

# Médico-social : durée du travail des salariés permanents des habitats inclusifs



© 2024 Les Echos Publishing

Les habitats inclusifs, qui peuvent être gérés par des associations, constituent un mode d'habitation regroupé qui permet à des personnes âgées ou handicapées de vivre dans un logement autonome tout en ayant accès à des locaux communs.

Les salariés dont le travail consiste à apporter un accompagnement continu et quotidien aux personnes résidant dans les habitats inclusifs peuvent faire le choix d'y établir leur résidence principale. Ils exercent alors leurs fonctions dans le cadre d'un forfait-jours (258 jours par an) et ne sont pas soumis aux règles du Code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition des horaires et au repos et jours fériés.

À ce titre, un récent décret vient de fixer les modalités de suivi de leur organisation de travail.

Ainsi, l'employeur doit remettre à ces salariés un calendrier prévisionnel mensuel des jours de repos et des jours de travail, 8 jours avant le début du mois concerné. Chaque jour pendant lequel le salarié exerce ses fonctions devant être considéré comme un jour de travail, quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Le salarié peut demander la modification de ce calendrier au moins 7 jours avant le premier jour de modification souhaitée. L'employeur devant répondre dans un délai de 2 jours francs. Un nouveau calendrier prévisionnel est, le cas échéant, remis au salarié.

Par ailleurs, l'employeur peut modifier unilatéralement le calendrier initial, à condition de respecter un délai de prévenance d'au moins 7 jours francs (un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles).

**Important** : chaque année, l'employeur doit organiser un entretien individuel afin de discuter de la charge de travail du salarié, de l'organisation du travail au sein de l'habitat inclusif et de ses éventuelles conséquences sur la vie familiale ou personnelle du salarié. En outre, le salarié qui rencontre des difficultés liées à la charge ou l'organisation de son travail peut demander un entretien. Un nouvel entretien devant alors être tenu 3 mois après pour évaluer les actions correctrices engagées.

[Décret n° 2024-650 du 1er juillet 2024, JO du 2](#)

© 2024 Les Echos Publishing