par quatorzaine

La durée légale est de **35 heures hebdomadaire**, avec un repos de 35 heures minimum hebdomadaire. Toute heure comptée au-delà des 35 heures hebdomadaires est considérée comme heure supplémentaire. En cas d'heures supplémentaires il ne faut pas dépasser 48 heures par semaine et 44h par semaine en moyenne sur 12 semaines.

Par dérogation au droit du travail et par accord de branche étendu du 1er avril 1999, **il est possible d'aménager le temps de travail sur 2 semaines** afin qu'un salarié puisse travailler jusqu'à 10 jours consécutifs.

Dans ce cas, le salarié travaille 6 jours la première semaine avec 1 jour de repos et 4 jours la deuxième semaine suivante avec 3 jours de repos. (Par exemple : semaine A le salarié est en repos le lundi et semaine B il est en repos les vendredi, samedi et dimanche). Par souci d'équilibre de vie des salariés cette possibilité doit rester occasionnelle.

Sur une période au-delà de 14 jours

En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'établissement peut être organisée sous forme de **périodes de travail de plusieurs semaines dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et de 4 semaines au plus pour les autres - entreprises de 50 salariés et plus-** (C. trav. art. L 3121-45 et D 3121-27).

Dans ce dispositif, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- Au-delà de trente-neuf heures par semaine.
- Au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures hebdomadaires calculée sur la période de référence de quatre ou de neuf semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures déjà comptabilisées.

Il est aussi possible de prévoir par **accord collectif une période de référence supérieure pouvant aller jusqu'à 1 année** maximum.

Temps pleins

Il n'y a aucune disposition légale concernant le fractionnement de la journée de travail (ou « journée en coupé ») pour les salariés à temps plein. Il n'existe par ailleurs aucune disposition dans les accords de branche. Il conviendra, sur ce point, de **respecter une amplitude de travail de 13 heures (24h – 11 heures de repos quotidien)**. L'accord de branche du 1 avril 1999 étendu prévoit que : **« la durée minimale de 11 heures de repos entre deux journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers »** ;

A NOTER : l'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de vingt-quatre heures.

Temps partiels

Par dérogation au droit commun, la durée minimale de travail est de :

- **14h hebdomadaires** en cas de demande écrite et motivée du salarié ;
- **2 heures hebdomadaires pour les personnels médicaux, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, psychologues, neuropsychologues, intervenants en formation et enseignants.**

L'**accord de branche du 1er avril 1999** prévoit les dispositions suivantes :

Le salarié à temps partiel doit avoir des séquences de travail d'une **durée minimale de deux heures** (1 heure pour les enseignants)

La journée de travail d'un salarié à temps partiel peut comporter **deux interruptions** d'activité, les interruptions pouvant avoir une durée supérieure à deux heures

Lorsque le salarié a un planning qui prévoit deux interruptions ou alors une interruption de plus de deux heures, l'amplitude de la journée de travail est **limitée à 11 heures**.

Lorsque le salarié à temps partiel n'a pas deux interruptions au cours de sa journée de travail, ni une interruption de plus de deux heures, l'amplitude n'est **pas limitée à 11 heures** (13 heures)

Logement et repas :

Pour **les repas**, le barème 2024 des forfaits repas et avantages en nature de l'Urssaf a fixé le montant minimum à retenir sur les fiches de paie à 5,35 euros par repas lorsqu'un employeur fournit des repas à ses salariés dans les locaux de l'entreprise.

Il convient de fixer la participation financière du salarié au regard de ce qui est décidé pour les cohabitants salariés, ou du nombre de repas pris en moyenne en accompagnement, en fonction de son planning (1 à 2 par jour selon les organisations).

Pour le logement, si le salarié dispose d'une chambre au sein de la maisonnée, une participation financière à retenir sur les fiches de paie et non soumise à cotisation, est demandée au salarié. **L'Arche recommande 36€ par chambre individuelle et 72€ par studio avec un minimum de 28€.**

Attention à bien insérer une clause dans le contrat de travail stipulant que le salarié perdra le droit d'usage de son logement en cas d'absence prolongée et continue pour tout motif que ce soit, au-delà d'une certaine durée (3 mois par exemple).

