

Les responsabilités du particulier employeur

Le rôle du mandataire



Avril 2014



PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTE-NORMANDIE

Avant-Propos

Que ce soit pour faire garder des enfants, assurer des heures de ménage ou se faire assister lors d'une situation de perte d'autonomie à son domicile, un particulier peut employer un ou plusieurs salariés.

Il peut le faire soit en emploi direct soit en s'adressant à une structure mandataire chargée d'exécuter certaines obligations pour son compte.

En France, plus de 2,5 millions de particuliers employeurs emploient 1,3 million de salariés. (Source IRCM) .Cette activité représente 580 millions d'heures travaillées. (Source : ACOSS)

En Haute-Normandie près de 70 000 particuliers ont fait ce choix et emploient pour 15 millions d'heures plus de 40 000 salariés (Source FEPEM).

1 900 000 heures sont réalisées dans le cadre de l'activité mandataire.

Etre salarié d'un particulier employeur, c'est exercer un métier à temps plein ou à temps partiel consistant à prendre en charge tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager. C'est également bénéficier des dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, d'une protection sociale et d'un dispositif de formation adapté.

La relation qui s'établit entre celui qui devient particulier employeur et celui qui devient son salarié peut être compliquée par une méconnaissance des responsabilités et des obligations de chacun. La particularité du lieu de travail, situé au domicile, dans une sphère intime, peut engendrer des situations oubliées des limites de l'activité professionnelle.

L'appui d'un organisme mandataire de services à la personne sur la gestion administrative peut s'avérer utile pour sécuriser les particuliers-employeurs.

Cependant, son intervention doit réunir l'évaluation des besoins réels des particuliers employeurs et le conseil lors de la présélection des salariés.

Ce document qui est volontairement synthétique a été réalisé par la DIRECCTE de Haute-Normandie, en concertation avec des réseaux de Services à la Personne, la Fédération des Particuliers Employeurs et la CARSAT Normandie

Il a pour ambition de vous guider et de souligner des principes de droit, et des points de vigilance en matière de prévention des risques professionnels.

Georges Decker

Responsable de l'Unité Territoriale de Seine-Maritime
Direccte Haute-Normandie

Les sites internet suivants peuvent apporter des réponses complémentaires et l'approfondissement de certains thèmes
<http://www.netparticulier.fr/home.html>
<http://www.prevention-ircem.fr/mission-nationale/>
<http://www.fepem.fr/accueil>

Sommaire

Les question d'hygiène et de sécurité, de santé
au travail et de risques professionnels page 6

Les bonnes pratiques professionnelles et déontologiquespage 7

La prévention de la maltraitance page 8

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie page 9

Les responsabilités du particulier employeur dans le cadre du mandat, Le rôle du mandataire dans le cadre de l'agrément

Le cadre juridique du recours au service mandataire est déterminé notamment par les articles L 7232-6 et L7233-1 du code du travail. Il permet de répondre aux attentes et aux besoins de certaines personnes.

Le service mandataire évalue les besoins du mandant en vue de présélectionner des candidats, propose le recrutement d'un salarié possédant les qualifications les plus adaptées à la situation du particulier ; Une fois le candidat embauché par le particulier employeur, le service mandataire accomplit les formalités administratives, les

déclarations sociales et fiscales dans le cadre **d'un contrat de mandat ; L'ensemble de ces prestations fait l'objet d'un devis et d'une facturation claire et détaillée.**

Le service mandataire remet un livret d'accueil au particulier employeur comportant notamment des informations sur ses principales responsabilités.

L'organisme mandataire ne peut se substituer au particulier employeur pour le versement des salaires et charges. Le service mandataire doit informer respectivement le salarié et le particulier employeur des engagements réciproques nés du contrat de travail. Il assure le conseil et l'accompagnement des intervenants.



Il doit également pendant la durée du mandat rappeler au moins une fois par an au particulier employeur ses obligations liées au statut d'employeur portant sur :

Les questions d'hygiène et de sécurité, de santé au travail et de risques professionnels

Il est, en effet, de la responsabilité du particulier employeur de veiller à garantir la santé et la sécurité de son (ou de ses) salarié(s) sur le lieu de travail que constitue son domicile.

A cet effet, l'aménagement et l'équipement du domicile doit permettre de supprimer ou de limiter les risques :

- Port de charges
- Risques électriques
- Chutes
- Explosion



■ Un repérage des situations à risque au domicile permet de protéger la santé d'un salarié.

■ De l'attention et des gestes simples peuvent souvent réduire les risques.

■ Des mesures de prévention plus appropriées peuvent se révéler nécessaires. Il sera alors indispensable de mettre en œuvre des actions permettant de garantir la sécurité du salarié.

