

AVENANT ANNUEL AU CONTRAT DE SOUTIEN ET AIDE ET DE TRAVAIL ESAT DE DANNEMARIE établi le	Commentaires
<p>Conformément aux dispositions de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 et aux dispositions du décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour par l'article L.311- 4 du code de l'action sociale et des familles, un avenant annuel viendra préciser plus concrètement les objectifs et prestations de prise en charge adaptée à la Personne accueillie (le Projet Individuel) ainsi que les conditions de la participation financière.</p> <p>Les changements des termes initiaux du contrat faisant l'objet d'avenants ou de modifications sont conclus ou élaborés dans les mêmes conditions que lors de sa première élaboration.</p> <p>Le présent contrat est conclu entre :</p> <p style="text-align: center;">D'une part :</p> <p>L'établissement « ESAT Kaemmerlen » sis 38 rue de Delle 68210 DANNEMARIE représenté par M. Philippe BRANDENBURGER, Directeur des Etablissements de l'Association.</p> <p style="text-align: center;">Et d'autre part:</p> <p>M. ou Mme</p> <p>demeurant :</p> <p>Représentant légal du Bénéficiaire :</p> <p>Nom, Prénom</p> <p>né(e) le à</p> <p>demeurant</p> <p>lien de parenté</p> <p>Le cas échéant, en vertu d'une décision de tutelle, curatelle, sauvegarde de justice, prise par le Tribunal d'Instance (joindre ampliation du jugement).</p> <p>Pour la signature du présent contrat, le représentant légal a eu connaissance qu'il pouvait se faire assister de la personne de son choix.</p> <p>Il a été arrêté et convenu ce qui suit :</p>	<p><i>Chaque fois que nécessaire et à minima une fois par an, les parties s'engagent mutuellement à réviser le contrat de séjour via l'avenant, compte tenu de l'évolution du Projet Individuel, de la modification de la participation financière, de la législation, des moyens mis à disposition de l'établissement ou de l'évolution de la situation du résident.</i></p>

<p>Article I. REMUNERATION DU TRAVAILLEUR</p> <p>Dès l'embauche (décidée par la CDAPH), la rémunération du Travailleur en ESAT est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du salaire direct, versé par le budget commercial de l'ESAT. - du complément de rémunération (Aide en Poste) <p>Le salaire direct est un pourcentage du SMIC, d'un minimum de 5,1 % à l'embauche pour un temps plein et fait l'objet d'une évaluation annuelle par l'Etablissement sur la base des critères concernant la vie sociale, les savoirs-être, la productivité, les capacités d'adaptation et d'apprentissage et le respect des règles.</p> <p>Il est, à compter de cet avenant et ce jusqu'à la fin de l'année en cours de :.....% du SMIC</p>	<p><i>La rémunération directe du travailleur s'appuie sur une évaluation annuelle et pluridimensionnelle par l'équipe pluridisciplinaire</i></p>
<p>Article II. PERIODE D'ESSAI</p> <p>En application du V de l'article D.311 du code de l'action sociale et des familles, il est convenu d'une période d'essai de 6 mois à l'issue de laquelle le Directeur d'Etablissement pourra proposer un prolongement pour une nouvelle période de 6 mois au plus.</p> <p>Il sera précisé à cette occasion les objectifs et prestations adaptées au travailleur ci-dessus, en particulier la répartition du temps de présence entre les activités à caractère professionnel, les activités médico-sociales ainsi les aménagements d'horaires et de temps partiel destinés à un suivi médical ou thérapeutique externe à l'Etablissement.</p>	<p><i>La période d'essai est liée à la signature initiale du contrat.</i></p>
<p>Article III. ABSENCES</p> <p>Lors d'un arrêt de travail ou d'une hospitalisation, les indemnités journalières ne débutent qu'à compter du quatrième jour d'arrêt. Il existe un délai de carence pour les 3 premiers jours.</p> <p>Pour les Convocations administratives et rendez-vous chez un médecin spécialiste, le temps de l'événement + la durée de transport aller-retour est pris en compte comme temps de travail, sous réserve de l'accord préalable de l'employeur et d'un document attestant de la réalité de l'événement :</p>	<p><i>Les consultations chez un spécialiste sont considérées comme du temps de travail</i></p>