Si le salarié dispose d'un logement en dehors de la maisonnée, et au sein des locaux de l'association, un contrat de bail sera signé entre lui et l'association.

Nuits :

Il pourra être demandé au salarié d'effectuer des **astreintes** de nuit afin d'assurer une **présence responsable** depuis une chambre d'où le salarié pourra vaquer à ses occupations personnelles.

Un **accord d'entreprise** doit être signé pour la mise en œuvre de ce dispositif.

L'Arche en France recommande une contrepartie financière de **40 à 50 euros bruts par nuit pour les salariés externes**, et **5 à 10 euros bruts pour ceux qui ont une chambre dans la maisonnée**.

Congés :

Le décompte des congés payés se fait en jours **calendaires, ouvrés ou ouvrables selon les usages**.

Tous les jours travaillés étant indifférenciés, les salariés, au même titre que les co-habitants salariés, **ne bénéficient pas des jours fériés, à l'exception du 1er mai** qui est doublement payé lorsqu'il est travaillé.

Néanmoins, par soucis d'équité avec les salariés externes travaillant du lundi au vendredi, nous recommandons qu'un jour férié, s'il est travaillé, soit récupéré.

Entretien annuel :

Un entretien annuel unique (fonctionnel et de développement) est recommandé par L'Arche, attention il est obligatoire selon la Loi tous les 2 ans. Il est à réaliser via le module performance du SIRH.

LE SALARIÉ AUX 35H TRAVAILLANT DU LUNDI AU VENDREDI

Durée du travail :

La durée maximale du travail est de **10 heures par jour**, pouvant aller jusqu'à 12h si un accord d'entreprise le prévoit.

En application du code du travail, dès que le **temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives** (immédiatement après 6h de travail ou avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement effectuée).

La **durée minimale de repos quotidien est de 11 heures consécutives**. L'accord de branche du 1 avril 1999 étendu prévoit que :« la durée minimale de 11 heures de repos entre deux journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers;

La réduction du RQ à 9h a mécaniquement une incidence sur l'amplitude qui s'en trouve automatiquement augmentée (15h).

Attention à bien noter que dans ce cas, l'accord de branche prévoit un repos compensateur de 2h. Lorsque ces heures atteignent 8 heures, elles ouvrent droit à journées ou demi-journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

Temps plein

Il n'y a **aucune disposition légale concernant le fractionnement de la journée de travail** (ou « journée en coupé ») pour les salariés à temps plein.

Il n'existe par ailleurs aucune disposition dans les accords de branche. Il conviendra, sur ce point, de respecter une amplitude de travail de 13 heures (24h – 11 heures de repos quotidien).

A NOTER : l'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de vingt-quatre heures.

Temps partiels

La durée minimale du travail hebdomadaire est fixée à 24h ; par dérogation au droit commun, elle peut être de :

- 14h hebdomadaires en cas de demande écrite et motivée du salarié ;
- 2 heures hebdomadaires pour les personnels médicaux, masseurs-kinésithérapeutes,

psychomotriciens, orthophonistes, psychologues, neuropsychologues, intervenants en formation et enseignants.

Logement et repas :

Pour les repas, le barème 2024 des forfaits repas et avantages en nature de l'Urssaf a fixé le montant minimum à retenir sur les fiches de paie à **5,35 euros** par repas lorsqu'un employeur fournit des repas à ses salariés dans les locaux de l'entreprise.

Il convient de fixer la participation financière du salarié au regard de ce qui est décidé pour les cohabitants salariés, ou du nombre de repas pris en moyenne en accompagnement, en fonction de son planning (1 à 2 par jour selon les organisations).

Pour le logement, si le salarié dispose d'une chambre au sein de la maisonnée, une participation financière à retenir sur les fiches de paie et non soumise à cotisation, est demandée au salarié. **L'Arche recommande 36€ par chambre individuelle et 72€ par studio avec un minimum de 28€.**

Attention à bien insérer une **clause dans le contrat de travail** stipulant que le salarié perdra le droit d'usage de son logement en cas d'absence prolongée et continue pour tout motif que ce soit, au-delà d'une certaine durée (3 mois par exemple).

