



# RAPPELS SUR LE CADRE REGLEMENTAIRE

## PLAN

- Changements liés au nouveau cahier des charges
- Missions des structures mandataires
- Obligations RGPD



# CAHIER DES CHARGES

## NOUVEAUTÉS ISSUES DE L'ARRÊTÉ DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2018

# MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION

## *Activité relative à la garde d'enfant :*

- ↳ **Enfants de moins de 3ans et de - de 18ans en situation de handicap**

## *Activité d'assistance aux personnes adultes :*

- ↳ Assistance dans les **actes de la vie quotidienne** ou **l'aide à l'insertion sociale aux personnes âgées** et aux personnes handicapées ou atteintes de pathologie chroniques
- ↳ **Plus de référence à un âge minimal** (+60ans avant)
- ↳ **Précision:** actes de soins exclus sauf délégation de gestes de soins
  - ↳ Article L 1111-6-1 du Code de la santé publique

# NOUVELLE DÉFINITION DU MANDATAIRE

## Arrêté du 26 décembre 2011:

- ↳ Personne qui propose notamment le recrutement de travailleurs auprès d'un particulier employeur

## Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2018 :

- ↳ Personne qui propose le recrutement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, **l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs**
  - ↳ Exclusion des personnes qui ne font que de la mise en relation entre un particulier employeur et un salarié

# DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCUEIL ET L'INFORMATION DU MANDANT

## Accueil physique obligatoire :

- ↳ Suppression de l'obligation d'un accueil minimum de 2 demi-journées par semaine à date et heure fixe
  - = **plus de souplesse pour les structures mandataires concernant leur organisation**
- ↳ Peut être complété par un accueil sur site internet

## Accueil téléphonique (rappel) :

- ↳ Minimum cinq jours sur sept
- ↳ Plage horaires de 7 heures par jour

# DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE MANDAT

## Obligation supplémentaire:

- ↳ Vérifier que le mode mandataire est adapté à la réalité de la situation de la personne
- ↳ **+ Vérifier que l'état de la personne lui permet d'assurer les responsabilités inhérentes à son statut d'employeur**

## Contenu du cahier de mandat:

- ↳ **Précision des missions du mandataire**
  - ↳ Déclaration et reversement des cotisations et contributions sociales
  - ↳ **Déclaration et reversement à l'administration fiscale de la retenue à la source**
- ↳ Éviter que le fait de reverser, pour le compte d'un particulier employeur, ne puisse entraîner une requalification d'une structure mandataire en employeur des salariés intervenant chez les mandants

# ANALYSE PLUS LARGE DE LA DEMANDE ET PROPOSITION D'UNE INTERVENTION INDIVIDUALISÉE

## Evaluer les besoins :

- Prendre en compte la demande du client et **celle de l'entourage**
  - ↳ Avant : prise en compte des demandes de l'entourage que si bénéficiaire pas en mesure d'exprimer ses besoins
  - ↳ Suppression de cette limite

## Effectuer obligatoirement un diagnostic des besoins :

- ↳ Possibilité de s'appuyer sur le plan d'aide déjà élaboré par les équipes spécialisées



# ANALYSE PLUS LARGE DE LA DEMANDE ET PROPOSITION D'UNE INTERVENTION INDIVIDUALISÉE

## Evaluer les besoins :

- Prendre en compte la demande du client et **celle de l'entourage**
  - ↳ Avant: prise en compte des demandes de l'entourage que si bénéficiaire pas en mesure d'exprimer ses besoins
  - ↳ Suppression de cette limite

## Effectuer obligatoirement un diagnostic des besoins :

- ↳ Possibilité de s'appuyer sur le plan d'aide déjà élaboré par les équipes spécialisées

# RECRUTEMENT DES INTERVENANTS

## Vérification de la situation du candidat :

- ↳ **Vérifier l'absence de condamnation par tout moyen**
  - ↳ Si incompatibilité entre condamnation et emploi la structure mandataire doit refuser de faire figurer le candidat sur sa liste d'intervenants
  - ↳ Site internet relatif au casier judiciaire
- ↳ Pas d'obligation de communiquer l'extrait du casier judiciaire et pas de conservation possible
- ↳ En cas de refus: choix de la structure mandataire d'intégrer ou non le candidat sur la liste d'intervenants

