



ASSOCIATION MANDATAIRE
LABEL QUALIMANDAT

LIVRET D'ACCUEIL

**SERVICE D'AIDE A DOMICILE POUR
LES PERSONNES FRAGILISEES
PAR L'ÂGE, LA MALADIE, LE HANDICAP
Agrément N° SAP431756584**

Depuis 1998



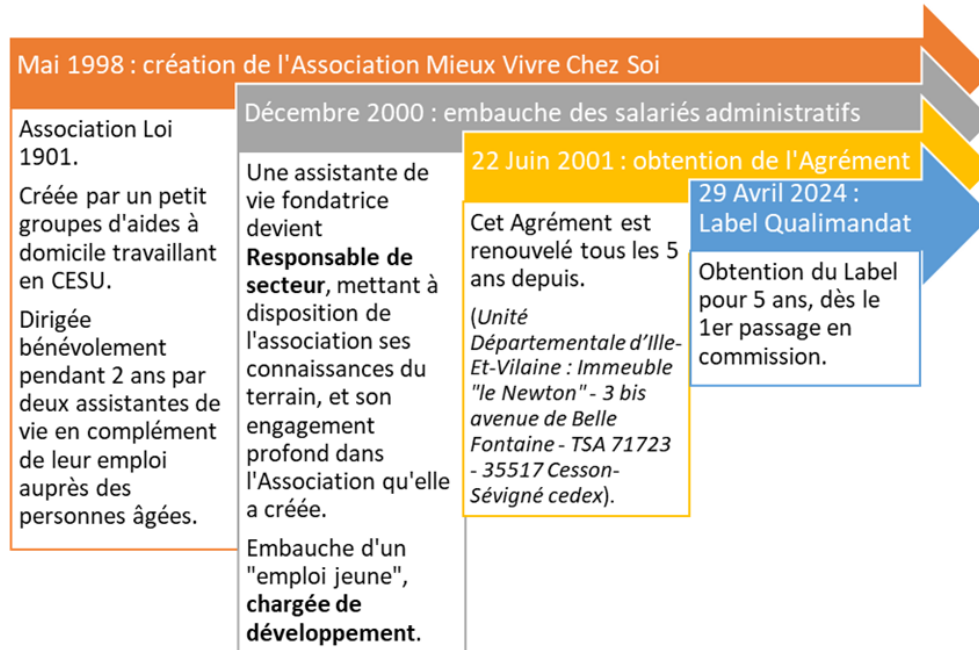
SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
PRESENTATION DE L'ASSOCIATION	1
1. Historique	1
2. Secteur d'activité	1
3. Organigramme	1
4. Secteur d'intervention	1
PROJET ASSOCIATIF	2
LABEL QUALIMANDAT : UN GAGE DE QUALITE ET DE CONFIANCE.....	3
NOS PRESTATIONS.....	4
1. Les auxiliaires de vie interviennent pour répondre à différentes situations	4
2. Prestations fournies par le service mandataire	5
MISE EN PLACE ET SUIVI DE L'INTERVENTION	7
1. Mise en place de l'intervention.....	7
2. Suivi de la prestation	8
3. Au quotidien	8
4. Absence du/de la salarié(e).....	9
5. Absence de l'employeur	9
GRILLE TARIFAIRE INDICATIVE (Tarifs au 1 ^{er} Février 2026)	10
MODALITES DE PAIEMENT	11
1. Les salaires	11
2. Les frais de gestion.....	11
3. Les contributions sociales	11
LES AIDES FINANCIERES	12
DROITS ET DEVOIRS DU PARTICULIER EMPLOYEUR	16
1. Vos devoirs.....	16
2. Vos droits.....	16
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	17
1. La période d'essai	17
2. Le licenciement	17
a. La procédure.....	17
b. Le préavis en cas de licenciement.....	18
c. L'indemnité de licenciement	18
d. En cas de décès	18
e. EXEMPLE de procédure de licenciement.....	18
3. La rupture conventionnelle	19
4. La démission	19
LISTE DES PERSONNES QUALIFIEES	22
MEDIATION DE LA CONSOMMATION	22
NUMEROS UTILES.....	23
ANNEXES	24
CONTACTS & PLAN D'ACCES	29

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION

1. Historique

Mieux Vivre Chez Soi est une Association **mandataire** de services à la personne.



2. Secteur d'activité

En vertu des statuts : « L'Association a pour objet le maintien à domicile de personnes âgées, handicapées ou de toute autre personne dépendante en raison de son état physique ou mental. »

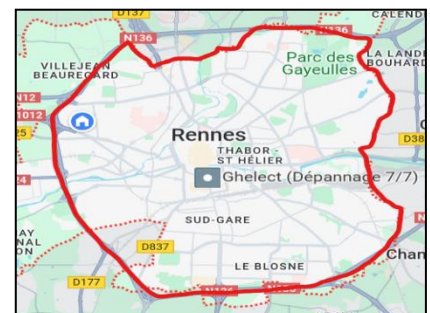
3. Organigramme



4. Secteur d'intervention

Mieux Vivre Chez Soi intervient sur la Commune de Rennes (rocade intérieure).

Ce choix d'intervention permet d'assurer des remplacements (prévus ou non) sans se soucier des difficultés de transports des intervenants à domicile ; et de limiter les trajets de ces dernières entre deux prestations.



Mieux Vivre Chez soi a toujours eu pour vocation de répondre au mieux aux besoins des personnes fragilisées par l'âge, la maladie, le handicap, de lutter contre l'isolement, l'exclusion, et de placer la personne aidée au cœur de ses interventions, en tenant compte de ses habitudes de vie, de ses souhaits, de ses envies, mais également de ses peurs et de ses doutes.

L'Association veille au quotidien à la qualité des prestations proposées afin d'assurer le respect de la dignité des personnes, permettant à ceux et celles qui se trouvent en situation de fragilité de conserver un maximum de relations extérieures tout en étant soulagés des contraintes quotidiennes.

Valeurs

- Mettre la personne aidée au cœur du dispositif
- Préserver les liens sociaux et l'espace privé
- Promouvoir l'autonomie et l'exercice de la citoyenneté
- Assurer la qualité des services apportés
- Être disponible pour répondre au plus vite aux nouvelles situations de dépendance et de fragilité

Nos engagements

- Une intervention 7 jours sur 7, et 24 heures sur 24
- La continuité de la prise en charge lors des absences de l'aide à domicile (astreinte soirs et weekends, gestion des congés et des arrêts maladie)
- Une réponse rapide et adaptée à vos besoins
- Un personnel de qualité, motivé par son travail et désireux de satisfaire vos besoins
- Le mandataire vérifie que l'intervention sous ce mode est adaptée à la réalité de la situation (statut employeur et ses responsabilités)

Mise en œuvre de notre projet au quotidien

- Evaluation du lieu de vie de la personne aidée
- Etablissement du projet de vie en étroite collaboration avec la personne aidée et l'ensemble des intervenants
- Formalisation de l'intervention : contrat de mandat, contrat de travail, livret d'accueil, pour un consentement éclairé
- Evaluation, au cours de l'intervention, de la situation de la personne et de la qualité des réponses apportées à ses besoins

Le 29 Avril 2024, Mieux Vivre Chez Soi a eu la satisfaction de voir son travail récompensé par l'obtention du Label Qualimandat lors de son 1^{er} passage en commission d'attribution.

Qu'est-ce que le label Qualimandat ?

Le label **Qualimandat** est une reconnaissance nationale attribuée aux structures mandataires qui respectent un **référentiel exigeant** de qualité, de professionnalisme et d'éthique.

Notre association est engagée dans cette démarche afin de vous garantir un accompagnement fiable et sécurisé.



Ce que cela change pour vous

Une relation employeur / salarié sécurisée

Le label atteste que notre association respecte des règles précises pour :

- vous informer clairement sur votre rôle d'employeur,
- vous accompagner dans les démarches administratives,
- vous aider à prévenir ou résoudre les difficultés,
- veiller au respect des droits et devoirs de chacun.

Une information claire et accessible

Nous nous engageons à vous fournir :

- des documents compréhensibles,
- une information fiable et actualisée,
- un accompagnement adapté à votre situation et vos besoins.