Si le salarié dispose d'un logement en dehors de la maisonnée, et au sein des locaux de l'association, un contrat de bail sera signé entre lui et l'association.

Nuits :

Il pourra être demandé au salarié d'effectuer des **astreintes** de nuit afin d'assurer une **présence responsable** depuis une chambre d'où le salarié pourra vaquer à ses occupations personnelles.

Un accord d'entreprise doit être signé pour la mise en œuvre de ce dispositif. L'Arche en France recommande **une contrepartie financière de 40 à 50 euros bruts par nuit, et 5 à 10 euros bruts pour ceux qui ont une chambre dans la maisonnée.**

Congés :

Les salariés bénéficient d'au moins **5 semaines de congés payés**, ou plus selon les usages.

Le décompte des congés payés se fait en jours ouvrés ou jours ouvrables selon les usages.

Entretien annuel :

Un **entretien annuel unique** (fonctionnel et de développement) est recommandé par L'Arche, attention il est obligatoire selon la Loi tous les 2 ans.
Il est à réaliser via le module performance du SIRH.

ALTERNANTS

Statut juridique :

L'alternance est un système de formation fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. Comprenant deux types de contrats, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, l'alternance permet de concilier travail en entreprise et formation théorique.

Le pôle formation transmission propose une formation « Accompagnant éducatif et social » éligible aux dispositifs de la formation continue pour les formations longues.

Logement et repas :

Pour les repas, le barème 2024 des forfaits repas et avantages en nature de l'Urssaf a fixé le montant minimum à retenir sur les fiches de paie à **5,35 euros** par repas lorsqu'un employeur fournit des repas à ses salariés dans les locaux de l'entreprise.

Il convient de fixer la participation financière de l'alternant au regard du nombre de repas pris en moyenne en accompagnement, en fonction de son planning (1 à 2 par jour selon les organisations).

Pour le logement, si l'alternant dispose d'une chambre au sein de la maisonnée, une participation financière à retenir sur les fiches de paie et non soumise à cotisation, est demandée. **L'Arche recommande 36€ par chambre individuelle et 72€ par studio avec un minimum de 28€.**

Attention à bien insérer une clause dans le contrat de travail stipulant que l'alternant perdra le droit d'usage de son logement en cas d'absence prolongée et continue pour tout motif que ce soit, au-delà d'une certaine durée (3 mois par exemple).

Si l'alternant dispose d'un logement en dehors de la maisonnée, et au sein des locaux de l'association, un contrat de bail sera signé entre lui et l'association.

Nuits :

Il pourra être demandé à l'alternant d'effectuer **des astreintes de nuit en application de l'accord d'entreprise de l'établissement.**

En cas d'intervention la nuit veiller au **respect de la limite des 35h travaillées par semaine** pour un alternant.

RUPTURE DE CONTRAT DES SALARIÉS

Période d'essai :

La rupture de contrat s'effectue en application du droit commun. Pour un CDI, il existe 3 types de ruptures : le licenciement, la rupture conventionnelle et la démission. Il convient de se référer au cadre légal pour veiller à bien respecter les procédures applicables.

Selon le code de travail applicable à L'Arche, il n'est pas possible de renouveler une période d'essai.

Ne pas oublier le bilan de fin de période d'essai qui permettra le respect d'un délai de prévenance en cas de rupture à l'initiative de l'employeur (délai fixé à 2 semaines si la période d'essai a une durée supérieure à 1 mois).

Salarié logé sur place :

Logement de fonction et chambre mise à disposition de l'employeur pour la bonne exécution de sa fonction : tel que stipulé dans son contrat de travail, le salarié doit quitter son logement dans un délai de 3 mois.

Logement occupé en vertu d'un **contrat de bail ou de résidence** (habitat partagé) : il n'existe pas de lien direct entre le contrat de bail et le contrat de travail. Il peut être néanmoins exigé du cohabitant - au cours ou au terme du contrat de travail - de quitter son logement en cas d'inexécution des clauses du contrat de bail ou manquement à la charte ou au règlement de fonctionnement de l'habitat.

