

Les obligations nées de votre —statut d'employeur (suite)

- ➔ En cas d'accident du travail ou de maladie de votre salarié :

La dispense pour le salarié d'exécuter son travail, en cas de maladie ou d'accident, fait disparaître pour l'employeur l'obligation de le rémunérer.

Un complément de salaire pourrait vous être demandé mais uniquement sous certaines conditions d'ancienneté de service.

- ➔ En cas de demande de congés exceptionnels de votre salarié :

En cas **d'événements personnels** (décès d'un membre de la famille, mariage...), votre salarié a droit à un certain nombre de jours de congés, pour partie rémunérés.

- ➔ Si vous souhaitez partir en vacances pendant une période où votre employé devait intervenir chez vous ou si vous devez vous absenter pour une cause imprévue (soins, hospitalisation temporaire...) :

La règle qui prévaut est celle du respect des termes du contrat de travail.

- ▶ Les heures dues pendant la période considérée doivent être payées même si aucun travail effectif n'est réalisé.

Se décharger d'une partie des soucis d'employeur c'est possible ...

- ➔ Grâce à notre service mandataire :

Nous vous assisterons et vous conseillerons afin de vous permettre, en toute tranquillité, de bénéficier d'un service de qualité :

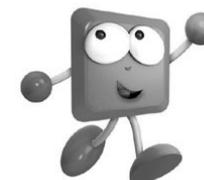
- conformément à **vos besoins**,
- dans le respect **de vos droits**.

N'hésitez pas à vous renseigner !
Nous sommes là pour vous écouter.



Service Mandataire

Ce qu'il vous faut savoir



- ➔ Vos droits
- ➔ Vos devoirs



Les particularités du Service mandataire

L'Association à laquelle vous faites appel se charge de **vous mettre en relation** avec les intervenants à domicile susceptibles de vous apporter leurs compétences dans un rôle d'aide ou de garde à domicile.

L'Association mandataire intervient en qualité d'**intermédiaire** puisque outre le service de placement de personnels qualifiés, elle assure **la rédaction d'un certain nombre de formalités administratives** qui incombent normalement à l'employeur :

- ➔ **Elaboration** du contrat de travail,
- ➔ **Etablissement mensuel** des bulletins de paie,
- ➔ **Calcul** des cotisations et déclarations à l'URSSAF, etc...

De même, **elle s'assure de la parfaite compétence** de la personne placée et réalise pour vous d'autres services essentiels tels que :

- ➔ le remplacement des intervenants en cas d'absence
- ➔ le suivi des interventions, etc...

Toutefois, l'Association mandataire ne peut rémunérer l'intervenant à domicile.

C'est vous, juridiquement, qui avez le statut d'employeur.

Vos devoirs d'employeur

Concrètement, si l'Association exécute pour vous diverses formalités, vous restez **libre de refuser le salarié** que l'on vous propose et vous devez assumer en tout état de cause les **fonctions** et **obligations** de l'employeur conformément aux dispositions de la Convention Collective du Travail des Particuliers employeurs du 24/11/1999.

A ce titre, vous devez :

- ➔ **Signer le contrat de travail** et l'ensemble des documents relatifs à l'emploi de la personne intervenant à domicile.
- ➔ **Définir les horaires et la nature** du travail demandé.
- ➔ **Exercer le pouvoir de direction** et prendre le cas échéant **les mesures disciplinaires** que vous jugerez nécessaires (avertissement, licenciement...) en cas de manquement dans la réalisation du travail demandé.
- ➔ **Payer le salaire dû** à votre salarié ainsi que les **Congés Payés acquis** pendant la période de référence.

Sur ces points, le service mandataire est là pour vous apporter aide et conseils. N'hésitez pas à nous solliciter.

Les obligations nées de votre statut d'employeur

La Convention Collective des Particuliers Employeurs détermine la nature de vos obligations, en cas notamment de survenance d'un certain nombre d'événements particuliers :

➔ **En cas de mésentente avec le salarié :**

Une fois la période d'essai d'un mois passée, vous êtes considéré **comme ayant accepté votre employé**.

Si vous souhaitez pourtant vous en séparer, vous devez entamer une procédure de **licenciement**. Celle-ci doit obéir à des règles précises de forme et être motivée (faute réelle et sérieuse reprochée à votre employé).

Notre association est là pour vous assister dans ces démarches et essayer le cas échéant de trouver une solution à l'amiable entre les différentes parties.

➔ **Autre cas de rupture du contrat de travail :**

Le départ en maison de retraite ou le décès de l'employeur a pour conséquence d'entraîner la rupture du contrat de travail. **Il est assimilable en droit à un licenciement.**