<p>Article IV. PROLONGATION DE L'ACCUEIL</p> <p>Les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes handicapées, quelle que soit la nature de leur handicap, à partir de l'âge de 20 ans (exceptionnellement à partir de 16 ans). La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail de ces personnes ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée.</p> <p>Sont ainsi orientées en ESAT les personnes dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de la capacité normale, mais dont l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission. Les personnes doivent également faire preuve de l'autonomie suffisante pour assumer leur sécurité lors des moments de la journée ou l'accompagnement s'arrête afin de favoriser l'autonomie sociale de la personne (temps de pause ou de repas). Un soutien médical, social et éducatif peut être proposé pendant le temps de travail. Les personnes accueillies en ESAT ne sont pas considérées comme des salariés, mais comme des « usagers » d'établissements et de services sociaux et médico-sociaux. En effet, la personne handicapée signe, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail. Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et pouvant se cumuler avec l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).</p> <p>Le contrat de séjour est prolongé pour une durée déterminée selon la durée fixée par la MDPH et renouvelable sur la base d'une nouvelle décision de cet organisme. Il est soumis à l'adéquation constatée entre les besoins et attentes de l'usager et l'offre de prestations de l'ESAT.</p> <p>Date de prolongation : sous la référence :</p>	<p><i>Les notifications d'orientation sont faites généralement pour une durée de quelques années, au terme desquelles l'ESAT demande, en accord avec le travailleur/Représentant Légal, une prolongation de prise en charge ou une réorientation.</i></p>
<p>Article V. AUTORISATION D'HOSPITALISER EN CAS DE FORCE MAJEURE</p> <p>« le bénéficiaire » et/ou son « représentant légal » s'engage(nt) à autoriser le transfert du Bénéficiaire à l'hôpital par un service d'urgence (Pompiers, SAMU) ou par un personnel de l'APAEI pour que puisse être pratiquée, en cas d'urgence, toute hospitalisation, intervention chirurgicale, y compris une anesthésie ou une hospitalisation en secteur psychiatrique.</p>	<p><i>En cas d'urgence, l'établissement peut demander l'hospitalisation de l'usager.</i></p>

<p>Article VI. AUTORISATION D'UTILISATION DU DROIT A L'IMAGE</p> <p>« le bénéficiaire » et/ou son « représentant légal » s'engage(nt) à autoriser l'Etablissement à fixer, reproduire et communiquer au public sur tout type de support papier ou numérique les photographies et films pris dans le cadre de l'Accueil du Bénéficiaire.</p> <p>L'Etablissement s'interdit expressément de procéder à une exploitation pécuniaire des photographies ou films, ou susceptible de porter atteinte à la vie privée ou à la réputation du Bénéficiaire.</p> <p>« le bénéficiaire » et/ou son « représentant légal » se reconnaissent être entièrement remplis de leurs droits et ne pourront s'opposer ni prétendre à aucune rémunération pour l'exploitation des droits visés aux présentes.</p>	<p><i>En cas d'urgence, l'établissement peut demander l'hospitalisation de l'usager.</i></p>
<p>Article VII. INFORMATION RELATIVE A L'INFORMATION SUR LA PERSONNE DE CONFIANCE</p> <p>« le bénéficiaire » et/ou son « représentant légal » attestent avoir reçu de la part de l'Etablissement et compris l'information prévue à l'article 311-0-3 du code de l'action sociale et des familles relative au droit à désigner une personne de confiance et avoir reçu la notice d'information expliquant le rôle et les modalités de désignation et de révocation de la personne de confiance.</p>	<p><i>Chaque usager a le droit de désigner une personne de confiance qui, si elle le souhaite, l'accompagnera dans ses démarches afin de l'aider dans ses décisions.</i></p>
<p>Article VIII. AUTORISATION DE PARTICIPATION AUX ACTIONS DE PREVENTION ET DEPISTAGE ET ACCES AUX INFORMATIONS MEDICALES DE L'USAGER</p> <p>L'établissement, non médicalisé, est susceptible d'organiser des actions de prévention et de dépistage afin de contribuer à la santé du résident.</p> <p>L'établissement met en place un dossier médical partagé pour chaque résident. Le partage des informations médicales relatives à une situation individuelle est strictement limité à ce qui est nécessaire à l'accomplissement de la mission d'accompagnement. Le représentant légal de l'usager donne ainsi son accord pour un partage de ces informations entre les membres du personnel de l'établissement et les équipes médicales et médico-sociales extérieures à l'établissement</p>	<p><i>Le partage entre professionnels des informations nécessaires à la prise en charge est autorisé par l'usager et/ou son représentant légal.</i></p>

Article IX. MISE A JOUR DE LA PARTICIPATION FINANCIERE

Il est demandé une participation financière au Travailleur ou à son Représentant Légal pour contribuer aux repas et frais de Transport. Le montant de cette participation est fixé annuellement par le Conseil d'Administration. Actuellement, le montant de ces participations est :

Transport : 60€ par mois (à temps complet ou partiel),

La proratisation au nombre de jours transportés reste exceptionnelle et doit faire l'objet d'un accord du Directeur-Adjoint.

Transport Uniquement lié au FATH: 4€ par jour où le transport est utilisé, seulement s'il reste de la place dans le bus et que la PEC/dépose est sur le circuit existant.

Si le travailleur est absent de l'ESAT, les transports ne sont plus facturés qu'au bout d'une semaine complète.

La désinscription temporaire des transports ne peut se faire que pour un mois complet.

Un travailleur non inscrit sur les transports peut toutefois utiliser ces derniers à condition de bénéficier d'une place libre et de participer à hauteur de 4 € par jour.