En cas d'arrêt de travail prolongé, le salarié garde son logement de fonction.

Logement occupé en vertu d'une **convention de mise à disposition gratuite d'une chambre : l'occupant devra quitter le logement au terme de la convention ou en cas d'inexécution de ses obligations.** Il est aussi possible de quitter le logement avant le terme en respectant un délai de préavis d'un mois.

VOLONTAIRES

Socle commun :

- Pas d'amplitude horaires supérieure aux cohabitants salariés
- Congés et repos au moins égaux aux cohabitants salariés



Préconisation au 01/01/2025 : Amplitude horaire hebdomadaire modulable sur plusieurs semaines **de 35h à 48h maximum sur 6 jours maximum**, selon les pratiques des communautés.

Bonne pratique :

Il convient de se référer au dossier de référence consultable dans le kiosque qui est exhaustif et mis à jour.

STAGIAIRES

Statut juridique :

Une **convention de stage** doit être signée avec l'école et le stagiaire.

Il convient de vérifier le niveau de qualification du tuteur exigé par l'école.

La présence d'un salarié sur le site est obligatoire.

Gratification :

La gratification minimale s'applique aux stages dont la **durée est supérieure à deux mois**, consécutifs ou non, au sein du même établissement, et au cours de la même année scolaire ou universitaire.

Lorsqu'un avenant à la convention de stage initiale d'une durée inférieure ou égale à 2 mois porte la durée du stage au-delà de ces deux mois, la rémunération doit être ajustée rétroactivement.

Pour calculer cette durée de deux mois, il faut prendre en compte le temps de présence effective du stagiaire. Un jour correspond à 7 heures de présence effective, et un mois correspond à 22 jours. Le stagiaire dépasse donc la durée minimum de 2 mois dès lors qu'il est présent plus de 44 jours (2 X 22 jours) ou plus de 308 heures (7 X 22 X 2).

Le montant de la gratification doit être indiquée dans la convention de stage et est fixé librement par les parties avec un seuil minimal obligatoire.

Pour l'année 2024, il ne peut être inférieur à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (4,35€ par heure) ; la rémunération du stagiaire est exonérée de cotisations sociales à hauteur du montant minimal de gratification.

La gratification n'est pas obligatoire pour l'étudiant stagiaire dans le cadre de la formation professionnelle ou demandeur d'emploi.

HABITANTS SOLIDAIRES

Statut juridique :

L'habitant solidaire est un **bénévole** qui habite dans la maison et qui, à ce titre, accepte de participer à la vie de la maisonnée.

Pour poser le cadre de cette présence, une convention est signée entre le bénévole et l'association qui doit **impérativement préciser l'absence de lien de subordination entre eux**. (Doc. en annexe)

Il est possible de signer un contrat de travail, distinct de la convention, pour quelques heures par semaine entre l'habitant et l'établissement.

BÉNÉVOLES

Statut juridique :

Le bénévolat est un engagement volontaire régi par un contrat moral réciproque. Il n'existe pas de cadre légal explicite mais voici quelques repères :

Le bénévolat se caractérise par **l'accomplissement de services rendus sans contrepartie financière**.

Pour caractériser le bénévolat, il y a deux exigences :

- L'absence de lien de subordination (pouvoir de l'employeur de donner au salarié des ordres et de sanctionner les manquements)

L'adhésion du bénévole à une charte de bénévolat.

Repères :

Dès lors que le bénévole reçoit un avantage (en argent ou en nature) qui dépasse les frais qu'il a engagés pour son activité pour l'association, ou si un lien de subordination peut être caractérisé entre lui et l'association, le bénévolat peut être requalifié en contrat de travail.

Le bénévole en tant que partenaire de l'établissement **s'engage à respecter les normes de sécurité et le règlement intérieur de l'établissement** qui lui a été remis à son arrivée, ainsi que le projet fédératif.

