

## Les 3 modes d'intervention dans l'aide à domicile

Chaque mode présente des caractéristiques particulières (formalités à la charge du particulier, continuité de service, coûts,...) dont la connaissance vous permettra d'effectuer un choix éclairé.

### Tableau comparatif :

	Direct	Mandataire	Prestataire
<b>Principe</b>	Vous êtes employeur	Vous êtes employeur	Vous êtes client
<b>Responsabilités, obligations et risques liés à l'emploi de l'intervenant</b>	<p>Vous assumez toutes les responsabilités, obligations et risques liés à l'emploi de l'intervenant(e).</p> <p>A compter de la signature du contrat de travail, c'est vous qui êtes responsable de l'application du droit du travail (Code du travail et convention collective du particulier employeur).</p>	<p>Vous assumez toutes les responsabilités, obligations et risques liés à l'emploi de l'intervenant(e).</p> <p>A compter de la signature du contrat de travail, c'est vous qui êtes responsable de l'application du droit du travail (Code du travail et convention collective du particulier employeur).</p>	<p>Aucune responsabilité, obligation ou risque lié à l'emploi de l'intervenant(e).</p> <p>C'est le prestataire qui assume toutes les responsabilités, obligations et risques.</p>
<b>Formalités et démarches administratives courantes</b>	<p>Vous vous chargez du recrutement et de toutes les formalités administratives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction du contrat de travail</li> <li>• Etablissement des bulletins de salaires</li> <li>• Paiements des salaires</li> <li>• Déclarations et paiements des cotisations sociales et fiscales</li> <li>• Rédaction des attestations de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail</li> <li>• Conservation de l'historique des documents pendant 5 ans.</li> </ul>	<p>Le mandataire se charge du recrutement et des formalités administratives courantes.</p> <p>Reste à votre charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements des salaires</li> <li>• Déclarations et paiements des cotisations sociales et fiscales.</li> <li>• Transmission au mandataire des informations relatives au salarié en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail.</li> <li>• Conservation de l'historique des documents pendant 5 ans à la fin de la durée du mandat.</li> </ul>	<p>Aucune. Le prestataire se charge de tout.</p>
<b>Situations particulières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de problèmes avec l'intervenant(e) c'est à vous de gérer la situation.</li> <li>• Le jour où vous n'avez plus besoin de l'intervenant ou que l'intervenant ne vient plus, c'est à vous de gérer la procédure de licenciement et de verser les indemnités dues.</li> <li>• En cas d'absence de l'intervenant(e) (congés ou maladie) c'est à vous de trouver un(e) remplaçant(e).</li> <li>• En cas d'absence (hospitalisation,...) ou de décès de la personne aidée, le particulier ou ses héritiers, continuent à verser le salaire à l'intervenant(e) jusqu'à son licenciement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de problèmes avec l'intervenant(e) c'est à vous de gérer la situation.</li> <li>• Le jour où vous n'avez plus besoin de l'intervenant ou que l'intervenant ne vient plus, c'est à vous de gérer la procédure de licenciement et de verser les indemnités dues.</li> <li>• En cas d'absence de l'intervenant(e) (congés ou maladie) c'est à vous de trouver un(e) remplaçant(e).</li> <li>• En cas d'absence (hospitalisation,...) ou de décès de la personne aidée, le particulier ou ses héritiers, continuent à verser le salaire à l'intervenant(e) jusqu'à son licenciement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir le prestataire en cas de problèmes avec l'intervenant(e). Vous avez la possibilité de changer facilement d'intervenant(e).</li> <li>• Informer au plus tôt le prestataire en cas d'absence prévue (suspension de la facturation)</li> <li>• Arrêt automatique du contrat de prestation en cas de décès de la personne aidée</li> </ul>
<b>Paiements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous versez tous les mois le salaire de l'intervenant(e) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- En CESU : toutes les cotisations vous seront</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous payez tous les mois les frais de gestion au mandataire.</li> <li>• Vous versez tous les mois le</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous réglez tous les mois la facture envoyée par le prestataire soit par chèque, soit par prélèvement, soit par virement, soit par cesu</li> </ul>

