

CONTRAT de TRAVAIL

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant statut de la fonction publique hospitalière,
Vu la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique,
Vu le décret n° 91-55 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9/01/1986,
Vu l'arrêté du 1er octobre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services d'accueil familial thérapeutique,
Vu la loi de modernisation sociale n° 2002-475 du 17 janvier 2002,
Vu l'article L.443-10 du code de l'action sociale et des familles,
Vu l'article D.442-2 du code de l'action sociale et des familles,
Vu les articles 1 et 4 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002,
Vu les articles 5, 17 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002,
Vu les articles 1, 2-1, 3-1, 3-4 et 3-5 de la circulaire DHOS/P1 n° 2002-240 du 18 avril 2002
Vu le décret n° 2004-1541 du 30 décembre 2004,
Vu la circulaire DHOS/F2-F3/DSS/1A/2006/515 du 8 décembre 2006

Entre les soussignés,

D'une part, Le Centre Hospitalier

Et d'autre part, M..... Né(e) le À

..... Demeurant :

.....
Ci-dessous désigné « le salarié ».

Il est, d'un commun accord, conclu ce qui suit :

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES -

Le présent contrat est lié à son objet soit l'**Accueil Familial Thérapeutique**. Il est soumis aux dispositions applicables à l'Accueil Familial Thérapeutique et, lorsqu'elles sont transposables, à certaines dispositions relatives aux agents non-titulaires de la Fonction Publique Hospitalière.

ARTICLE 2 - PERIODE ET AFFECTATION -

L'agent est recruté par le Centre Hospitalier pour exercer les fonctions d'ACCUEILLANT FAMILIAL au sein du Service :.....
.....

Le présent contrat de travail est conclu pour le motif suivant :

ACCUEIL FAMILIAL THERAPEUTIQUE à DOMICILE DE PATIENT(S) ADULTE(S).

ARTICLE 3 - CAPACITE d'ACCUEIL -

L'Unité d'Accueil de l'Accueillant familial dispose d'une capacité d'accueil de LIT(S) (1 à 2 lits ou 3 par dérogation du Préfet) qu'il s'engage à mettre à disposition du Service d'Accueil Familial Thérapeutique.

ARTICLE 4 – DUREE du CONTRAT -

Le présent contrat prend effet à compter du, pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 – TEMPS de TRAVAIL -

L'Accueillant Familial est employé à TEMPS COMPLET. Il se tiendra à disposition du Service d'Accueil Familial Thérapeutique pour accueillir les patients qui lui sont confiés, 24H/24 chaque jour calendaire du mois à l'exception d'un jour de repos hebdomadaire qui pourra être pris à raison d'1 week-end sur 2.

Pour les temps d'absence de l'Accueillant Familial d'une durée inférieure à 3 H, le ou les patients confiés pourront rester sous la responsabilité du conjoint dont le salarié indique les coordonnées complètes : (NOM, Prénom, Adresse, numéros de téléphone, mail)

.....

.....

ARTICLE 6 – REMUNERATION -

L'Accueillant Familial sera rémunéré conformément aux dispositions fixées dans le décret 2004-1541 du 30 décembre 2004 pris en application de la loi du 17 janvier 2002.

La rémunération comprend les indemnités suivantes :

1°) Rémunération journalière de services rendus

Après service fait, conformément au minimum fixé dans le décret sus-visé (à ce jour, minimum 2,5 SMIC horaire par jour et par patient).

La rémunération journalière sera de SMIC horaire par jour d'accueil, toute journée commencée étant due. Le montant de la dite rémunération suit l'évolution du SMIC horaire en vigueur.

2°) Une indemnité pour sujétions particulières

L'Assistant Familial perçoit une indemnité journalière pour sujétions particulières. Cette indemnité est justifiée par la disponibilité supplémentaire demandée à l'Accueillant Familial pour assurer la continuité de l'accueil et tenir compte de l'état de la personne accueillie.

Cette indemnité est accordée sur certificat du médecin référent du Service d'Accueil Familial Thérapeutique.

Son montant est fixé à SMIC horaire (entre 0,37 et 1,47 SMIC horaire) par jour d'accueil et par patient, toute journée commencée étant due. Le montant de ladite indemnité suivra l'évolution du SMIC horaire.