Un accompagnement tout au long de la relation

Grâce aux exigences du label, nous assurons :

- un suivi régulier de votre situation,
- la qualité de la relation avec votre salarié,
- un appui à chaque étape : début, vie du contrat, fin de contrat

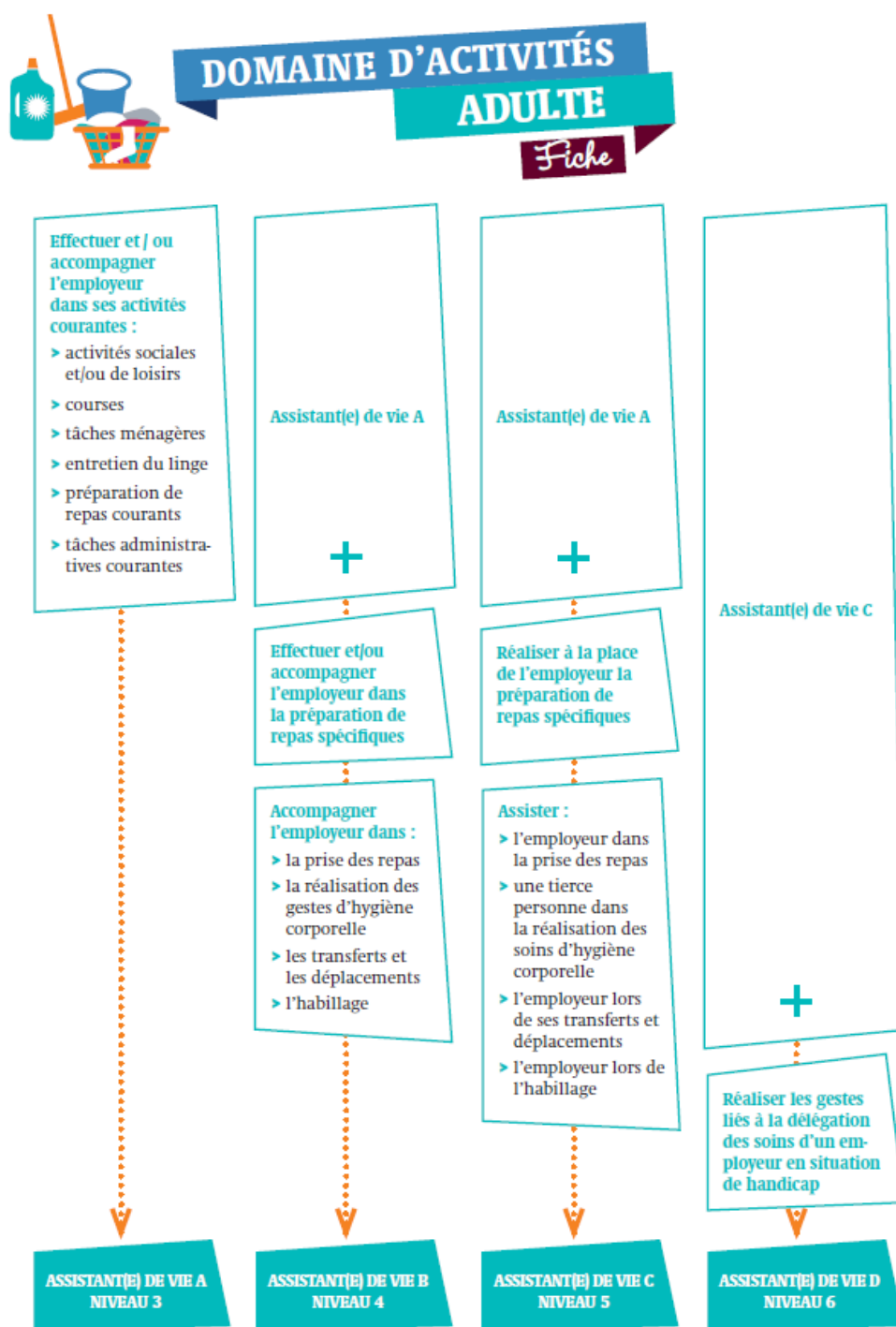
Pourquoi c'est important ?

Le label Qualimandat a été créé pour **professionnaliser l'accompagnement des particuliers employeurs**.

Il vous garantit que notre association :

- suit un **référentiel reconnu**,
- adopte des pratiques transparentes,
- s'engage dans une **amélioration continue**,
- travaille dans le respect des valeurs humaines et du projet de vie des personnes accompagnées.

1. Les auxiliaires de vie interviennent pour répondre à différentes situations



* les **tâches ménagères** : par exemple entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), par exemple nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie

Les prestations des intervenant(e)s peuvent être réalisées **du lundi au dimanche**.

L'Association peut également vous aider à mettre en place une **présence de nuit**.

2. Prestations fournies par le service mandataire

En tant que service **mandataire**, l'association effectue pour le compte du particulier employeur les démarches administratives rattachées à l'emploi d'un(e) salarié(e) :

a. Dans le cadre de la prestation de services



b. Dans le cadre du mandat

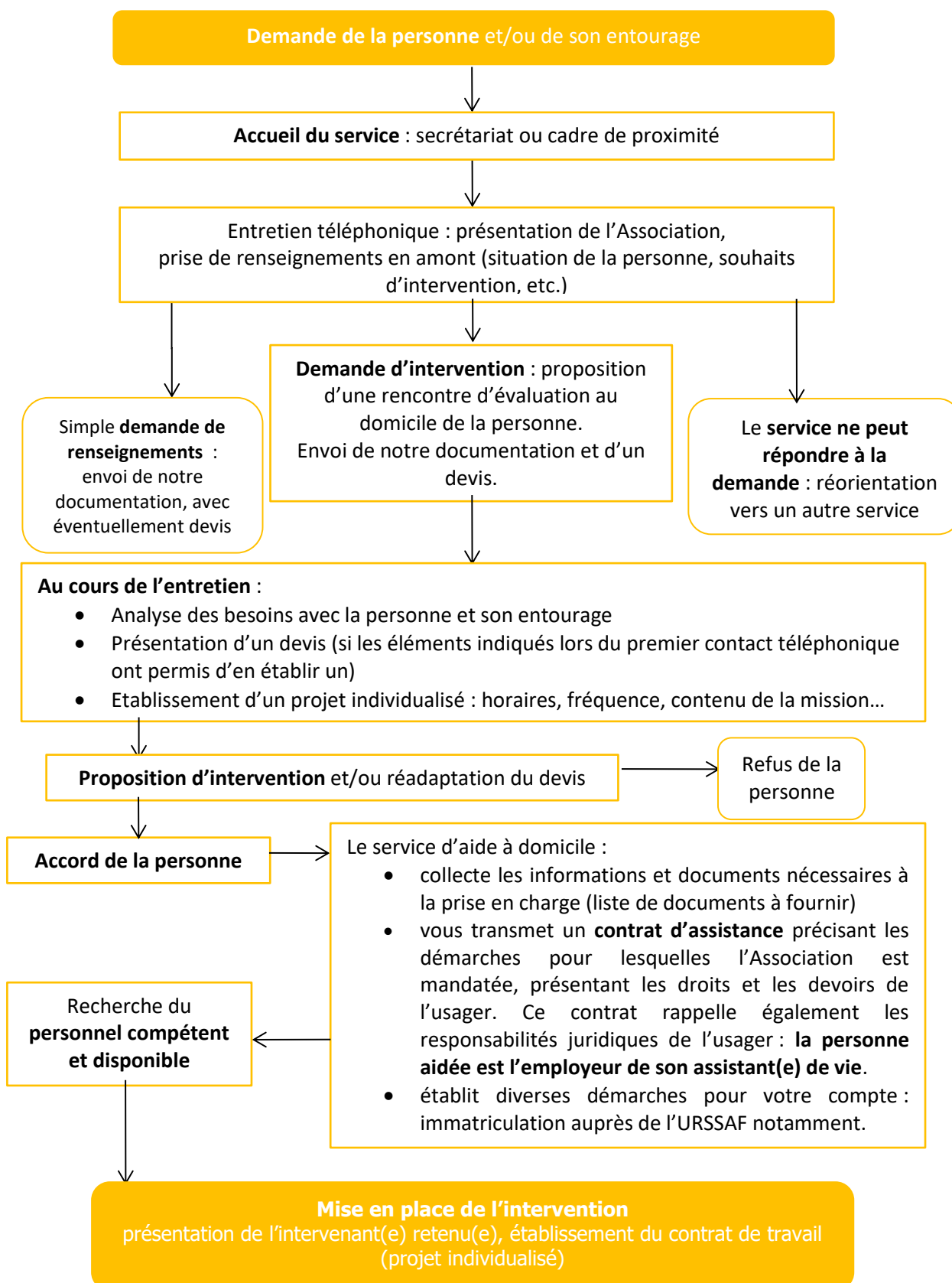


Il est expressément rappelé que **la personne aidée est juridiquement l'employeur** de l'intervenant(e) à domicile.

Par ailleurs, la rupture du mandat avec l'Association Mieux Vivre Chez Soi n'entraîne en aucun cas la rupture du ou des contrats de travail avec le ou les salarié(e)(s) du particulier employeur.

En cas de rupture du contrat de mandat, le particulier employeur reste l'employeur du ou des salarié(e)(s).

1. Mise en place de l'intervention



2 . Suivi de la prestation

a. Visites à domicile et contacts téléphoniques

Ces échanges ponctueront la vie de la prestation pour s'assurer que les modalités d'intervention sont adaptées, que le personnel en place répond aux attentes du particulier employeur.

b. Evolution des besoins

Les modalités d'intervention pourront être modifiées en fonction de l'évolution de vos besoins. Ces changements doivent faire l'objet d'un accord en le particulier employeur (la personne aidée) et votre salarié(e).

Le service d'aide à domicile doit être tenu au courant de ces modifications dans les plus brefs délais afin qu'un **avenant au contrat de travail initial** soit rédigé.

Les changements apportés sont faits en concertation avec l'entourage et les autres professionnels intervenants à votre domicile : soignants notamment.

c. Gestion des réclamations

Référente au sein de l'organisme : Carole BURVINGT, Cadre de proximité.