Chaque établissement est tenu à des **obligations légales - notamment de sécurité** de l'établissement - à l'égard des personnes avec un handicap.

Place du bénévole :

Le bénévole apporte une **présence** dans nos maisonnées ou dans nos ateliers.

Ce ne sont pas les tâches en elles-mêmes qui sont limitées mais le cadre dans lesquelles elles s'exercent. La question de frontière reste néanmoins subtile car certains bénévoles ont des compétences de professionnels et les mettent au service de leur mission de bénévole.

Les tâches peuvent être multiples à partir du moment où **elles s'exercent librement au fil des jours. Un bénévole ne doit pas se substituer à un salarié ou endosser ses responsabilités**. Nos organisations doivent fonctionner sans eux dans les grandes lignes.

Un bénévole **ne doit pas être seul dans sa mission. Une présence d'un salarié à proximité est nécessaire**.

Néanmoins, rappelons que la personne avec un handicap est libre d'entretenir des relations personnelles avec tout tiers (Art. 459.1- du Code civil), ce qui induit la possibilité pour le bénévole et la personne avec un handicap de vivre ensemble des temps d'amitié ou de loisirs (par exemple, invitation au domicile du bénévole, sortie au cinéma...).

Le bénévole engage par ses actes la responsabilité de l'association. **Si le bénévole cause un dommage, c'est l'association qui doit en répondre sauf dans le cas où le bénévole a excédé les limites de la mission qui lui était confiée.**

Remboursement des frais :

Pour la bonne tenue des comptes, **toute dépense par le bénévole doit faire l'objet d'une note de frais** validée par le responsable de l'association et à bien conserver en cas de contrôle fiscal ou de l'URSSAF.

Si le bénévole engage des frais et renonce à leur remboursement, cela peut être considéré comme un don ; à sa demande il pourra lui être remis un reçu fiscal comme aux autres donateurs.



Convention de mise à disposition gratuite d'une chambre dans le cadre d'un habitat solidaire

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Adresse

Représenté par

ci-après désigné « L'hôte »

et

Mme

NOM, adresse de la personne référente à prévenir si besoin :

ci-après désigné sous le terme « L'habitant solidaire »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIVIT :

Article 1 : Désignation des lieux mis à disposition

L'hôte met à la disposition de l'habitant solidaire, une chambre meublée dans une colocation situé

.....

Cette chambre mise à disposition devient partie privée de l'habitant solidaire ; l'hôte ne peut y entrer sans son accord. L'habitant solidaire a également accès et usage des parties communes de l'appartement et de leurs équipements : cuisine, sanitaires, salle de bains.

La mise à disposition de la chambre ne peut avoir qu'un caractère provisoire et précaire, ce que l'hôte et l'habitant solidaire acceptent conformément aux dispositions prévues.

Article 2 : Engagement des parties

2.1 L'hôte s'engage à :

- ✓ Mettre à disposition et à maintenir une chambre d'une surface minimum de 9 m², chauffée, aux normes de sécurité,
- ✓ Assurer à l'habitant solidaire la jouissance de cette chambre,
- ✓ Reconnaître expressément n'être lié à l'habitant solidaire par aucun lien de subordination,
- ✓ Respecter l'intimité de l'habitant solidaire ainsi que son espace privé,
- ✓ Ne pas permettre de transfert d'argent avec l'habitant solidaire mis à part la participation à des frais d'activité ou de sortie du foyer auxquels l'habitant solidaire aurait librement décidé de s'associer.

2.2 L'habitant solidaire à :

- ✓ Fournir une copie de sa pièce d'identité - et le cas échéant, une copie de son permis de conduire, ou celle du titre de séjour pour les étudiants étrangers séjournant en France - et son inscription à la sécurité sociale, .
- ✓ Déjà disposer ou souscrire une police d'assurance responsabilité civile et donner l'attestation à l'hôte dès l'entrée dans les lieux,

- ✓ Considérer que le logement lui est exclusivement réservé à titre personnel en veillant à ne pas troubler la jouissance paisible des lieux,
- ✓ Se conformer aux règles de fonctionnement de la maisonnée et de la communauté
- ✓ Respecter les points suivants :
 - Ne pas effectuer de sous-location,
 - Entretenir sa chambre, les parties communes utilisées, procéder au remplacement, à la réparation voire au remboursement de tout bien dégradé par lui-même,
 - Ne pas transformer les lieux,
 - Ne pas fumer dans la chambre,
 - Ne recevoir qu'avec accord préalable de l'hôte,
 - Ne pas effectuer de téléchargement illicite sur la ligne Internet de l'hôte.