# COMPETENCES ET QUALIFICATION DU PERSONNEL

## Compétences et qualification des intervenants :

- ↳ Référence aux **seules compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social**
- ↳ Plus de référence aux titres et certificats de qualification professionnelle attestant de compétence dans le secteur des SAP
  - = exclusion des titres et certification de la branche des salariés du particulier employeur

## Information annuelle du salarié du particulier employeur (avant seulement lors du recrutement):

- ↳ Son statut de salarié du particulier employeur
- ↳ Ses obligations en matière de respect sur la confidentialité des informations reçues dans l'intimité
- ↳ Les risques de maltraitance

# DISPOSITIONS RELATIVES A LA DELIVRANCE/RENOUVELLEMENT DE L'AGREMENT

## Documents **supplémentaires** demandés :

- ↳ Un formulaire d'entretien avec les candidats
- ↳ Une fiche candidat remise au particulier employeur
- ↳ Un modèle d'attestation fiscale
- ↳ Un modèle de l'enquête réalisée auprès des particuliers
- ↳ La grille ou le questionnaire d'évaluation de la personne aidée pour l'activité auprès de personnes âgées et de personnes handicapées
- ↳ Les nom, prénom, date et lieu de naissance des encadrants et intervenants exerçant l'activité de garde/accompagnement d'enfant(s)



# LES MISSIONS D'UNE STRUCTURE MANDATAIRE

# ACCUEILLIR ET INFORMER

## Accueil physique et téléphonique

### Livret d'accueil :

- ↳ Format papier
- ↳ Nom, statut et coordonnées de la structure
- ↳ Jours et heures d'ouverture
- ↳ Principales prestations et tarifs
- ↳ Information sur les responsabilités du particulier en qualité d'employeur
- ↳ Coordonnées de l'autorité ayant délivré l'agrément
- ↳ Information sur le droit à l'établissement d'un devis

# FOCUS - INFORMATIONS À COMMUNIQUER

## À destination du salarié :

- ↳ En amont de la relation de travail et une fois par an
  - Statut de salarié du particulier employeur
  - Obligations en matière de confidentialité et d'intimité
  - Risques de maltraitance

## À destination du particulier employeur :

- ↳ Une fois par an
  - Questions d'hygiène et de sécurité, de santé au travail et de risques professionnels
  - Bonnes pratiques professionnelles et éthiques, risques de maltraitance
  - Droit et dispositifs de formation tout au long de la vie

# ANALYSER LE BESOIN

## Obligation de s'assurer que :

- ↳ Le mode d'intervention est adapté à la situation de la personne
- ↳ L'état de la personne lui permet d'être employeur

## Évaluer le besoin :

- ↳ Prise en compte de la demande du particulier et de son entourage
- ↳ S'assurer que la structure est en mesure de répondre à la demande
- ↳ Obligation d'informer sur les éventuelles aides et les démarches à effectuer

## Remettre un questionnaire à destination du particulier employeur :

- ↳ Une fois par an
- ↳ Sur la perception de la qualité de la prestation de mandat



# AIDER DANS LA GESTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

## Aide au recrutement :

- ↳ Sélection de salariés
- ↳ Conseils relatifs au recrutement

## Accomplissement des formalités administratives :

- ↳ Aide à l'établissement du contrat de travail
- ↳ Établissement des bulletins de salaire
- ↳ Formalités relatives aux arrêts de travail
- ↳ Formalités relatives à la formation professionnelle

# MISSIONS NOUVELLES

## Accomplissement des déclarations sociales et fiscales :

### ↳ Déclaration à l'Urssaf

- Par le biais du dispositif ASAP
- Par le biais du dispositif Cesu
- Possibilité de collecter et reverser les cotisations sociales

### ↳ Déclaration PASRAU

- Dès 2019 dans le cadre de la réforme des allocations logement
- À compter de 2020 : gestion du prélèvement à la source
- Possibilité de collecter et reverser la retenue à la source

# LIMITES ET RISQUES

## Rôle d'une structure mandataire :

- ↳ Accompagner le particulier employeur dans la gestion de la relation de travail

## Conséquences :

- ↳ La structure ne doit pas se substituer au particulier employeur dans la gestion de la relation de travail
- ↳ Risque majeur : requalification de la structure comme employeur du salarié

# LIMITES ET RISQUES

## Requalification de la structure comme employeur :

### ↳ Cour de cassation, 20 janvier 2000

- La structure effectuait le paiement des salaires et des cotisations sociales
- La structure recrutait seule les salariés et déterminait les conditions de travail
- Les particuliers n'étaient pas en mesure d'assurer leurs obligations relatives à l'emploi de salarié