Litige avec le salarié :

Il est rappelé que Mieux Vivre Chez Soi n'est pas l'employeur de l'intervenant(e) à domicile. Le particulier employeur détient le pouvoir disciplinaire à l'encontre de son salarié. Mais le service mandataire peut l'accompagner dans ses démarches.

Tout litige avec le salarié doit être relayé auprès du service mandataire dans les meilleurs délais. La médiation est alors toujours privilégiée.

Si aucune solution ne peut être trouvée, diverses solutions existent : l'avertissement, le licenciement pour faute, la rupture conventionnelle, etc. Toutes ses mesures doivent être décidées en considérant l'origine du litige. Notamment, la rupture conventionnelle ne peut servir à dissimuler un licenciement sans motif réel et sérieux, et ne peut être envisagée qu'en cas de consentement éclairé, et après discussion avec le salarié.

Litiges avec le service mandataire :

En cas de litige avec l'association, le particulier employeur doit [contacter le service](#) afin de lui exposer la situation.

Suivant la nature du problème, un contact téléphonique ou une rencontre à domicile permettront de faire le point sur les difficultés rencontrées, et un 1^{er} bilan des potentielles solutions sera fait.

Le but de l'association est toujours de privilégier le dialogue.

Mieux Vivre Chez Soi enregistre le réclamation, apporte les solutions nécessaires. Et si aucune solution ne peut régler le litige, le mandant (particulier employeur) est en droit de saisir l'organisme de médiation de la consommation, dont les coordonnées sont disponibles dans le présent livret.

3 . Au quotidien

- Une feuille de présence est présentée en fin de mois afin que vous puissiez la signer, et est retournée au service pour l'établissement du bulletin de paie
- Le service peut être amené à contacter le/la salarié(e) sur son lieu d'intervention
- Pour les prestations les plus lourdes ou celles où interviennent plusieurs assistant(e)(s) de vie, un **cahier de liaison** est mis en place et tenu à jour afin de faciliter le travail et la communication au sein de la mission. Un planning mensuel peut également être fourni, avec les horaires journaliers et le nom de chaque intervenant(e).

4. Absence du/de la salarié(e)

Le paiement des heures non effectuées du fait de l'absence de votre salarié(e) ne lui est pas dû.

Absence prévue	Absence non prévue
<p>Il s'agit des congés du salarié.</p> <ul style="list-style-type: none">Le salarié et l'employeur se mettent d'accord sur les dates de congés. A défaut, c'est le particulier employeur qui décide.Le salarié remplit une notification d'absence qu'il transmet au service mandataire. Ce document indique notamment au verso la liste des employeurs et leur souhait ou non d'un remplacement du salarié absent	<p>Maladie ou force majeure</p> <ul style="list-style-type: none">Le salarié informe son/ses employeurs et le service mandataire de son absence (pour maladie le cas échéant)Un service d'astreinte permet de contacter le service mandataire en dehors des heures d'ouverture des locaux.En cas de maladie, le salarié transmet dans les 48h son arrêt de travail pour justifier de son absence. Une copie est fournie au service mandataire pour permettre l'établissement des attestations de salaires.En cas de maladie, le service mandataire établit les attestations de salaires à transmettre à la CPAM ; et plus tard le dossier d'indemnisation IRCM.

Sauf demande contraire de la part du bénéficiaire, Mieux Vivre Chez Soi organise le remplacement dans les meilleurs délais.

Le service s'engage à **respecter autant que possible le planning établi** mais en fonction des disponibilités de personnel, les horaires peuvent être aménagés. Le bénéficiaire est prévenu du nom de l'intervenant(e), et de l'éventuel décalage au niveau de l'horaire d'intervention.

Quand cela est possible, le service **donne la priorité du remplacement à un(e) assistant(e) de vie qui est déjà intervenu(e) au domicile**, afin de faciliter l'intervention.

En cas d'**absence injustifiée**, le service mandataire se rapproche du particulier employeur pour envisager les éventuelles décisions disciplinaires qui s'imposent, en privilégiant toujours en priorité la médiation et le dialogue.

5. Absence de l'employeur

- **Congés annuels de 5 semaines** dans l'année. Au-delà de ces 5 semaines de congés payés, tout autre congé imposé doit donner lieu à la rémunération des heures qui auraient dues être payées en cas de période de travail.
- **Information du salarié et du service mandataire** : par écrit, par l'employeur, avec un délai de prévenance d'1 mois. Le service mandataire doit également être tenu au courant de cette information (appels téléphoniques, mail, courrier...).
- **L'hospitalisation ne suspend pas le contrat de travail** (respect du Code du Travail et de la législation en vigueur)

GRILLE TARIFAIRE INDICATIVE (Tarifs au 1^{er} Février 2026)

Frais de gestion

Heures / Nuits	Montant des frais de gestion
Moins de 10h	Forfait plancher de 35,00 €/mois
De 11h à 240h par mois	3,50 €/heure
Forfait « jour » (au-delà de 240h/mois)	Frais de gestion plafonnés à 240h
Nuit	9,39 €/nuit
Forfait « nuits » (si forfait « jour »)	Frais de gestion plafonnés à 20 nuits/mois

+ une adhésion annuelle de 36 €

Coût horaire*

Heures	Tarif horaire	Dont salaire net** (CP inclus)	Dont charges sociales	Dont frais de gestion
De 11 à 240h/mois	22,41 €	12,37 €	6,54 €	3,50 €

De 1h à 9h/mois, le forfait mensuel de 35,00 € de frais de gestion s'applique. Exemple :

4h/mois	27,66 €	12,37 €	6,54 €	8,75 €
8h/mois	23,29 €	12,37 €	6,54 €	4,38 €
Nuit	99,11 €	58,74 €	30,98 €	9,39 €

Au-delà de 240h, les frais de gestion sont plafonnés.

* pour une personne exonérée d'une partie des cotisations patronales de sécurité sociale au titre de l'APA, d'une carte d'invalidité à 80%, de la PCH. En dehors de ces justificatifs, les cotisations sociales sont progressives (personnes âgées de + de 70 ans), ou alors vous pouvez bénéficier d'une exonération forfaitaire. Merci de nous contacter pour plus de précisions.

** Les tarifs sont appliqués sur la base d'hypothèses de rémunération de l'intervenant (salaire brut de base de 14,45 €/h, ou 68,64 €/nuit), de cotisations sociales (taux en vigueur) standards moyens.

Les samedis, dimanches et jours fériés sont majorés de 25%.

Frais de transports

Les intervenants à domicile justifiant d'un abonnement de transports en commun voient leur abonnement pris en charge à hauteur de 50% (si emploi à mi-temps ou temps plein).

En dessous d'un mi-temps, l'abonnement est pris en charge au prorata des heures travaillées.

Frais kilométriques

Si votre salarié utilise son véhicule personnel pour réaliser des trajets pour votre compte (courses, accompagnement à des rendez-vous médicaux...), les kilomètres lui sont dédommagés suivant le barème fiscal.

Si le salarié est amené à conduire un véhicule (le sien ou n'importe quel autre) dans le cadre de ses fonctions, il bénéficie d'un supplément de rémunération prenant la forme d'une prime forfaitaire de 2€ bruts/mois.

Aides financières

Pour financer une partie de votre aide à domicile, vous pouvez bénéficier de diverses aides selon des conditions précises : APA, PCH.

Nos services ouvrent également le droit au crédit d'impôt.



Pour plus de renseignements sur nos tarifs et sur les aides précitées, contactez-nous !

Devis GRATUIT quel que soit le montant, et sans engagement

Tél. : 02 99 33 02 45 ou 02 99 54 91 27

MODALITES DE PAIEMENT

Paielement	Echéance	A qui payer ?	Comment ?
Salaires	Mensuelle	Salarié(e)	Chèque bancaire ou virement
Frais de gestion (+ prélèvement à la source de vos salarié(e)s + IRCEM Prévoyance)	Mensuelle	Association Mieux Vivre Chez Soi	Prélèvement, virement ou chèque bancaire
Contributions sociales	Trimestrielle	URSSAF Bretagne	Prélèvement, virement ou chèque bancaire
Adhésion	Annuelle	Association Mieux Vivre Chez Soi	Montant inscrit sur la facture de frais de gestion : l'adhésion est donc à régler en même temps

1 . Les salaires

Chaque fin de mois, votre salarié(e) vous présente son bulletin de salaire, correspondant aux heures effectuées à votre domicile. Un exemplaire de ce bulletin est laissé à votre disposition. Vous devez lui régler directement le « net payé en euros ».

2 . Les frais de gestion

Les frais de gestion correspondent aux démarches effectuées par l'Association pour votre compte dans le cadre du contrat d'assistance : établissement des bulletins de salaire, des contrats de travail, remplacements des aides à domicile si besoin, veille juridique, gestion des absences (démarches administratives en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail de votre salarié, etc.).

Avec l'adhésion annuelle (6% des recettes) et la subvention de la Ville de Rennes (1,8% des recettes), ils sont la seule source de financement de l'Association.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'impôt à la source de vos salarié(e)s est prélevé par l'intermédiaire de la facture de frais de gestion, puis reversé par l'association à l'administration fiscale.