Repas : 3.54€

Une participation peut également être demandée pour les frais occasionnés lors de certaines sorties.

C'est le Conseil d'Administration qui fixe annuellement le montant de la participation Transport.

Le coût du repas est indexé sur l'évolution du Minimum Garanti, fixé par l'Etat.

Article X. LE PROJET INDIVIDUEL DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

L'établissement s'engage à formaliser et communiquer le projet personnalisé dans le cadre d'une procédure établie garantissant ainsi un mode de communication et de participation de la personne accueillie adapté.

L'accompagnement s'appuie sur le Projet Personnalisé d'Accompagnement qui précise les objectifs visés ainsi que les prestations de mise en œuvre. Il est obligatoire, formalisé et actualisé annuellement avec la participation du Bénéficiaire et de son représentant légal. Il synthétise les souhaits et besoins exprimés par l'utilisateur et ceux motivés par l'équipe pluridisciplinaire. Il est annexé à cet avenant au cours de l'année en cours.

Le Projet individuel doit être élaboré chaque année

<p>Article XI. MODIFICATION DU CONTRAT DE SEJOUR ET RECOURS PERSONNE QUALIFIEE</p> <p>Chaque fois que nécessaire, les parties s'engagent mutuellement à réviser le contrat de séjour compte tenu de la modification de la législation, des moyens mis à disposition de l'établissement ou de l'évolution de la situation du résident ou de sa famille. Toute modification du présent contrat, comme de l'un de ses avenants ultérieurs, portant sur des dispositions essentielles, doit intervenir selon les mêmes modalités que lors de leur conclusion initiale.</p> <p>Toute personne prise en charge dans l'établissement peut faire appel à "une personne qualifiée" dont les coordonnées sont transmises à l'admission par l'établissement. Cette "personne qualifiée", extérieure à l'établissement, assure une fonction de médiation et d'accompagnement pour faire valoir les droits des personnes selon l'article L. 311-5 du CASF.</p>	<p><i>La discussion et la recherche de solution pouvant convenir aux deux parties en cas de conflit reste primordiale.</i></p>
<p>Article XII. CONDITIONS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE SEJOUR</p> <p>Conformément à l'article R. 243-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles, dès lors que le comportement du Bénéficiaire met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres usagers de l'établissement ou porte gravement atteinte aux biens, le Responsable de l'établissement peut prendre une mesure conservatoire, valable pour une durée maximale d'un mois, (échéance qui peut être prorogée jusqu'à l'intervention effective de la décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), qui suspend le maintien du Bénéficiaire au sein de l'établissement et par voie de conséquence le présent contrat.</p> <p>Il doit en informer immédiatement la Maison Départementale des Personnes Handicapées. La Commission des Droits et de l'Autonomie est seule habilitée à décider du maintien ou non du Bénéficiaire au sein de l'établissement à l'issue de la période de suspension.</p>	<p><i>L'Etablissement peut suspendre l'accueil en cas de problèmes importants.</i></p>
<p>Article XIII. RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE SEJOUR</p> <p>Dès lors que l'une ou l'autre des parties au présent contrat souhaite dénoncer celui-ci, elle doit notifier son intention à l'autre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>L'intention de l'établissement de rompre le présent contrat donne lieu à une information de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.</p> <p>Dans le mois qui suit l'envoi de cette lettre recommandée un entretien doit être organisé entre les parties, pour échanger sur les motifs de cette rupture et en évoquer les conséquences.</p> <p>La fin de la prise en charge du Bénéficiaire ne peut intervenir qu'à l'issue d'une décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, prise en application des articles L. 241-6 et R. 241-28 (6° et 7°) du Code de l'Action Sociale et des Familles.</p> <p>Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat de séjour.</p>	<p><i>La rupture du contrat de séjour n'intervient qu'à l'issue d'une décision de la CDAPH.</i></p>

Article XIV. SIGNATAIRES DU PRESENT CONTRAT

Le Travailleur

Madame ou Monsieur.....

Représentant légal du Bénéficiaire,

Le Directeur de l'Association APAEI du Sundgau Philippe BRANDENBURGER,

Le Directeur Adjoint de l'Association, Chef d'Etablissement ESAT Michael BIBER,

Le Travailleur (ou son représentant légal) atteste avoir pris connaissance de l'ensemble des termes de ce contrat ainsi que des documents afférents (projet d'Etablissement, règlement de fonctionnement, livret d'accueil) et accepte les règles définies dans ceux-ci et s'engage à les respecter.

Le présent contrat a été signé à DANNEMARIE le :,

Fait en double exemplaires

Le Travailleur,

Philippe BRANDENBURGER – Directeur d'Association

Le Représentant légal

Michael BIBER – Chef d'Etablissement

La signature de ce contrat vaut acceptation de l'ensemble des termes inscrits dans le projet d'Etablissement, le règlement de fonctionnement ainsi que le livret d'accueil.