

APA - LES DIFFERENTS MODES D'INTERVENTION A DOMICILE

	SERVICE PRESTATAIRE	PARTICULIER EMPLOYEUR AIDE PAR UN SERVICE MANDATAIRE	PARTICULIER EMPLOYEUR GRE A GRE
Définition	Modalités d'intervention où l'Association est employeur des intervenants à domicile et en assume l'entière responsabilité. L'Association fournit une prestation de service.	Modalités d'intervention où le Particulier - Employeur mandate l'Association pour apporter son concours dans les démarches liées à l'emploi d'un salarié (recrutement, fiches de paie, ...).	Modalités d'intervention où le Particulier - Employeur assume seul les responsabilités d'employeur.
GARANTIE DE L'INTERVENTION	OUI - Le prestataire assure : une garantie professionnelle : personnel recruté, formé et compétent une garantie de la prestation : - respect d'une charte de qualité, - proposition de service adapté à la demande, - remplacement assuré en cas de congés payés ou de maladie de l'intervenant	OUI Le service mandataire s'engage à mettre en relation l'employeur avec du personnel compétent susceptible de lui donner toute satisfaction.	NON Le système du gré à gré ne permet pas théoriquement de garantir la qualité de l'intervention.
ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITE DE LA PERSONNE AIDEE	NON Le prestataire est responsable des agissements de ses salariés. Il est seul habilité à réagir en cas de problèmes liés à l'intervention (dégradation, mauvaise exécution, vol, ...).	OUI limitée Le service mandataire ne peut aider l'employeur particulier que dans le cadre des limites prévues par la Loi (conseils, écoute, ...). L'employeur reste seul décisionnaire et responsable de toute action entreprise dans le cadre de sa responsabilité d'employeur.	OUI La personne aidée en tant qu'employeur est seule responsable du travail de sa salariée. En cas de problème, elle doit trouver elle-même les solutions adaptées (sanctions, licenciements, ...).
CONTINUITÉ AUTOMATIQUE DE L'INTERVENTION EN CAS D'ABSENCE DE L'INTERVENANT	OUI Le prestataire s'engage à fournir à l'employeur une personne répondant exactement à ses besoins pour pallier l'absence prévisible ou non de la titulaire du poste (congés payés, maladie, ...).	OUI Le mandataire s'engage à fournir à l'employeur une personne répondant exactement à ses besoins pour pallier l'absence prévisible ou non de la titulaire du poste (congés payés, maladie, ...) et à s'occuper des démarches administratives correspondantes (déclaration d'arrêt de travail, ...).	NON L'employeur privé doit recruter une nouvelle employée avec les obligations légales liées à cette embauche : signature éventuelle du contrat de travail, paiement des indemnités de départ, de licenciement éventuel, ...
SOUPLESSE D'INTERVENTION	OUI La personne aidée paie une prestation en fonction de ses besoins qui sont pris en compte dans un plan d'aide individualisé. En cas de changement de la situation, il faudra qu'elle en informe le service de l'APA afin que son plan d'aide soit actualisé.	NON La règle qui prévaut est celle du respect du contrat de travail. Les heures garanties par contrat doivent être effectuées, aux heures normalement prévues. L'employeur, s'absentant pour convenances personnelles (congés) ou ne souhaitant pas un jour donné d'intervention, doit malgré tout maintenir la rémunération de son salarié.	NON Le contrat de travail, même non écrit, doit être respecté et les heures payées. L'aide à domicile payée par Chèque Emploi Service Universel (CESU) peut légalement exiger que les heures effectuées un mois donné lui soient payées sur la même base le mois suivant, même en l'absence de travail effectif.
SURCOUT EVENTUEL POUR LA PERSONNE AIDEE	OUI Le reste à charge éventuel est égal à la différence entre le tarif de prise en charge APA et celui facturé par le service.	OUI '- en cas de licenciement : si mécontente, départ en maison de retraite '- en cas de dégâts occasionnés au domicile : pas de protection possible par l'assurance '- en cas de remplacement temporaire : prime de fin de CDD due à l'employée Les indemnités de licenciement liés au décès ou à l'hospitalisation de l'employeur sont couvertes par une garantie salariale.	OUI '- en cas de licenciement : si mécontente, départ en maison de retraite, décès, ... '- en cas de dégâts occasionnés au domicile : pas de protection possible par l'assurance '- en cas d'intervention d'un salarié indélégitime '- en cas d'intervention temporaire d'un salarié : prime de fin de CDD due à l'employée Les indemnités de licenciement liés au décès ou à l'hospitalisation de l'employeur sont couvertes par une garantie salariale.