3 . Les contributions sociales

Elles correspondent aux charges salariales et patronales. Elles sont incluses dans le devis que nous vous fournissons avant le début de la mission.

LES AIDES FINANCIERES

Afin de financer votre maintien à domicile, vous pouvez bénéficier de plusieurs aides :

- l'APA (Aide Personnalisée à l'Autonomie)
- La PCH (Prestation de Compensation du Handicap)
- L'aide de votre caisse de retraite
- L'aide de votre mutuelle
- Le crédit d'impôt

Sources :

<https://www.service-public.fr>

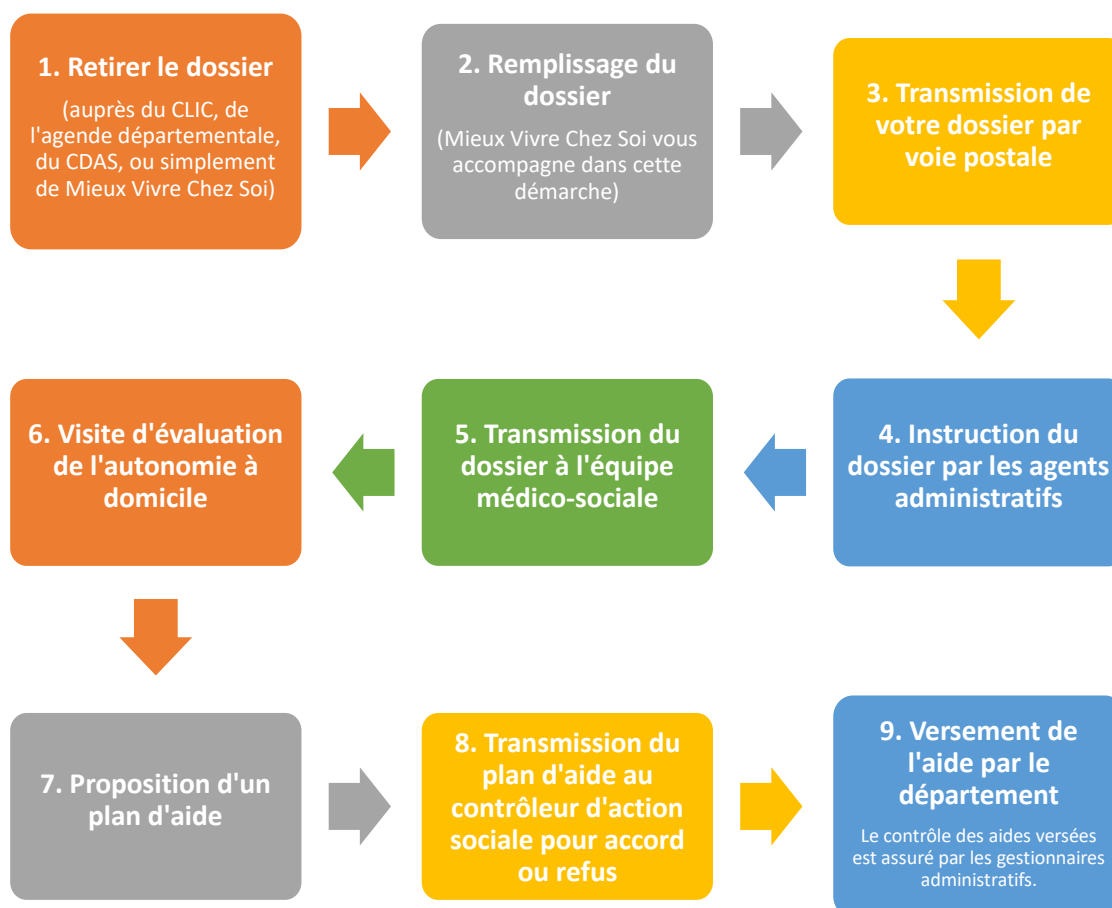
<https://www.ille-et-vilaine.fr/demande-apa>

<https://www.lassuranceretraite.fr>

<https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr>

L'APA – Aide personnalisée à l'Autonomie

L'APA sert à payer (en totalité ou en partie) les dépenses nécessaires pour vous permettre de rester à votre domicile.



- **Quelles conditions**

Âge	Perte d'autonomie	Résidence
Au moins 60 ans	Elle se mesure à l'aide de la grille AGGIR Elle définit plusieurs degrés de perte d'autonomie allant du GIR 1 (perte d'autonomie la plus forte) au GIR 6. Seule la personne classée en <u>Gir 1, Gir 2, Gir 3 ou Gir 4</u> peut obtenir l'Apa.	Vous devez résider à votre domicile , ou au domicile d'un proche qui vous héberge, ou chez un accueillant familial, ou dans une résidence autonomie (anciennement appelé <i>foyer-logement</i>) Si vous êtes étranger, vous devez avoir une carte de résident ou un titre de séjour.

- **Montant et versement**

En ayant recours à un service mandataire, le montant de l'APA correspondant aux heures indiquées dans le plan d'aide et effectivement réalisées est **versé directement sur votre compte** et il vous appartient de payer vos intervenants, le service mandataire, et l'URSSAF.

Gir	Montant
Gir 1	Au maximum 1 955,60 € par mois
Gir 2	Au maximum 1 581,44 € par mois
Gir 3	Au maximum 1 143,09 € par mois
Gir 4	Au maximum 762,87 € par mois

À savoir

Si l'Apa à domicile est inférieure à **34,95 €**, elle n'est pas versée.

L'Apa à domicile est égal au montant de la fraction du plan d'aide que vous utilisez, auquel on soustrait une somme restant à votre charge (appelée aussi votre *participation financière*).

ATTENTION : le Département ne transmet aucun document à l'Association Mieux Vivre Chez Soi.

Aussi, pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales correspondant au bénéfice de l'APA, c'est à l'employeur ou ses représentants de fournir les justificatifs officiels (notification APA, c'est-à-dire l'arrêté qui confirme l'obtention de cette aide).

L'association ne pourra être tenue pour responsable de la non obtention d'une baisse de cotisations sociales si elle n'a pas reçue les documents permettant de justifier de l'aide.

Le crédit d'impôt

Depuis, le 1er janvier 2017, tout le monde, actifs comme inactifs, peut bénéficier du crédit d'impôt pour les services à la personne.



Le **crédit d'impôt s'élève à 50 % des dépenses supportées dans l'année dans la limite d'un plafond** qui dépend de votre situation.

Les aides reçues pour financer l'emploi du salarié à domicile doivent être déduites des dépenses.

Cas général	La 1 ^{ère} année	En cas d'invalidité
Les dépenses sont retenues dans la limite de 12 000 € par an	Les dépenses sont retenues dans la limite de 15 000 € par an	Les dépenses sont retenues dans la limite de 20 000 € par an dans les cas suivants :
Ce plafond est majoré de 1 500 € (sans pouvoir dépasser au total 15 000 €) dans les cas suivants :	Ce plafond est majoré de 1 500 € (sans pouvoir dépasser au total 18 000 €) dans les cas suivants :	-Vous êtes invalide et devez recourir à une personne pour les actes de la vie courante -Vous avez à charge une personne invalide qui vit chez vous -Vous avez à charge un enfant ayant droit au complément d'allocation d'éducation spéciale (sans aucune majoration possible)
-Enfant à charge (750 € en cas de garde alternée) -Membre de votre foyer âgé de plus de 65 ans -Ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent,... de plus de 65 ans		

La PCH – Prestation de Compensation du Handicap

La PCH est une aide financière versée par les services du département.

- Quelles conditions**

Âge	Niveau de difficulté	Résidence
Au moins 60 ans	Vous rencontrez une difficulté absolue (impossibilité de réaliser une activité* importante du quotidien) ou grave (difficulté à réaliser au moins 2 activités* importantes du quotidien). * parmi un référentiel d'activités	Vous devez résider en France . NB : conditions particulières pour les étrangers à voir directement auprès de la MDPH

Elle est attribuée **sans condition de ressources**. Toutefois, vos ressources sont prises en compte pour déterminer le taux de prise en charge de vos dépenses pour compenser votre situation de handicap.

Vous devez joindre les pièces justificatives mentionnées sur le service en ligne (notamment un certificat médical). La CDAPH se réunit ensuite pour se prononcer sur votre demande de PCH. Sa réponse intervient généralement dans un **délai de 4 mois** à partir de la date de dépôt de votre demande. En l'absence de réponse au-delà de 4 mois, la demande est considérée comme rejetée.

La PCH comprend **5 formes d'aides** : humaine, technique, aménagement du logement ou du véhicule, ou surcoûts liés aux transport, charges spécifiques ou exceptionnelles liées au handicap, animalière

La PCH est attribuée à vie si votre état de santé ne peut pas s'améliorer. Sinon, elle est attribuée pour 10 ans maximum.

La mutuelle

Il est possible que votre contrat santé propose de payer l'intervention d'un service d'aide à domicile pendant un nombre déterminé d'heures en cas de **retour à votre domicile après une hospitalisation**, dans le cadre d'une garantie d'assistance.

Généralement, les mutuelles fonctionnent avec des services prestataires partenaires, mais il est possible d'obtenir un remboursement sur présentation d'une facture du service auquel vous faites déjà appel.