	<p>prélevées ensuite directement sur votre compte bancaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Par tout autre moyen de paiement : vous devrez payer ensuite tous les trimestres toutes les cotisations sociales</li> </ul>	<p>salaire de l'intervenant(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En CESH : toutes les cotisations vous seront prélevées ensuite directement sur votre compte bancaire.</li> <li>- Par tout autre moyen de paiement : vous devrez payer ensuite tous les trimestres toutes les cotisations sociales</li> </ul>	<p>préfinancé.</p>
<b>Avantages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Liberté de choix et d'organisation en fonction des contraintes du salarié</li> <li>✓ Formule la moins coûteuse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conseils et appuis fournis par le service mandataire</li> <li>✓ Procédure de recrutement simplifiée : la recherche et la sélection de candidats potentiels est effectuée par le mandataire.</li> <li>✓ Liberté de choix et d'organisation en fonction des contraintes du salarié</li> <li>✓ Pas de démarche administrative courante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aucune responsabilité liée à l'emploi d'un salarié C'est le prestataire qui est le seul responsable.</li> <li>✓ Continuité de service assurée par le prestataire en cas d'absences de l'intervenant(e) (congés, maladie,...)</li> <li>✓ Suspension de la facturation en cas de congés ou d'hospitalisation de la personne aidée</li> <li>✓ Arrêt automatique du contrat de prestation en cas de décès de la personne aidée</li> <li>✓ Possibilité de changer d'intervenant(e) s'il ne convient pas</li> <li>✓ Vous êtes couvert par une assurance professionnelle en cas de dommages</li> </ul>
<b>Inconvénients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Le particulier assume les responsabilités pleines et entières d'un employeur (respect du droit du travail, litiges, conflits,...)</li> <li>✗ Vous êtes liés par un contrat à durée indéterminée avec votre intervenant(e) salarié. Au delà de la période d'essai de 2 mois, si vous souhaitez arrêter, vous devez procéder à un licenciement.</li> <li>✗ Le particulier a toutes les obligations d'un employeur notamment en ce qui concerne les démarches administratives : contrat de travail, déclarations sociales et fiscales, attestations de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail,...</li> <li>✗ Le particulier ne dispose</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Le particulier assume les responsabilités pleines et entières d'un employeur (respect du droit du travail, litiges, conflits,...)</li> <li>✗ Vous êtes liés par un contrat à durée indéterminée avec votre intervenant(e) salarié. Au delà de la période d'essai de 2 mois, si vous souhaitez arrêter, vous devez procéder à un licenciement.</li> <li>✗ Le particulier ne dispose pas de remplaçant(e) pendant les absences de son salarié (congés, maladie,..)</li> <li>✗ Pas de suspension ou d'arrêt automatique du contrat de travail en cas de congés, d'hospitalisation ou de décès de la personne aidée. Le salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Le prestataire refusera les demandes qui ne respectent pas le droit du travail</li> <li>✗ Formule un peu plus coûteuse</li> </ul>

	<p>pas de remplaçant(e) pendant les absences de son salarié (congés payés, maladie,...)</p> <p>✗ Pas de suspension ou d'arrêt automatique du contrat de travail en cas d'absence pour congés, d'hospitalisation ou de décès de la personne aidée. Le salaire de l'intervenant doit être versé jusqu'à son licenciement.</p> <p>✗ Aucune assurance professionnelle en cas de dommages</p>	<p>de l'intervenant doit être versé jusqu'à son licenciement.</p> <p>✗ Aucune assurance professionnelle en cas de dommages</p>	
--	--	--	--

## I - Le mode Prestataire

Le mode prestataire est le mode recommandé pour pratiquement toutes les interventions à domicile et de surcroît si la personne est âgée ou en situation de handicap.

L'intervenant à domicile est employé et payé par le service prestataire, qui s'occupe de tous les aspects administratifs et légaux. C'est donc **A VOS COTES** qui supporte toutes les responsabilités en tant qu'employeur.

### Quels avantages pour le particulier ?

- ✓ Aucune responsabilité liée à l'emploi d'un salarié
- ✓ C'est le prestataire qui est le seul responsable.
- ✓ Continuité de service assurée par le prestataire en cas d'absences de l'intervenant(e) (congés, maladie,...)
- ✓ Suspension de la facturation en cas de congés ou d'hospitalisation de la personne aidée
- ✓ Arrêt automatique du contrat de prestation en cas de décès de la personne aidée
- ✓ Possibilité de changer d'intervenant(e) s'il ne convient pas
- ✓ Vous êtes couvert par une assurance professionnelle en cas de dommages

### Quels inconvénients pour le particulier ?

- ✗ Le prestataire refusera les demandes qui ne respectent pas le droit du travail
- ✗ Formule un peu plus coûteuse

### Détail des formalités que vous devez accomplir :

Aucune. Le prestataire se charge de tout.

## II - Le mode Mandataire

L'intervenant à domicile est employé et payé par le particulier ; ils sont liés par un contrat de travail. Le mode mandataire s'adresse donc aux personnes qui sont prêtes à assumer l'ensemble des responsabilités, obligations et risques inhérentes au statut d'employeur mais qui souhaitent être déchargées des obligations administratives courantes. Attention les obligations administratives non courantes restent à leur charge.