### ↳ Cour de cassation, 28 novembre 2012

- Contrat de travail établi sur un papier à en-tête de la structure sans la signature du particulier employeur
- Le salarié devait remettre des fiches de présence à la structure qui fixait les horaires de travail

# LIMITES ET RISQUES

## Comment limiter le risque de requalification :

- ↳ S'assurer que le particulier employeur est en mesure de gérer la relation de travail
- ↳ Transmettre les informations nécessaires pour la gestion de la relation de travail
- ↳ Ne pas signer à la place du particulier employeur
- ↳ Laisser l'employeur exercer son pouvoir de direction
- ↳ Demander au particulier employeur de verser lui-même les salaires
- ↳ Ne pas demander aux salariés de rendre des comptes à la structure

# LIMITES ET RISQUES

## Engagement de la responsabilité de la structure :

### ↳ Par le mandant

- En cas de mauvaise exécution du contrat de mandat
- Cour de cassation, 28 février 2006 : la structure établissait les bulletins de salaire sans tenir compte des dispositions relatives aux heures supplémentaires

### ↳ Par le salarié

- Cour de cassation, 28 novembre 2000 : la structure peut être responsable à l'égard de tiers pour les fautes commises dans l'exercice de ses missions



OBLIGATIONS RELATIVES À LA  
PROTECTION DES DONNÉES  
PERSONNELLES

# TEXTES APPLICABLES

Loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

Règlement Général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016



# DONNÉES CONCERNÉES

## Toute donnée à caractère personnel concernant

- ↳ Les particuliers employeurs
- ↳ Les prospects
- ↳ Les salariés du particulier employeur
- ↳ Le personnel de la structure
- ↳ Les fournisseurs
- ↳ Les sous-traitants