Renseignez-vous auprès de votre complémentaire santé

La Caisse de retraite (incompatible avec un service mandataire)

Après une hospitalisation, vous pouvez vous sentir fragilisé et avoir besoin d'être entouré lorsque vous rentrez chez vous.

L'ARDH (aide au Retour à Domicile après Hospitalisation) est une aide temporaire, d'une durée maximale de 3 mois, pour faciliter votre retour à domicile.

Elle vous permet de bénéficier de différents services pour vous accompagner durant votre rétablissement : aide à domicile, livraison des courses, portage de repas, installation d'une téléalarme, aides techniques, etc.

L'ARDH s'adresse à toute personne, sous conditions de ressources, nécessitant un accompagnant dans sa vie quotidienne à sa sortie d'hospitalisation.

La demande d'ARDH doit être adressée dans la mesure du possible avant votre sortie d'hospitalisation. Elle est directement réalisée par le service social de l'hôpital.

En devenant employeur de votre intervenant(e), des devoirs et obligations s'imposent à vous.

1. Vos devoirs

- Rédaction d'un contrat de travail (accompagnement par Mieux Vivre Chez Soi)
- Règlement du salaire et des charges afférentes
- Assurer certaines garanties en fin de contrat (préavis, indemnités, etc)
- Respect du salarié et non-discrimination

Respect du Code du Travail et de la CCN*



- Supprimer les risques au sein de votre logement (notamment mettre à disposition du matériel adapté, aides techniques, etc.)
- Inscrire le salarié à un service de santé au travail
- Service Ecoute, Conseil et Orientation de l'IRCEM

Sécurité physique et morale



- Plan de Développement des Compétences
- CPF
- RAVie (Relais Assistant de Vie)
- Voir annexes au livret

Formation Professionnelle



*CCN = Convention Collective Nationale.

Ici, la CCN de la Branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Concernant la **sécurité physique et morale** de votre salarié(e) : supprimer les risques identifiés (obstacles au sol (fils électriques...), tapis glissants...), aménager l'habitat (désencombrer les pièces pour faciliter les déplacements, rendre accessibles les produits et matériels nécessaires à la réalisation des tâches...), privilégier des matériels en bon état de fonctionnement et produits adaptés (manche télescopique pour l'entretien des baies vitrées ou escabeau 3 marches avec anse de maintien, gants pour le ménage...), privilégier la livraison des courses pour les charges lourdes (packs d'eau, de lait, etc.)

Notamment, pour faciliter les manipulations, transferts, et aides aux déplacements, il est vivement conseillé de mettre en place des aides techniques.

Il est également fortement préconisé de mettre à la disposition de votre assistant(e) de vie le matériel nécessaire au respect des gestes barrières : masque, gel hydroalcoolique (et/ou accès aux sanitaires pour le lavage des mains). Dans l'idéal, le/la salarié(e) dispose de gants à sa disposition, en particulier pour la réalisation de l'aide à la toilette ou du lavage du linge à la main.

Site de référence en matière de prévention : www.prevention-domicile.fr/parcours-particulier-employeur/

2. Vos droits

- Le respect de votre vie privée, de vos droits, de votre intimité
- Le respect de vos habitudes de vie
- Le respect de la confidentialité des informations obtenues en cours d'intervention
- Le choix de vos intervenants à domicile
- Pouvoir disciplinaire : votre salarié(e) doit respecter les consignes de travail (dans le respect de la législation). Mieux Vivre Chez Soi ne peut en aucun cas sanctionner votre intervenant en cas de manquement. Mais elle peut vous accompagner dans une démarche de **médiation**.



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le cadre de notre **statut mandataire**, il est de notre rôle de **vous accompagner** et de **vous transmettre** au moment voulu toutes les **informations nécessaires** et modèles de lettre adéquats lors de procédures telles que le licenciement.

Les informations données ci-après ne sont pas exhaustives (fin de contrat à durée déterminée, départ en retraite du salarié, rupture de période d'essai, etc., ne sont pas mentionnés), mais nous restons à votre disposition pour plus de renseignements.

Références : Convention Collective Nationale des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à Domicile du 15/03/2021, Code du travail

1. La période d'essai

Dans le cas d'un Contrat à Durée Indéterminée, une période d'essai de 1 mois renouvelable une fois est prévue. Passé ce délai, le contrat devient ferme et définitif.

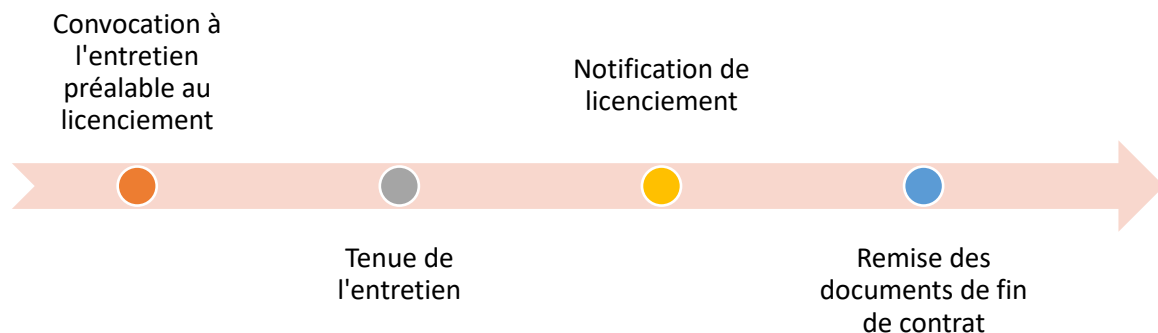
2. Le licenciement

En premier lieu, il faut un motif « réel et sérieux ».

La mésentente ou la perte de confiance ne sont pas des motifs « réels et sérieux ». Dans ces cas-là, privilégiez la **médiation**, ou, si la situation ne peut s'arranger, la **rupture conventionnelle**.

a. La procédure

Quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès, la procédure suivante est obligatoire :



- **Convocation** : en lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. La date de l'entretien doit être fixée au minimum 4 jours ouvrables pleins après la réception, par le ou la salarié(e), de la lettre de convocation.
- **Entretien** : vous expliquez le ou les motifs qui vous amènent à envisager son licenciement.
- **Notification** : en lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement. Il doit se passer au moins 4 jours ouvrables pleins après l'entretien préalable pour envoyer cette lettre, et dans un délai maximum de 30 jours. La date de première présentation de la lettre recommandée de notification du licenciement fixe le point de départ du préavis.

b. Le préavis en cas de licenciement

Les informations données ici ne concernent que les licenciements pour autre motif que faute grave ou faute lourde.

ANCIENNETE	DUREE DU PREAVIS
Moins de 6 mois	1 semaine
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Au-delà de 2 ans	2 mois

c. L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due à votre salarié(e) à partir de 8 mois d'ancienneté.

N.B. : le calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement est effectué par le service mandataire.

d. En cas de décès

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- votre conjoint décide de garder votre salarié(e) à son service, le contrat est maintenu ;
- vos héritiers prennent en charge vos dettes ;
- vos héritiers refusent la succession et donc la prise en charge de vos dettes.

Dans les deux derniers cas, le contrat est rompu. Il doit être versé à l'intervenant(e) les préavis et l'indemnité auxquels il/elle a droit. Et **une notification doit lui être transmise** en recommandé avec accusé de réception ou en main propre pour lui confirmer que le contrat a pris fin ipso facto au jour du décès. Ne s'agissant pas d'un licenciement, l'entretien préalable ne s'applique pas ici.

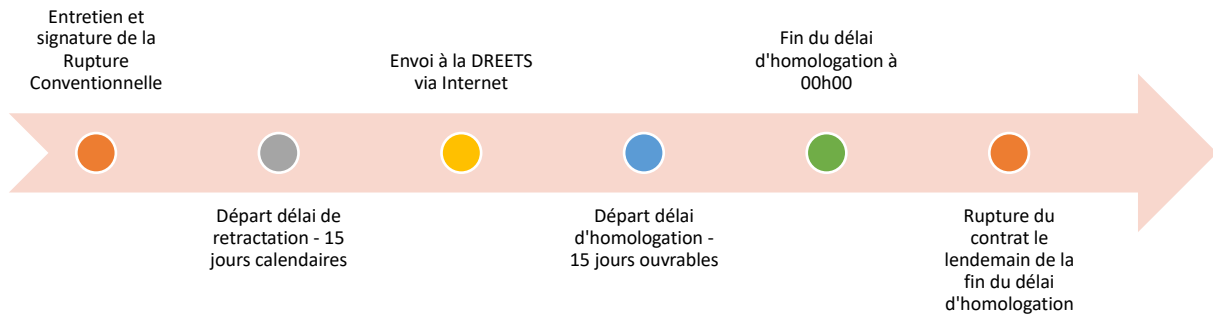
e. EXEMPLE de procédure de licenciement

Procédure pour le cas d'un licenciement ne faisant pas suite à un décès, et non dû à une faute du salarié.