2.3 Etat des lieux

Lors de l'entrée dans la chambre, un état des lieux est établi de manière contradictoire en présence de l'habitant et de l'hôte.

Article 3 : Fin d'occupation

3.1 La résiliation de l'occupation avant terme

Chacune des parties pourra mettre fin à la présente convention avant l'arrivée du terme, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours, notifié par lettre recommandée, ou par lettre remise en main propre, avec accusé de réception.

A l'expiration du délai de prévenance, l'habitant solidaire devra libérer les lieux et les rendre en parfait état de propreté, débarrassés de tout ce qui lui appartient, et procéder à un état des lieux contradictoire conformément à l'article 2.3.

3.2 La résiliation de plein droit de l'occupation

- L'indisponibilité de la chambre en raison d'un sinistre rendant impossible son usage, entraîne la résiliation de plein droit,
- Tout manquement grave aux obligations de l'habitant solidaire ou de l'hôte entraîne la résiliation de la convention de plein droit, huit jours après une simple mise en demeure notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, ou par remise en main propre et copie à l'hôte,
- En cas de très graves manquements de l'une ou l'autre des parties, le désengagement est immédiat et sans délai (sous 24/48 heures).

En cas de départ de l'habitant solidaire avant terme ou de plein droit pour quelque cause que ce soit, l'hôte n'a aucune obligation de le reloger.

Article 4 : Durée de la convention

La présente convention prend effet à compter du et viendra à expiration le .

La convention est conclue pour une durée maximum de 12 mois et pourra être prorogée par accord entre les parties.

Fait à

Signatures (précédées de la mention " lu et approuvé")

L'HÔTE

L'HABITANT SOLIDAIRE

Lettre d'engagement et d'implication de habitant solidaire

(Parties en jaune à modifier)

Habitat partagé avec des personnes en situation de handicap mental

Être habitant solidaire, c'est participer à construire ensemble une société plus humaine, qui donne une place et une voix aux personnes avec un handicap mental.

Je souhaite vivre des relations avec des personnes avec un handicap mental.

En tant que bénévole dans la maisonnée, je souhaite contribuer à la mixité, à la permanence relationnelle, à l'inclusion sociale et à la pleine participation des personnes handicapées au fonctionnement des maisonnées.

Respect et courtoisie

Je m'engage à ce que ma présence ne soit pas être une raison d'inquiétude pour les habitants de la maisonnée qui m'accueillent. De ce fait je préviens le responsable de la maisonnée de tout retard ou de tout changement exceptionnel dans ma disponibilité et mon emploi du temps, pour que la maisonnée puisse s'organiser.

Je crois que la discrétion, le respect, la convivialité, l'attention mutuelle, le savoir-vivre sont les clés d'une cohabitation harmonieuse.

Présence

Je souhaite et m'engage à être présent dans la maisonnée, avec et auprès des personnes ayant un handicap mental :

Par exemple : 2 soirées par semaine / deux week-ends par mois/présence rassurante X nuits par mois(à définir).

Vie de la maisonnée

Je m'engage à prendre part dans la vie de la maisonnée et rendre des services spontanés :

- Accorder une présence attentive et rassurante auprès des habitants de la maisonnée : respecter les consignes de sécurité de la maisonnée, auxquelles j'accepte d'être formé et appeler les secours si nécessaire ;
- Accompagner des personnes avec handicap dans les gestes de la vie quotidienne ;
- Participer aux services liés à la vie quotidienne dans la maisonnée (préparation de repas, rangement, animation, courses),

-

Commentaires éventuels

Fait à le

Signatures

L'HABITANT SOLIDAIRE