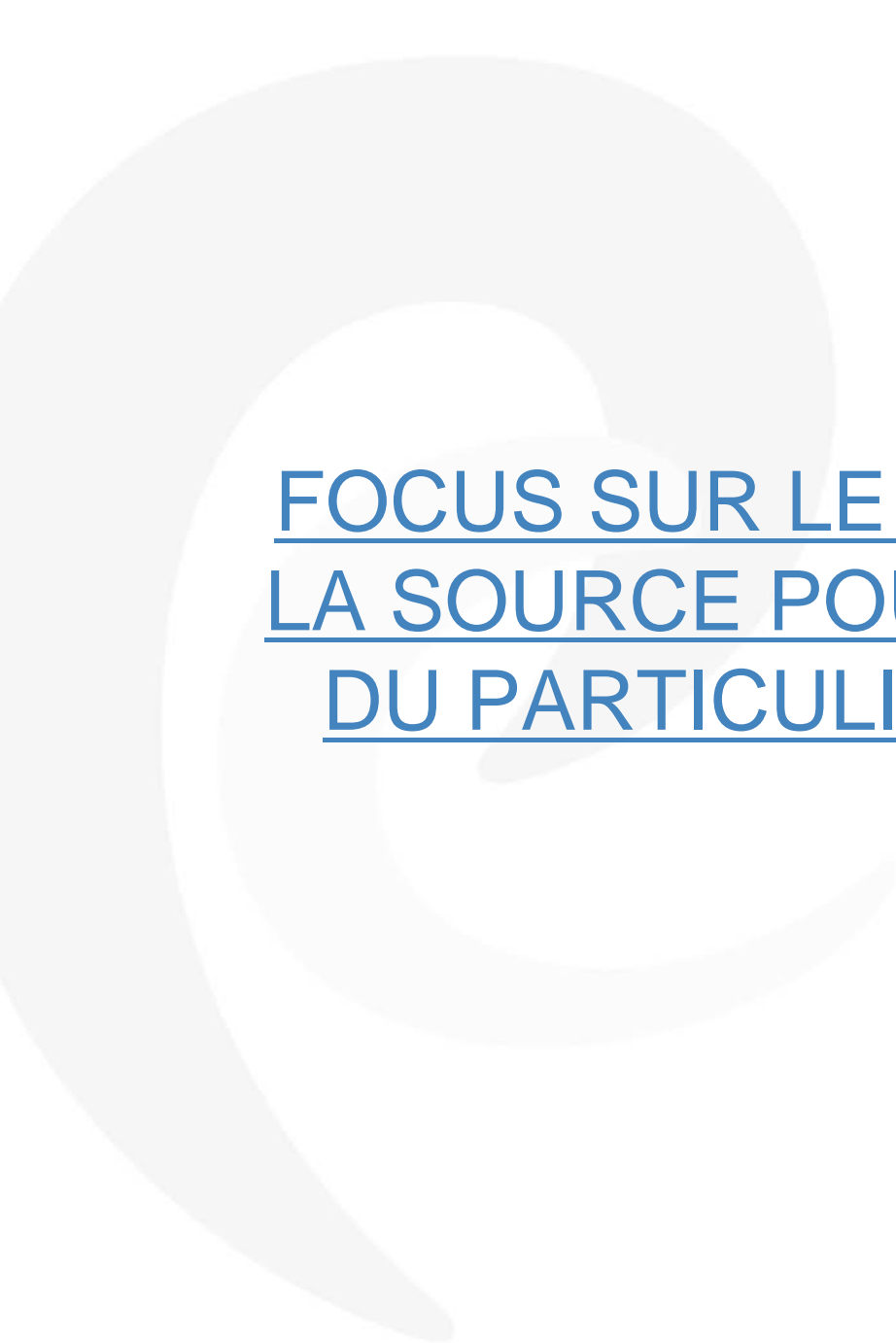
# ÉTAPES À METTRE EN ŒUVRE

## Les étapes à entreprendre afin de se mettre en conformité :

- ↳ Identifier les données traitées
- ↳ Désigner un délégué à la protection des données
- ↳ Informer les personnes concernées par le traitement des données
- ↳ Identifier les destinataires des données
- ↳ Assurer la conformité des outils informatiques utilisés, l'hébergement et la sécurité des données
- ↳ Définir la durée de conservation des données traitées
- ↳ Réaliser le registre de traitement des données

## Mettre à jour le contrat de mandat en insérant une clause relative à la protection des données

- Information sur l'utilisation des données personnelles et le responsable du traitement
- Droits du particulier employeur au regard de la collecte et du traitement des données personnelles
- Durée de conservation des données personnelles



FOCUS SUR LE PRELEVEMENT A  
LA SOURCE POUR LES SALARIES  
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

# ACTUALITÉS

## Suppression de la déclaration nominative simplifiée

- Date d'application

- ↳ Décret n° 2019-613 du 19 juin 2019
- ↳ Suppression depuis le 22/06/2019 pour tous les particuliers employeurs
  - Exception employé au pair
  - Tolérance utilisation jusqu'à 2019 (≠droit opposable à l'administration)
- ↳ A compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 pour les particuliers employeurs recourant à une structure mandataire

- Conséquences

- ↳ Obligation de déclarer au Cesu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021
- ↳ En attente d'évolution du Cesu pour qu'il soit adapté aux pratiques des structures mandataires

# ACTUALITÉS

## Entrée en vigueur du PAS au 1<sup>er</sup> janvier 2020

- Amélioration du CESU: nouvelle interface « API »
  - Permet à un tiers d'effectuer des déclarations pour le compte des PE
  - Pas de précision sur le mode de fonctionnement
  - Pas de solution en cas de CESU préfinancé sans reste à charge
- Evolution du dispositif PASRAU
  - Précision de la nature de la ressource déclarée
  - Rectification possible de la déclaration

## Disparition du dispositif ASAP en janvier 2021

- Déclaration de tous les salariés via le CESU
  - Déclaration en masse
  - Outil déclaratif = pas de bulletin de salaire
  - Évolution à confirmer

## Accompagnement des structures et des éditeurs de logiciels par la DSS

# ACTUALITÉS

## Mensualisation du crédit d'impôt : expérimentation de la mensualisation du versement du crédit d'impôt

- **Crédit d'impôt : acompte et solde restant**
  - Acompte versé en janvier 2019 correspond à 60% du montant des impôts relatifs aux dépenses engagées en 2017
  - Avril-Mai déclaration de revenus 2018
  - Régularisation du crédit d'impôt en juillet 2019
- **Mensualisation du crédit d'impôt :**
  - Expérimentation à compter de juillet 2020 (Nord et Paris), particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA et de la PCH
  - Généralisation possible dès 2021

FIN

# Questions ?

[contact@federation-mandataires.fr](mailto:contact@federation-mandataires.fr)