Jour	Etape
Mercredi	Envoi en recommandé de la lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement
Jeudi	Réception par la salariée de la lettre de convocation
Vendredi	1 ^{er} jour ouvrable
Samedi	2 ^{ème} jour ouvrable
Dimanche	Jour non ouvrable
Lundi	3 ^{ème} jour ouvrable
Mardi	Jour férié => Jour non ouvrable
Mercredi	4 ^{ème} jour ouvrable
Jeudi	Entretien préalable au licenciement
Vendredi	1 ^{er} jour ouvrable
Samedi	2 ^{ème} jour ouvrable
Dimanche	Jour non ouvrable
Lundi	3 ^{ème} jour ouvrable
Mardi	4 ^{ème} jour ouvrable
Mercredi	Envoi en recommandé de la lettre de licenciement
Jeudi	Réception de la lettre de licenciement par la salariée => départ du préavis

3. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).



La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le/la salarié(e) définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

4. La démission

En cas de démission, le/la salarié(e) doit présenter à l'employeur un courrier en recommandé ou remis en main propre, sans avoir à motiver la raison de sa démission.

Il/elle doit respecter un préavis de :

- 1 semaine s'il a moins de 6 mois d'ancienneté
- 2 semaines s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté
- 1 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté

L'employeur n'a aucune indemnité à lui verser.

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

Selon l'arrêté du 8 septembre 2003,
Mentionné à l'article L.311-4 du code de l'action sociale et des familles

Article 1^{er} - Principe de non-discrimination

Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social.

Article 2 - Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

La personne doit se voir proposer une prise en charge ou un accompagnement, individualisé et le plus adapté possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.

Article 3 - Droit à l'information

La personne bénéficiaire de prestations ou de services a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement demandés ou dont elle bénéficie ainsi que sur ses droits et sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou de la forme de prise en charge ou d'accompagnement. La personne doit également être informée sur les associations d'usagers œuvrant dans le même domaine.

La personne a accès aux informations la concernant dans les conditions prévues par la loi ou la réglementation. La communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi s'effectue avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative.

Article 4 - Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne

Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation :

1° La personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre de son admission dans un établissement ou

service, soit dans le cadre de tout mode d'accompagnement ou de prise en charge ;

2° Le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.

3° Le droit à la participation directe, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.

Lorsque l'expression par la personne d'un choix ou d'un consentement éclairé n'est pas possible en raison de son jeune âge, ce choix ou ce consentement est exercé par la famille ou le représentant légal auprès de l'établissement, du service ou dans le cadre des autres formes de prise en charge et d'accompagnement. Ce choix ou ce consentement est également effectué par le représentant légal lorsque l'état de la personne ne lui permet pas de l'exercer directement. Pour ce qui concerne les prestations de soins délivrées par les établissements ou services médico-sociaux, la personne bénéficie des conditions d'expression et de représentation qui figurent au code de la santé publique.

La personne peut être accompagnée de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par la prise en charge ou l'accompagnement.

Article 5 - Droit à la renonciation

La personne peut à tout moment renoncer par écrit aux prestations dont elle bénéficie ou en demander le changement dans les conditions de capacités, d'écoute et d'expression ainsi que de communication prévues par la présente charte, dans le respect des décisions de justice ou mesures de protection judiciaire, des décisions d'orientation et des procédures de révision existantes en ces domaines.

Article 6 - Droit au respect des liens familiaux

La prise en charge ou l'accompagnement doit favoriser le maintien des liens familiaux et tendre à éviter la séparation des familles ou des fratries prises en charge, dans le respect des souhaits de la personne, de la nature de la prestation dont elle bénéficie et des décisions de justice. En particulier, les établissements et les services assurant l'accueil

et la prise en charge ou l'accompagnement des mineurs, des jeunes majeurs ou des personnes et familles en difficultés ou en situation de détresse prennent, en relation avec les autorités publiques compétentes et les autres intervenants, toute mesure utile à cette fin.

Dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et du souhait de la personne, la participation de la famille aux activités de la vie quotidienne est favorisée.

Article 7 - Droit à la protection

Il est garanti à la personne comme à ses représentants légaux et à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge ou un accompagnement, le respect de la confidentialité des informations la concernant dans le cadre des lois existantes.

Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité, y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté.

Article 8 - Droit à l'autonomie

Dans les limites définies dans le cadre de la réalisation de sa prise en charge ou de son accompagnement et sous réserve des décisions de justice, des obligations contractuelles ou liées à la prestation dont elle bénéficie et des mesures de tutelle ou de curatelle renforcée, il est garanti à la personne la possibilité de circuler librement. A cet égard, les relations avec la société, les visites dans l'institution, à l'extérieur de celle-ci, sont favorisées. Dans les mêmes limites et sous les mêmes réserves, la personne résidente peut, pendant la durée de son séjour, conserver des biens, effets et objets personnels et, lorsqu'elle est majeure, disposer de son patrimoine et de ses revenus.

Article 9 - Principe de prévention et de soutien

Les conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter de la prise en charge ou de l'accompagnement doivent être prises en considération. Il doit en être tenu compte dans les

objectifs individuels de prise en charge et d'accompagnement.

Le rôle des familles, des représentants légaux ou des proches qui entourent de leurs soins la personne accueillie doit être facilité avec son accord par l'institution, dans le respect du projet d'accueil et l'accompagnement individualisé et des décisions de justice.

Les moments de fin de vie doivent faire l'objet de soins, d'assistance et de soutien adaptés dans le respect des pratiques religieuses ou confessionnelles et convictions tant de la personne que de ses proches ou représentants.

Article 10 - Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie

L'exercice effectif de la totalité des droits civiques attribués aux personnes accueillies et des libertés individuelles est facilité par l'institution, qui prend à cet effet toutes mesures utiles dans le respect, si nécessaire, des décisions de justice.

Article 11 - Droit à la pratique religieuse

Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services.

Article 12 - Respect de la dignité de la personne et de son intimité

Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti. Hors la nécessité exclusive et objective de la réalisation de la prise en charge ou de l'accompagnement, le droit à l'intimité doit être préservé.

LISTE DES PERSONNES QUALIFIEES

Personnes qualifiées pouvant être saisies par les usagers des établissements et services sociaux et médico sociaux du département d'Ille et Vilaine (arrêté du 15 septembre 2016)

Qui sont les personnes qualifiées ?

Elles ont été sollicitées auprès des associations d'usagers et parmi les professionnels des différents secteurs (enfance, personne âgée, ou handicapées, insertion) qui ont quitté leurs fonctions de direction ou de responsabilité d'établissement ou de services

Par qui sont-elles désignées ?

- Par le représentant de l'état dans le département et le président du conseil départemental. Pourquoi des personnes qualifiées sont-elles nommées au niveau départemental ?
- Pour répondre aux demandes des usagers en vue de les aider à faire valoir leurs droits.

Comment intervient la personne qualifiée ?

- Sur la saisine des personnes accueillies en établissement et services.
- La personne qualifiée doit intervenir à la demande des usagers des établissements et services pour une demande ayant fait l'objet de faire valoir leurs droits, pour tout problème qui attrait à la vie des personnes dans l'établissement.

Quel est son rôle ?

- La personne qualifiée a un rôle d'information, de médiation entre l'utilisateur et l'établissement, de sollicitation des autorités compétentes et de signalement.
- Elle informe le demandeur d'aide sous son représentant légal par courrier des suites données à sa demande.
- Elle rend compte à l'autorité chargée du contrôle de l'établissement du service ou du lieu de vie ou d'accueil et en tant que de besoin à l'autorité judiciaire.

Comment contacter les personnes qualifiées ?

- Par courrier à l'adresse du service départemental : INFO SOCIALE EN LIGNE 13 avenue de Cucillé 35000 Rennes
- Par téléphone : INFO SOCIALE EN LIGNE **0810 20 35 35** (prix d'un appel local) qui se charge de mettre les personnes en relation avec les personnes qualifiées

Liste des personnes qualifiées : Monsieur BELURIER, Madame Marinette FERLICOT, Madame Thérèse KERRAND, Madame Huguette LE GALL, Madame Marie-Luce LEGUEN, Monsieur Jacques LE MEUR, Madame Marie-Thérèse LORANS, Madame Annick RICHARD

MEDIATION DE LA CONSOMMATION

« En cas de litige entre le professionnel et le consommateur, ceux-ci s'efforceront de trouver une solution amiable.

A défaut d'accord amiable, le consommateur a la possibilité de saisir gratuitement le médiateur de la consommation dont relève le professionnel, à savoir l'Association des Médiateurs Européens (AME CONSO), dans un délai d'un an à compter de la réclamation écrite adressée au professionnel.

La saisine du médiateur de la consommation devra s'effectuer :

- soit en complétant le formulaire prévu à cet effet sur le site internet de l'AME CONSO : www.mediationconso-ame.com ;

- soit par courrier adressé à l'AME CONSO, 11 Place Dauphine – 75001 PARIS. »

NUMEROS UTILES

Les numéros pour les urgences en France



Pompier - Incendies, accidents et urgences médicales 18



SAMU - Urgences médicales en agglomération 15



Police secours ou gendarmerie 17



Samu Social - Secours aux sans-abris 115



Centre anti-poison 02.99.59.22.22



SOS Médecin 24H/24 Rennes 02.99.53.06.06
SOS Médecin 3624



Maltraitance des personnes âgées et handicapées 3977

ANNEXES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE :
Le plan de développement des compétences

LA MALTRAITANCE CHEZ LA PERSONNE ÂGÉE

LES RISQUES PROFESSIONNELS
Les fiches de l'INRS et les risques psycho-sociaux

La formation professionnelle



La solution ? La formation !