3°) Une indemnité de soutien

L'Assistant Familial perçoit une indemnité de soutien. Cette indemnité rétribue la collaboration active de l'Accueillant Familial au projet thérapeutique du patient, annexé au contrat d'accueil.

Elle est fixée à SMIC horaire par jour d'accueil. Le montant de la dite indemnité suit l'évolution du SMIC horaire

4°) Indemnité de dimanche et jour férié

L'accueillant familial perçoit l'indemnité forfaitaire de dimanches et jours fériés en vigueur dans la Fonction Publique Hospitalière à taux plein, quel que soit le nombre de patients accueillis ce jour-là.

5°) Congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions de l'article L.3141-24 du code du travail ; elle est égale à 10% de la rémunération totale soumise à cotisations de l'année précédente.

La première année, l'indemnité correspond au salaire qu'aurait perçu l'accueillant s'il avait accueilli le ou les patients pour lesquels il bénéficie d'un contrat d'accueil. L'année suivante, il est versé 1/30ème de cette somme pour chaque jour de congés acquis et réellement pris. La dernière année, il est procédé à un récapitulatif de régularisation pour solde de tout compte.

Toute journée de congé acquise et non prise au 31 décembre est perdue. Néanmoins, lorsque ces congés n'ont pu être pris du fait du Service, ils sont portés sur un Compte Epargne Temps.

6°) Indemnité différentielle

Lorsqu'en raison de l'absence du patient pour convenances personnelles, hospitalisation ou du fait du Service, dans le cas où l'indemnité journalière pour services rendus, l'indemnité pour sujétions particulières et l'indemnité de soutien n'atteignent pas le SMIC mensuel en vigueur, une indemnité différentielle complètera la rémunération conformément au décret 91-769 du 2 août 1991.

L'indemnité journalière pour services rendus, l'indemnité pour sujétions particulières, l'indemnité de soutien, l'indemnité différentielle et l'indemnité de dimanche et jour férié et de congés payés sont imposables et soumises à cotisations.

7°) Indemnité pour frais d'entretien

L'Accueillant Familial perçoit une indemnité journalière pour frais d'entretien, toute journée commencée étant due. Cette indemnité correspond à l'entretien courant comme : les denrées alimentaires, les produits d'entretien et d'hygiène (à l'exception des nécessaires de toilette de l'accueilli), de l'eau, le gaz, l'électricité et le chauffage, des frais de transport de proximité ayant un caractère occasionnel (coiffeur, banque, bureau de tabac, commerces, etc...).

Son montant est fixé à MG par jour d'accueil conformément au décret sus-visé qui fixe son montant entre 2 et 5 MG. Le montant de ladite indemnité suit l'évolution du MG (minimum garanti).

8°) Indemnité de transport

Lorsque le Service d'Accueil Familial Thérapeutique demande à l'Accueillant Familial de procéder, à l'aide de son véhicule personnel, au transport du ou des patients vers une structure de prise en charge, un rendez-vous médical, un lieu de loisirs, une visite familiale, ou encore pour le transfert chez une Collègue remplaçante, l'Accueillant Familial bénéficiera d'indemnités de transport.

Ces déplacements devront être expressément demandés par le Service d'Accueil Familial Thérapeutique.

Dès lors, l'Accueillant Familial sera doté d'un ordre de mission permanent qui lui permettra de bénéficier des indemnités kilométriques en vigueur dans la Fonction Publique Hospitalière.

Pour cela, l'Agent Accueillant Familial devra transmettre une copie de sa carte grise au Service concerné et compléter le formulaire de remboursement des frais mensuellement ou trimestriellement.

8°) Indemnité d'hébergement

L'Accueillant Familial perçoit une indemnité d'hébergement pour la pièce réservée au patient accueilli. Son montant est fixé à € par jour et par patient et est versé forfaitairement à raison de 30,5 jours par mois. Cette indemnité est versée jusqu'au départ définitif du patient et de ses effets, toute journée commencée étant due. Elle varie en fonction de l'indice de référence des loyers et est actualisée tous les ans au 1er janvier.