Médecine du travail

Les articles L. 7221-2 et L. 3123-11 du code du travail précisent que les salariés employés de maison à temps partiel doivent bénéficier, comme les salariés employés de maison à temps complet, de la surveillance médicale prévue par l'article L. 7214-1 du code du travail.

La visite médicale d'embauche

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être réalisée avant l'expiration de la période d'essai. Si le salarié est soumis à une surveillance médicale (travailleur handicapé par ex) la visite médicale devra avoir lieu avant l'embauche.

La visite médicale de suivi

Quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, l'employeur est tenu de faire passer une visite médicale à son (ou ses) salarié(s). Le temps passé à cet examen est pris soit sur le temps de travail, sans retenue de salaire, soit

hors du temps de travail, et rémunéré comme tel.

Déclaration d'accident du travail

- La victime de l'accident doit informer son employeur dans les 24 h qui suivent l'événement.
- L'employeur doit le déclarer dans les 48 h, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la caisse de sécurité sociale dont il dépend et informer le mandataire.
- En cas de non déclaration de l'accident de travail par l'employeur, le salarié pourra faire lui-même cette déclaration dans les deux ans qui suivent l'accident.

Indemnité complémentaire

En fonction du contrat d'adhésion souscrit par le particulier employeur auprès de l'IRCEM, le salarié, en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité, peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnisation complémentaire de la sécurité sociale, par l'intermédiaire de : **IRCEM Prévoyance.**

(Le n° d'appel non surtaxé d'IRCEM est le 0 980 980 990).

Pour ce faire :

- Soit le salarié adresse ses décomptes de sécurité sociale au service mandataire qui se chargera de compléter les bordereaux pour IRCEM Prévoyance et les fera suivre ;
- Soit le salarié se procure les bordereaux de demande d'indemnisation auprès d'IRCEM Prévoyance et

les renvoie par ses propres moyens.

En cas d'incapacité de travail, le salarié du particulier employeur bénéficie d'un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale. Le versement intervient à partir du 8ème jour de l'arrêt en cas de maladie.

En cas d'accident du travail, le versement intervient dès le premier jour d'arrêt chez l'employeur où a eu lieu l'accident.

Les remplacements à durée déterminée :

En cas d'absence de l'intervenant, le particulier employeur doit le signaler au service mandataire qui doit rechercher et présenter un remplaçant.

Un contrat de travail à durée déterminée doit être établi avec le salarié assurant le remplacement, dans les deux jours suivants le début de la relation de travail.

A la fin du CDD, le salarié percevra, lors de l'établissement du solde de tout compte, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant la durée du contrat. Cette indemnité est due au titre de l'indemnité de précarité inhérente à tout contrat de travail à durée déterminée.



Les bonnes pratiques professionnelles et déontologiques

En aucun cas le salarié d'un particulier employeur ne doit dispenser de soins.

Les actes relevant d'une prescription médicale ne peuvent être réalisés que par des personnels qualifiés pour le faire.

Le particulier employeur doit respecter les obligations légales du code du travail ainsi que celles de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, consultables dans les locaux du mandataire et sur le site:

<http://www.legifrance.gouv.fr>

et

<http://www.netparticulier.fr>

Le contrat de mandat, signé entre le particulier employeur et le service mandataire, peut être résilié par chacune des parties. (voir conditions dans le contrat de mandat).

Toutefois, la résiliation du contrat de mandat n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail entre le salarié et le particulier employeur.

Absences et hospitalisation

L'absence ou l'hospitalisation du particulier employeur, ne suspendent pas le contrat de travail.

La rémunération devra être maintenue. Le service mandataire doit être informé de la situation rapidement.

Les congés annuels

Tout salarié, et quelle que soit sa durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, bénéficie de deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois travaillé (ou période de quatre semaines ou périodes équivalentes à 24 jours ouvrables).

Un congé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être octroyé au cours de la période légale allant du 1er mai au 31 octobre, sauf accord écrit entre les parties.

La durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq semaines). Durant cette prise de congés, le particulier employeur ne doit aucune indemnité, celle-ci ayant déjà été perçue au titre de la majoration de 10 % prévue pour ses congés

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long pour permettre au salarié l'organisation de ses vacances.

Démission

Un salarié en contrat à durée indéterminée peut décider de rompre son contrat sans avoir à justifier sa démission. Il doit toutefois exprimer sa décision par écrit. Cet écrit fixe le point de départ du préavis calculé selon son ancienneté.

Licenciements

S'il souhaite engager une procédure de licenciement de son salarié, le particulier employeur est informé par le service mandataire des conditions et délais légaux à respecter.

Toute rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, ne peut être prononcée sans un motif réel et sérieux. En dehors de la faute grave ou de la faute lourde, le délai de préavis doit être respecté conformément aux délais stipulés dans la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et indiqués sur tout contrat de travail à durée indéterminée.

