

LES MODES D'INTERVENTION

En fonction des besoins de la personne âgée ou des demandes formulées par son entourage, différents types d'interventions sont possibles pour faciliter sa vie quotidienne ou lui permettre de conserver une vie sociale

I - Le mode Prestataire

En mode prestataire, le bénéficiaire d'une prestation achète un service. L'intervenant à domicile est dans ce cas le salarié d'une association, d'une entreprise, etc.

Avantages :

Le bénéficiaire est totalement déchargé de toutes les obligations de l'employeur. Il règle une facture de prestation de services. Le mode prestataire s'adresse aux personnes ne souhaitant ni responsabilité d'employeur, ni contraintes administratives.

Les remplacements en cas d'absence de l'intervenante sont assurés

Inconvénients :

La prestation de service est plus onéreuse que les autres modes d'intervention.

II - Le mode Mandataire

En mode mandataire, vous restez l'employeur de l'intervenant à domicile, mais vous mandatez une structure qui se charge des formalités administratives et du remplacement du salarié en son absence (maladie, congé, formation).

Avantages :

Le mode mandataire s'adresse donc aux personnes prêtes à assumer les responsabilités d'employeur sans les contraintes administratives liées à ce statut.

Inconvénients :

Il est nécessaire de rémunérer le mandataire pour sa fonction d'intermédiaire.

De plus, la personne qui utilise un service, doit posséder la capacité juridique suffisante pour devenir employeur. Enfin, si un accident, une hospitalisation ou même le décès de l'employeur arrivent, il y a rupture du contrat de travail. C'est au mandant de procéder au licenciement et de régler les indemnités correspondantes.

III - Le mode Emploi Direct, dit « gré à gré »

Vous cherchez à employer une personne à domicile. Vous avez identifié la personne qu'il vous faut et vous souhaitez l'embaucher.

Avantages :

Vous avez le choix du salarié et vous l'employez directement sans passer par un intermédiaire.

Responsabilités :

Vous devez connaître les droits et respecter les obligations qui vous incombent en tant qu'employeur.

Les formalités d'embauche et le contrat de travail

Vous devez déclarer la personne recrutée auprès d'un organisme de protection sociale et établir un contrat de travail.

La durée hebdomadaire du travail est inscrite dans la convention nationale des salariés du particulier employeur.

Les congés annuels

Chaque salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif.

La rémunération

La rémunération de votre salarié à domicile est réglementée par le code du travail et par la convention collective. Des salaires de base minimum ont été fixés en fonction de l'âge, de l'ancienneté, de la nature de l'emploi, de l'expérience ainsi que d'éventuels avantages en nature ou frais obligatoires annexes.

La fin du contrat

Le contrat de travail qui vous lie à votre employé peut prendre fin dans trois cas précis : le licenciement, la démission, le décès du salarié ou de l'employeur, la fin du CDD.

Les conditions de fin de contrat répondent à des règles strictes concernant à la fois votre employé et vous-même. En les respectant, vous éviterez tout litige.



Si vous n'avez pas de conjoint ou si celui-ci ne souhaite pas garder le salarié à son service, après votre décès le contrat de travail de ce salarié prend fin immédiatement, le jour du décès.

Une procédure de fin de contrat est obligatoire et doit être mise en place.

Si vos héritiers acceptent la succession, ils doivent alors payer au salarié licencié son dernier salaire, une indemnité de préavis, une indemnité de licenciement calculée selon son ancienneté, une indemnité de congés payés.

Ce document a été réalisé avec les informations du site Service-Public.fr