ARTICLE 4 - DROITS A CONGES -

Les droits à congés, dans la limite de 2,5 jours de congés par mois travaillé, majorés le cas échéant des jours de congés supplémentaires en vigueur dans la Fonction Publique Hospitalière, feront l'objet d'une demande déposée chaque début d'année civile au Service d'Accueil Familial Thérapeutique afin que celui-ci envisage les modalités de remplacement nécessaires à la continuité de l'accueil.

ARTICLE 5 – FORMATION, ENTRETIEN AVEC LE PSYCHOLOGUE, GROUPE DE PAROLE -

L'Accueillant Familial bénéficie des dispositions suivantes :

- formation professionnelle
- entretien mensuel avec le psychologue
- réunions trimestrielles en groupes de paroles

Ces périodes sont considérées comme du temps de travail pour lesquelles la rémunération reste due par l'employeur même si le patient n'est pas accueilli.

Afin que ces rendez-vous soient honorés, le Service d'Accueil Familial Thérapeutique organise le remplacement de l'Accueillant Familial.

ARTICLE 6 - REGLEMENT INTERIEUR-

L'Accueillant Familial s'engage à prendre connaissance et à respecter les dispositions du règlement intérieur du Service d'Accueil Familial Thérapeutique.

ARTICLE 7 – ASSURANCE -

L'Accueillant Familial a souscrit un contrat d'assurance responsabilité civile couvrant sa responsabilité, celle des membres de sa famille et de ses animaux dans les accidents survenant au patient.

Le Centre Hospitalier a souscrit une assurance responsabilité civile pour les dommages causés par les patients à la famille d'accueil.

ARTICLE 9 : COUVERTURE SOCIALE -

L'Accueillant Familial sera affilié au régime général de la sécurité sociale et à l'institution de la retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (IRCANTEC).

ARTICLE 11 – MALADIE -

En cas de maladie, l'Accueillant Familial devra adresser, dans un délai de 48 heures, à la Direction des Ressources Humaines, un certificat médical. En cas de non-respect dudit délai, l'agent ne pourra prétendre au versement de son traitement. L'hôpital procédera au paiement du complément de salaire auquel l'Agent pourra éventuellement prétendre en fonction de son ancienneté et conformément au décret 91-155 du 6 février 1991, sur présentation des relevés de paiement d'indemnités journalières de sécurité sociale.

ARTICLE 12 - PERIODE D'ESSAI -

Le présent contrat comporte une période d'essai. Cette période d'essai aura une durée de 3 mois éventuellement renouvelable une fois. Ce renouvellement fera l'objet d'un avenant signé par les deux parties.

Au cours de cette période, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment tout en respectant les modalités de rupture prévues dans le contrat d'accueil.

La rémunération journalière pour services rendus, l'indemnité de congés payés, l'indemnité de sujétions particulières, l'indemnité de soutien et l'indemnité représentative de frais d'entretien courant de la personne accueillie cessent d'être dues le premier jour suivant le départ du patient accueilli au domicile de l'agent. L'indemnité différentielle éventuelle sera calculée au prorata du nombre de jours calendaires travaillés, toute journée commencée étant due. L'indemnité de loyer sera versée jusqu'au départ définitif du patient et de ses effets.

ARTICLE 13 - MODIFICATION DU CONTRAT -

Toute modification du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant signé des deux parties.

ARTICLE 14 - FIN DU CONTRAT -

La fin du contrat de travail est soumise à la réglementation en vigueur selon le décret 91-155 du 6 février 1991.

Chaque partie doit notifier sa décision à l'autre partie, par lettre recommandée et avis de réception.

En cas de licenciement, l'Accueillant Familial pourra prétendre au versement des allocations pour perte d'emploi sauf dans le cas où une faute grave lui serait imputable ou que la rupture relèverait de sa volonté.

ARTICLE 15 – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE -

Tout litige résultant de l'application du présent contrat relève de la compétence du Tribunal Administratif de

Fait àen 3 exemplaires, le

L'agent Accueillant Familial,

Le Directeur de l'Etablissement, par délégation

Le Directeur des Ressources Humaines

Faire précéder la mention « *lu et approuvé* » et ajouter vos initiales sur toutes les feuilles du contrat avant de signer