### Quels avantages pour le particulier ?

- ✓ Conseils et appuis fournis par le service mandataire
- ✓ Procédure de recrutement simplifiée : la recherche et la sélection de candidats potentiels est effectuée par le mandataire.
- ✓ Liberté de choix et d'organisation en fonction des contraintes du salarié
- ✓ Pas de démarche administrative courante

### Quels inconvénients pour le particulier ?

- ✗ Le particulier assume les responsabilités pleines et entières d'un employeur (respect du droit du travail, litiges, conflits,...)
- ✗ Vous êtes liés par un contrat à durée indéterminée avec votre intervenant(e) salarié. Au delà de la période d'essai de 2 mois, si vous souhaitez arrêter, vous devez procéder à un licenciement.
- ✗ Le particulier ne dispose pas de remplaçant(e) pendant les absences de son salarié (congés, maladie,...)
- ✗ Pas de suspension ou d'arrêt automatique du contrat de travail en cas de congés, d'hospitalisation ou de décès de la personne aidée. Le salaire de l'intervenant doit être versé jusqu'à son licenciement.
- ✗ Aucune assurance professionnelle en cas de dommages

### Détail des formalités que vous devez accomplir :

- Vous recherchez et recrutez l'intervenant (et ses remplaçants éventuels en cas d'absence liée aux congés et aux arrêts maladie). Le service mandataire peut vous proposer des candidats.
- Vous fixez les heures d'intervention
- Vous signez le contrat de travail proposé par le service mandataire
- Vous payez le salaire de votre salarié
- Vous respectez les obligations des congés payés
- Vous indemnisez le salarié de ses frais de déplacement
- Vous payez les charges sociales à l'URSSAF
- Vous respectez la procédure de licenciement en cas de rupture du contrat de travail
- Vous versez les indemnités dues
- Vous payez des frais de gestion au service mandataire
- Vous devez conserver l'historique des documents pendant 5 ans à la fin du mandat

### III - Le mode Emploi Direct (dit « gré à gré »)

L'intervenant à domicile est employé et payé par le particulier : l'emploi direct s'adresse donc uniquement aux personnes qui sont prêtes à assumer l'ensemble des responsabilités, obligations et risques inhérentes au statut d'employeur, ainsi que toutes les démarches administratives.

#### Quels avantages pour le particulier ?

- ✓ Liberté de choix et d'organisation en fonction des contraintes du salarié
- ✓ Formule la moins coûteuse

#### Quels inconvénients pour le particulier ?

- ✗ Le particulier assume les responsabilités pleines et entières d'un employeur (respect du droit du travail, litiges, conflits,...)
- ✗ Vous êtes liés par un contrat à durée indéterminée avec votre intervenant(e) salarié. Au delà de la période d'essai de 2 mois, si vous souhaitez arrêter, vous devez procéder à un licenciement.
- ✗ Le particulier a toutes les obligations d'un employeur notamment en ce qui concerne les démarches administratives : contrat de travail, déclarations sociales et fiscales, attestations de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail,...
- ✗ Le particulier ne dispose pas de remplaçant(e) pendant les absences de son salarié (congés payés, maladie,...)
- ✗ Pas de suspension ou d'arrêt automatique du contrat de travail en cas d'absence pour congés, d'hospitalisation ou de décès de la personne aidée. Le salaire de l'intervenant doit être versé jusqu'à son licenciement.
- ✗ Aucune assurance professionnelle en cas de dommages

### Détail des formalités que vous devez accomplir :

- Vous recherchez et recrutez le salarié (et ses remplaçants éventuels en cas d'absence liée aux congés et aux arrêts maladie)
- Vous devez vous assurer de l'identité du salarié : carte d'identité ou passeport en cours de validité
- Vous devez vous assurer que le futur salarié est libre de tout engagement ; il est conseillé de vérifier l'expérience et la qualification du salarié en lui demandant des copies des certificats de travail, des diplômes
- Vous fixez les heures d'intervention et établissez le contrat de travail
- si le salarié ne détient pas de numéro de sécurité sociale, vous devez l'inscrire sous 8 jours auprès de la CPAM
- Vous devez vous immatriculer en tant qu'employeur : soit auprès de l'URSSAF, soit en renvoyant le premier volet social au Centre national du chèque emploi service (CNCESU)
- Vous devez vérifier en fonction de l'emploi que va occuper le salarié, les contrats d'assurance que vous avez souscrits (assurance dommages et assurance véhicule notamment)
- Vous devez établir chaque mois un bulletin de salaire même si vous utilisez le CESU (voir le modèle en annexe de la convention collective des salariés du particulier-employeur) et rémunérez le(s) salarié(s)
- Vous devez procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires selon le cas soit auprès de l'URSSAF soit chaque mois par le biais du volet CESU qui vous fera part du montant des cotisations sociales que vous devrez payer
- Vous indemnisez le cas échéant le salarié de ses frais de déplacements
- Vous devez effectuer les démarches relatives aux arrêts de travail (maladie, accidents de travail, etc.)
- Vous gérez la relation de travail
- Vous devez respecter la procédure de licenciement en cas de rupture du contrat de travail
- Vous devez verser les indemnités dues
- Vous devez conserver de l'historique des documents pendant 5 ans