Attention : Pour ce qui relève des licenciements pour inaptitude, si le salarié est déclaré inapte par la médecine du travail dans le cadre de son intervention pour le particulier ou dans le cadre d'un autre contrat de travail lié à son activité, le particulier

employeur devra procéder au licenciement du salarié même s'il n'est pas à l'initiative de la visite médicale. Il devra s'acquitter des indemnités de licenciements prévues.

Si le salarié est déclaré inapte suite à un accident de travail, le particulier employeur chez lequel s'est produit l'accident s'acquittera du paiement de l'indemnité spéciale de licenciement dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle ainsi qu'au règlement du préavis bien qu'il ne soit pas réalisé en raison de l'état de santé du salarié.

La prévention de la maltraitance

Qu'appelle-t-on maltraitance ?

La maltraitance porte atteinte à la dignité d'une personne. Est considéré comme maltraitant tout acte allant de la négligence passive à la violence.

Elle peut être délibérée ou inconsciente, ponctuelle ou répétitive, et peut prendre plusieurs formes : physique, verbale, psychologique, financière et médicale.

Des critiques infondées ou répétitives, des brimades ou menaces induisent la dévalorisation d'une personne.

L'essentiel des actes de maltraitance sanctionnés par le code pénal consiste en des actes de violence

exercés sur des personnes dites vulnérables.

Le Conseil de l'Europe de 1987 a défini la maltraitance comme une « violence caractérisée par tout acte ou omission par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique, à sa liberté, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière ».

En 1992, le Conseil de l'Europe a affiné cette définition en listant les différents types de maltraitance :

- **La maltraitance physique,**
- **La maltraitance psychologique** (violences verbales, dévalorisation, jugement, abus d'autorité, assaut verbal, chantage, menaces, infantilisation),
- **La maltraitance passive** (négligence relevant de l'ignorance, de l'inattention de l'entourage),
- **La maltraitance sociale** (non-respect de l'intimité, isolement, indifférence à la personne prise en charge, limitation de la liberté de la personne, privation de l'exercice des droits civiques, d'une pratique religieuse),
- **La maltraitance médicale/thérapeutique** (absence de prise en compte de la douleur, absence de soins),
- **La maltraitance matérielle et architecturale** (locaux vétustes, inadaptés...),
- **La maltraitance financière,**
- **La maltraitance institutionnelle.**

Le service mandataire organise pour les salariés des séances d'information et de sensibilisation à la prévention de la maltraitance.

L'objectif de ces rencontres est de dialoguer sur le sujet de la maltraitance avec les salariés en favorisant la disponibilité de l'encadrement du service pour les professionnels en difficulté.

Il est possible d'avoir recours au réseau national d'écoute et de suivi des signalements des cas de maltraitance à personnes âgées tel que le réseau d'écoute et de prévention ALMA, «Allo maltraitance des personnes âgées», numéro national 39 77 (association à but non lucratif).

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie

Synonyme d'évolution de compétences pour les salariés, de qualité de

service pour l'employeur, la formation continue est la clé d'une collaboration réussie entre le salarié et le particulier employeur.

La formation continue est un droit dont bénéficient les salariés du particulier employeur

L'institut IPERIA accompagne les salariés et leurs employeurs dans leurs démarches de formation et propose une offre de formations en lien avec les attentes de chacun.

Pour les formations ou qualifications non prises en charge par l'institut IPERIA, une participation de l'action sociale de l'IRCEM Prévoyance, peut être sollicitée. Elle est calculée en fonction des revenus et du montant de la dépense.

Un numéro vert 0 800 820 920

(appel gratuit d'un poste fixe) permet d'obtenir tout renseignement sur

les dates et lieux des formations proposées.

Pour information en Seine Maritime, deux centres de formation sont labellisés :

■ MFR de Saint-Valéry-en-Caux
Tel. 02.35.97.06.88

■ MFREO Les deux Rivières Rouen
Tél : 02.35.08.21.61

Avec le soutien de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), l'Institut IPERIA propose également des rencontres entre professionnels «Les relais assistants de vie». Ces rencontres, animées par un formateur, sont l'opportunité pour les salariés isolés, d'échanger et de partager leurs expériences, mais aussi d'obtenir des informations liées à l'actualité de leur métier.

La participation **est gratuite**, sous condition de s'inscrire et de s'engager à participer à cinq séances (de 3 h) minimum.

Les informations relatives aux lieux de ces séances, sont disponibles au même numéro vert indiqué ci-dessus.

Pour tout complément d'information votre référent mandataire reste à votre disposition. ■



**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Haute-Normandie**

DIRECCTE

Unité Territoriale de Seine-Maritime

Services à la personne

**2, Rue Saint-Sever -Cité Administrative-
76032 Rouen cedex**