Vous êtes content du travail de votre salarié et souhaitez qu'il gagne en compétences pour la réalisation de certaines activités. La formation professionnelle est là pour le lui permettre.

Un nouvel accord relatif à la professionnalisation des salariés du particulier employeur est entré en vigueur le 1er août 2021 !

Il a pour objectif, notamment, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés par la formation et la certification.

Pensez à la formation !

Le candidat que vous souhaitez retenir n'a pas toutes les compétences attendues ; à l'issue de la période d'essai vous vous rendez compte de quelques compétences manquantes dans le travail du salarié ; vos besoins évoluent ; vous voulez accompagner le salarié dans son développement professionnel...

Si vous vous retrouvez dans ces situations, deux dispositifs de formation peuvent vous aider.

Le plan de développement des compétences

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences permettent l'acquisition ou l'approfondissement des techniques professionnelles, ainsi que le développement des compétences liées au métier exercé.

C'est à **vous de décider** du départ en formation du salarié, du thème et de la date. Cependant, soyez à l'écoute des demandes de formation formulées par votre salarié. Un dialogue à ce sujet est toujours préférable, puisqu'une formation est davantage efficace si le salarié est motivé.

Si la formation se déroule sur le temps de travail du salarié, vous pouvez l'imposer. Sinon, votre salarié doit vous donner son accord par écrit.

Le salarié peut bénéficier de **58 heures de formation par an**, dès sa première heure travaillée.

Si vous êtes le seul employeur de votre salarié, vous serez l'employeur porteur du départ en formation. Cela sera également le cas si votre salarié a

plusieurs employeurs et que vous gérez son départ en formation.

- **Comment organiser le départ en formation ?**

C'est décidé, votre salarié va suivre une formation ! Suivez les 3 étapes clés qui lui permettent de partir en formation.

*Etape 1: identifiez avec le salarié ses **besoins** en lien avec son emploi. Consultez le [catalogue IPERIA](#) pour connaître toutes les offres de formations.*



La valeur ajoutée des emplois de la famille

*Etape 2: déterminez **les dates de formation** et l'organisme de formation*

*Etape 3: remplissez le **bulletin d'inscription** correspondant à l'emploi du salarié: [salarié à domicile](#).*

*Ce **bulletin d'inscription** est disponible à l'association **Mieux Vivre Chez Soi**, et le service vous accompagne dans les démarches qui y sont liées.*

- **Quelle rémunération pendant la période de formation?**

Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif. Le salarié perçoit alors une rémunération sur la base du taux horaire prévu à votre contrat de travail.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, votre salarié percevra une allocation forfaitaire de formation dont le montant sera déterminé chaque année.

La rémunération, l'allocation forfaitaire et les éventuels frais de vie relatifs au départ en formation seront pris en charge par l'Association Paritaire Nationale Interbranche (APNI) à qui vous donnerez un mandat pour effectuer cette démarche.

L'APNI deviendra alors l'employeur relais de votre salarié durant le temps de formation.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le salarié peut être à l'initiative de son départ en formation et être acteur de son parcours professionnel en utilisant son CPF.

Toute personne âgée d'au moins 16 ans, occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi, a un compte personnel de formation (CPF), ouvert jusqu'à son départ en retraite.

Ce compte est crédité de 500 € par an (dans la limite de 5 000 €) pour les salariés ayant travaillé, au moins la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. Un prorata est effectué si le salarié a travaillé en dessous de cette durée.

À noter : Le montant crédité chaque année peut être majoré sous conditions, pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap.

Votre salarié peut consulter son CPF simplement et à tout moment sur le [site internet](#).

Le départ en formation dans le cadre du CPF est à l'initiative du salarié.

- **Le salarié souhaite suivre une formation sur son temps de travail :**

Il doit dans ce cas vous faire une demande écrite :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois et plus.

Vous disposez de 30 jours calendaires pour y répondre par écrit. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Il vous est possible de refuser la demande de formation du salarié. Cependant, si celle-ci porte sur une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou

sur une formation permettant une acquisition du socle de connaissances et de compétences, vous pouvez uniquement refuser le calendrier proposé et non le principe même du départ en formation. Le salarié et vous décidez alors d'une date plus appropriée pour le départ en formation.

- **Le salarié souhaite utiliser son CPF en dehors de son temps de travail :**

Dans ce cas, votre accord n'est pas requis. Le salarié ne perçoit pas alors de rémunération sur son temps de formation.

Source : <https://particulier-employeur.fr/la-formation-professionnelle/>

Le RAVie (Relais Assistant de Vie)

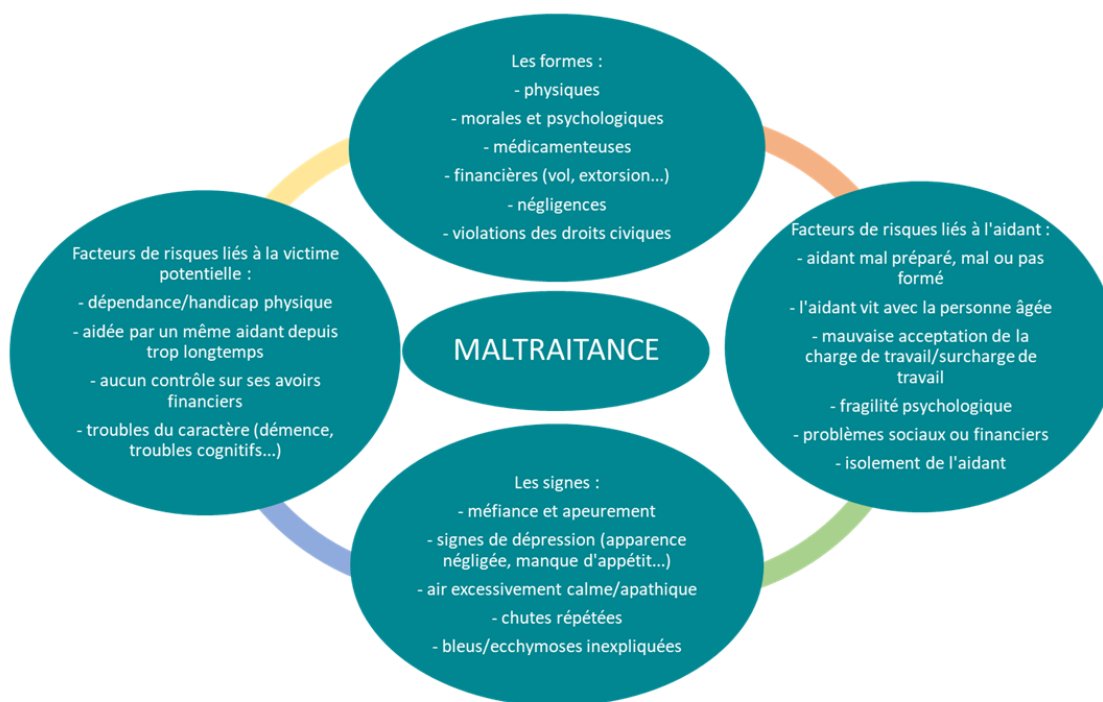
En partenariat avec Coviam, Iperia et les Pépites du Loup, Mieux Vivre Chez Soi a signé une convention pour la mise en œuvre d'un RAVie, permettant à un groupe de salariés du particulier employeur d'échanger sur leurs pratiques professionnelles dans le cadre de 5 ateliers de 3h.

Aucun coût pour l'employeur, et le salarié voit sa rémunération maintenue si les ateliers se déroulent durant le temps de travail. Si les ateliers se déroulent hors temps de travail, il perçoit une indemnité.

Vous trouverez une vidéo expliquant rapidement l'intérêt du RAVie sur Youtube : <https://www.youtube.com/watch?v=FprOUyao69I>

MIEUX VIVRE CHEZ SOI vous accompagne dans vos démarches.

La maltraitance chez la personne âgée



Que faire ?

Signaler une maltraitance n'est pas un droit mais une OBLIGATION.

Mieux Vivre Chez Soi est un interlocuteur privilégié pour échanger sur vos doutes et vos craintes quant à une situation de maltraitance. Nous pourrions voir ensemble vers qui se diriger en cas de risque de maltraitance ou de maltraitance avérée.

Vous pouvez donc nous joindre aux numéros suivants : 02 99 33 02 45 et 02 99 54 91 27.

D'un point de vue légal, la sanction pour absence de signalement peut aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

Qui contacter ?

- Maltraitance en EHPAD/résidence senior : le préfet
- Maltraitance à l'hôpital : l'ARS (Agence Régionale de Santé)
- Maltraitance de la part d'un médecin : l'Ordre des Médecins
- Pour tout autre situation : le **procureur de la République compétent, au tribunal judiciaire**



Un numéro de téléphone, gratuit, pour vous écouter et/ou vous conseiller dans vos démarches.

