

**Silver Autonomie** intervient en mode **prestataire**. Le mode d'intervention « alternatif » est le **Particulier-Employeur**. Le tableau ci-dessous vous présente les avantages et inconvénients des deux modes d'intervention :



## PARTICULIER-EMPLOYEUR

Le mode prestataire est le mode recommandé pour pratiquement toutes les interventions à domicile et de surcroît si la personne est âgée ou en situation de handicap.

### Avantages pour le particulier :

- Aucune responsabilité liée à l'emploi d'un salarié
- C'est **Silver Autonomie** qui est seul responsable
- Continuité de service assurée par **Silver Autonomie** en cas d'absences
- Suspension de la facturation en cas de congés ou d'hospitalisation
- Arrêt automatique du contrat en cas de décès
- Possibilité de changer d'intervenant(e) s'il ne convient pas
- Couverture par une assurance professionnelle en cas de dommages

### Inconvénients pour le particulier :

**Silver Autonomie** refusera les demandes ne respectant pas le droit du travail

Formule un peu plus couteuse, mais bénéficiant également des avantages liés à la réduction et au crédit d'impôt sur le revenu

### Détail des formalités à accomplir :

Aucune, **Silver Autonomie** se charge de tout.

L'intervenant(e) à domicile est employé(e) et payé(e) par le particulier : l'emploi direct s'adresse donc uniquement aux personnes prêtes à assumer l'ensemble des responsabilités, obligations et risques inhérents un statut d'employeur, ainsi que toutes les démarches administratives.

### Avantages pour le particulier :

Liberté de choix et d'organisation en fonction des contraintes du salarié  
Formule la moins couteuse

### Inconvénients pour le particulier :

- Le particulier assume les responsabilités pleines et entières d'un employeur
- Vous êtes liés par un contrat à durée indéterminée avec votre salarié. Si vous souhaitez arrêter, vous devez procéder à un licenciement,
- Le particulier a toutes les obligations d'un employeur : contrat de travail, déclarations sociales et fiscales,...etc.
- Le particulier ne dispose pas de remplaçant(e) en cas d'absence du salarié (congés, maladie...)
- Pas de suspension du contrat en cas d'absence de l'employeur pour congés ou hospitalisation. Le salaire de l'employé doit quand même être versé.

### Détail des formalités à accomplir :

- Recherche, recrutement, contrôle de références du salarié
- Rédaction du contrat de travail
- Immatriculation auprès de l'URSAFF en tant qu'employeur
- Avoir une assurance spécifique
- Etablir chaque mois les bulletins de salaires même avec des CESU
- Etablir la déclaration nominative des salaires même avec des CESU
- Indemnisation éventuelle des frais de déplacement
- Démarches relatives aux arrêts de travail pour maladie ou accident du travail
- Respecter la procédure de licenciement en cas de rupture du contrat de travail à votre initiative
- Verser les indemnités dues

--	--