Les risques professionnels

Particulier employeur, des devoirs et obligations s'imposent à vous en terme de sécurité au travail, et il est notamment de notre devoir de vous alerter sur les risques professionnels.

Mieux Vivre Chez Soi vous invite à prendre connaissance des fiches rédigées par l'**INRS** et mises en ligne sur le site www.prevention-domicile.fr (liens sur les images pour les envois électroniques) :

PARTICULIERS EMPLOYEURS
CONNAITRE ET PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

L'Assurance Maladie Risques professionnels, la FEPEM et le groupe IRCREM vous proposent de vous impliquer dans une démarche de prévention des risques professionnels de votre ou vos salariés. Cette démarche sera d'autant plus efficace si vous y associez votre salarié ou vos salariés. Constituez ensemble un binôme actif et compétent dans ce domaine en adoptant de bonnes pratiques de prévention :

- Découvrez la grille de repérage des risques d'accidents au domicile en pages 3 et 4.
- Consultez le portail prevention.domicile.fr.

Si ce sujet est nouveau pour vous, le quiz ci-dessous vous propose d'acquérir quelques notions très simples sinon passez directement à la page 2.

A QUIZ
Cocher les réponses choisies pour chaque question (plusieurs bonnes réponses possibles par question).

1) Un salarié travaille ou va travailler chez vous. Dans ce cadre, son activité l'expose t-elle à des risques professionnels ?

- Oui, comme toute activité professionnelle, celle-ci peut comporter des risques et comme n'importe quel employeur je suis responsable de la santé et de la sécurité du salarié ou des salariés qui interviennent chez moi.
- Non, je ne vois pas quels sont les risques évoqués. Je sais qu'il existe des accidents domestiques mais je ne sais pas si la question concerne ces risques.
- Je pense que oui mais je ne vois pas comment je pourrais être concerné (e) par le sujet car je ne suis pas là quand le salarié intervient pour moi.

2) D'après vous quels sont les 2 principaux risques auxquels les salariés du particulier employeur peuvent être exposés dans le cadre de leur travail ?

- Les chutes de hauteur.
- Les chutes, les glissades et les trébuchements.
- Les manutentions de charges lourdes.

3) D'après vous comment pouvez-vous éviter ou limiter les risques professionnels du ou des salarié (s) qui interviennent chez vous ?

- Je connais les risques liés au travail de mon ou mes salarié(s).
- J'échange régulièrement avec mon salarié ou mes salarié(s) sur l'organisation du travail, le matériel et l'équipement nécessaires.
- J'engage mon ou mes salarié(s) à me faire part des difficultés rencontrées au cours du travail et des propositions d'amélioration.

Réponses

1 a). Vous connaissez vos responsabilités en matière de prévention des risques professionnels.
2 b) et c). Les manutentions manuelles et les chutes de plain pied représentent plus de 43% des accidents du travail à part égale.
3 a), b) et c). Les 3 réponses sont de bonnes pratiques de prévention à appliquer chez vous pour protéger

En tant que particulier employeur nous vous rappelons que vous devez être attentif à la formation, la santé et la sécurité de votre ou vos salarié(s). Vous prenez les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de votre ou vos salarié(s).

Page 1

Particuliers employeurs : Des équipements pour faciliter votre quotidien et celui de votre ou vos salarié (s)

1) Les aides techniques à votre service

On peut parfois rencontrer des difficultés pour effectuer les gestes de la vie quotidienne. Ces situations peuvent être temporaires ou plus durables selon le contexte de chacun. Dans tous les cas, il existe des solutions pour pallier à ces difficultés.

- Le recours aux aides techniques en est une. Elles apportent un confort, une sécurité et une autonomie accrues dans les activités de tous les jours et elles limitent les efforts physiques de votre ou vos salarié(s). Un dernier ajout, non négligeable, elles préviennent aussi les chutes de deux publics utilisateurs.

En tant que particulier employeur nous vous rappelons que vous devez être attentif à la formation, la santé et la sécurité de votre ou vos salarié(s). Ces mesures comprennent :

- des actions de préventions des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens de travail adaptés.

Le site prevention-domicile.fr contient des informations utiles en matière de prévention des risques professionnels. Consultez-le et encouragez votre salarié ou vos salariés à y aller également. Sachez que la formation à l'utilisation des aides techniques est primordiale. Vous y trouvez les renseignements nécessaires et pourrez échanger facilement sur ces questions avec votre salarié ou vos salariés.

2) Les financements

Les différents régimes d'assurance maladie : le Régime Général d'Assurance Maladie (Caisse primaire d'assurance maladie, CPAM), le Régime Social des Indépendants (RSI), la Mutualité Sociale Agricole (MSA) financent les aides techniques qui figurent sur la LPPR (liste des produits et prestations remboursables).

www.ameli.fr | www.le-rsi.fr | www.msa.fr

Le médecin peut faire une prescription médicale d'achat ou de location pour des cannes, des déambulateurs ou encore des fauteuils roulants par exemple. Les remboursements peuvent être partiels. Renseignez-vous auprès de votre pharmacien ou auprès des distributeurs d'appareillage et d'aides techniques. Ce sont des structures qui louent ou vendent le matériel. D'autres financements peuvent apporter leur contribution :

- Les Maisons Départementales du Handicap ont pour but de rassembler en un lieu unique, les ressources disponibles pour les personnes souffrant d'un handicap physique ou mental. Elles doivent permettre à la personne handicapée de trouver toutes informations utiles concernant les aides techniques et leur financement.
www.handicap.gouv.fr
- Les Conseils Départementaux en charge de la prestation Allocation Personnalisée d'Autonomie à destination des personnes âgées dépendantes de plus de 60 ans peuvent contribuer au financement des aides techniques :
www.conseil-general.com/departements/conseils-generaux.htm
- Certaines caisses de retraite peuvent financer des travaux d'équipement (pose de barres d'appui, élargissement de porte...), d'entresol (plomberie, chauffage, sanitaires...) ou d'amélioration du logement. Certaines caisses de retraites complémentaires complètent ces subventions.
www.lassurance-retraite.fr | www.le-rsi.fr | www.msa.fr

Page 1

D'autres dépliants vous permettront de mettre prendre connaissance des aménagements et organisations possibles de votre logement, permettant de limiter les risques d'accident pour votre salarié(e).



Nous vous invitons également à prendre connaissance de l'étude sur les risques psycho-sociaux chez les salariées à domicile de la DARES

Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-risques-psycho-sociaux-chez-les-salariees-de-laide-domicile>

CONTACTS & PLAN D'ACCES

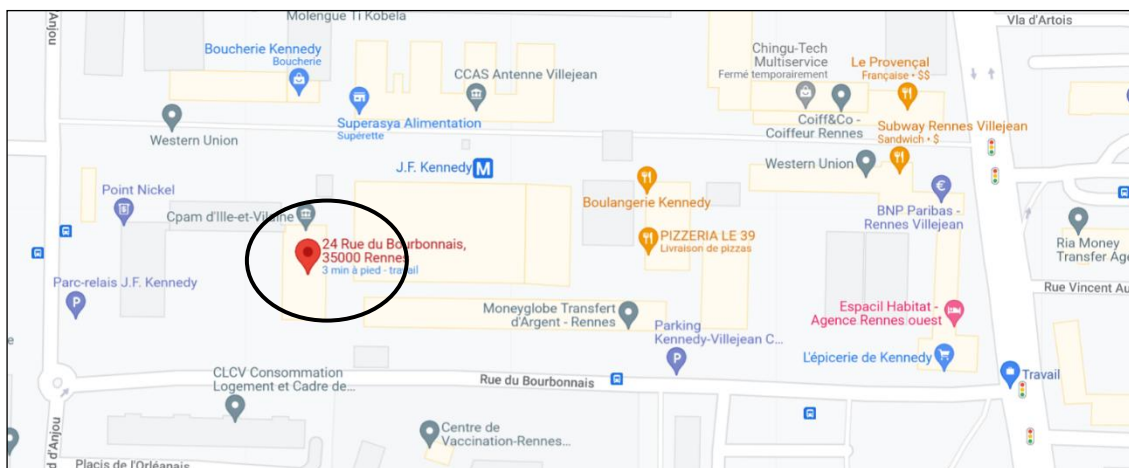
Association Mieux Vivre Chez Soi
24, rue du Bourbonnais
35000 RENNES

Téléphone
02.99.33.02.45 ou 02.99.54.91.27

E-mail : mieuxvivrechezsoi@wanadoo.fr

Site Internet : www.mieux-vivre-chez-soi-rennes.fr

Plan d'accès



Accueil téléphonique :

Du lundi au vendredi
De 8h45 à 12h et de 14h00 à 17h45
+ Répondeur en dehors des heures d'ouverture

Accueil du public

Sur rdv de préférence :

Du lundi au jeudi
De 8h45 à 12h00 et de 14h00 à 17h45
Le vendredi
De 8h45 à 12h00

En cas d'URGENCE, pour les bénéficiaire de nos services

(soirs et week-ends) :

06.76.97.21.00

Votre référent au sein de l'Association

Carole BURVINGT

En dehors de sa présence, Mme LOUIS Sandra et Mme BURVINGT Gisèle sauront vous accompagner et vous conseiller