

GUIDE À DESTINATION DES JEUNES



GUIDE BABY-SITTING

SERVICE ENFANCE ET JEUNESSE



CHÂTEAUGIRON
COMMUNE NOUVELLE DE CHÂTEAUGIRON, OSSÉ ET SAINT-AUBIN DU PAVAIL

SOMMAIRE

- 1 - Rôle du baby-sitter
- 2 - Premiers contacts avec la famille
- 3 - Organisation avec votre employeur
- 4 - Déclaration et assurances
- 5 - Rémunération
- 6 - Chèque Emploi Service Universel (CESU)
- 7 - Contrat de travail
- 8 - Horaires et durée de travail
- 9 - Numéros utiles
- 10 - S'informer sur la garde d'enfant

Ce document n'est nullement exhaustif et ne peut remplacer d'aucune manière une lecture attentive des textes législatifs. Les informations données par le Service Enfance Jeunesse sont données à titre indicatif, sans engagement du service.

La ville de Châteaugiron n'est pas l'employeur des baby-sitters. En aucun cas sa responsabilité ne pourra être engagée.

1 - Rôle du baby-sitter

Baby-sitter	Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les soins d'hygiène (lavage des mains, dents, ...)
Garde enfant(s) A	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans : par exemple effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil. Nettoyer les espaces de vie de l'enfant (utilisés durant le temps de travail de la garde d'enfant(s)) : par exemple les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, ...). Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs scolaires.
Garde enfant(s) B	Garde enfant(s) A + entretien du linge de l'enfant

2 - Premiers contacts

Une rencontre préalable entre l'employeur, ses enfants et vous sera pertinente. Elle permettra à chacun d'entre vous d'apprendre à se connaître. Ce sera aussi l'occasion de vous mettre d'accord sur vos attentes réciproques et d'échanger les informations importantes (numéros de téléphone en cas d'urgence, habitudes et rituels de l'enfant, trousse de secours...). Aussi, les enfants seront rassurés lors de votre prochaine venue, et vous ne serez plus, à leurs yeux, un ou une inconnu(e). C'est également le moment de transmettre votre CV à l'employeur.

Exemples de questions à poser aux parents :



Quelles sont vos attentes ?

Il est essentiel de faire le point sur les attentes de vos employeurs pour éviter un malentendu. Devez-vous apporter une aide aux devoirs, préparer un repas, accompagner l'enfant à ses activités de loisirs, le baigner, le coucher... ?

Serai-je amené(e) à conduire un véhicule ?

L'utilisation de la voiture n'est pas obligatoire mais peut vous être demandée. Dans ce cas, mettez-vous d'accord avec les parents au sujet des frais engagés et des responsabilités.

Quels sont les loisirs de vos enfants ?

Cette information peut vous aider dans la mise en place d'activités avec les enfants. C'est aussi le moment de faire le point sur les activités interdites ou limitées (exemple : les écrans).

Votre enfant a faim, que dois-je lui proposer ?

Cela vous permettra notamment de faire le point sur les habitudes alimentaires que les parents ont pu mettre en place, mais aussi les éventuelles allergies ou intolérances de l'enfant.

A quel numéro puis-je vous contacter en cas d'urgence ?

Ayez les bons réflexes en cas de problème. Notez bien le numéro de téléphone des parents et/ou d'une personne de l'entourage de la famille, ainsi que les numéros utiles : Samu, pompiers... (cf. p. 10).

Difficile de parler d'argent tout de suite, pourtant c'est le moment de mettre toutes les informations sur la table pour ne pas créer de malentendu par la suite.

3 - Organisation avec votre employeur

Renseignez-vous sur :

- Les habitudes de l'enfant (jeux, repas, coucher, toilette, sommeil...)
- Les consignes à respecter (ce qui est autorisé ou non : écrans, jeux, sucreries...)
- Les éventuels problèmes de santé : si l'enfant est sous traitement, son médecin a-t-il signé un document vous autorisant à donner des médicaments ?
- Où trouver le matériel nécessaire (change, jouets, ustensiles de cuisine pour préparer le repas...)
- Les conditions d'accueil : un repas est-il prévu pour vous ? L'employeur vous raccompagnera-t-il à votre domicile après la garde ?



Vous devrez fournir à l'employeur une attestation de responsabilité civile. De son côté, l'employeur devra vous informer de ce qu'il a mis en place :

- ses assurances et ses responsabilités
- les aménagements adaptés aux besoins de l'enfant
- les autorisations transmises à l'école pour pouvoir aller le chercher

4 - Déclaration et assurances

Un accident peut arriver. Il est donc conseillé à l'employeur de vous déclarer.

Déclaration

Etre déclaré, c'est avant tout être en règle avec la loi qui interdit le travail dissimulé. Cette déclaration vous permet de disposer de la même couverture sociale que tous les salariés (accident du travail, accident du trajet, etc...).

Votre assurance

Avant de débiter le baby-sitting, vous devez vérifier si vous bénéficiez d'une assurance responsabilité civile. Vous fournirez une attestation à votre employeur. Dans le cas où le baby-sitting est fréquent, vous (ou vos parents) pouvez souscrire à une extension de garantie « garde d'enfants à titre onéreux » auprès de votre assureur.

Vous êtes mineur : dans la mesure où la garde demeure totalement occasionnelle, le baby-sitting effectué par un mineur reste couvert par l'assurance multirisque de ses parents. La responsabilité civile d'un adulte couvre en effet par extension toute personne domiciliée chez lui.



Quoi qu'il en soit, vous pouvez contacter votre assureur (ou celui de vos parents) afin de l'informer de votre baby-sitting et de faire le point avec lui sur votre assurance.

L'assurance de l'employeur

L'employeur est généralement couvert par la garantie responsabilité civile vie privée de son contrat « multirisques habitation » en tant que parent responsable des faits de son enfant mineur.

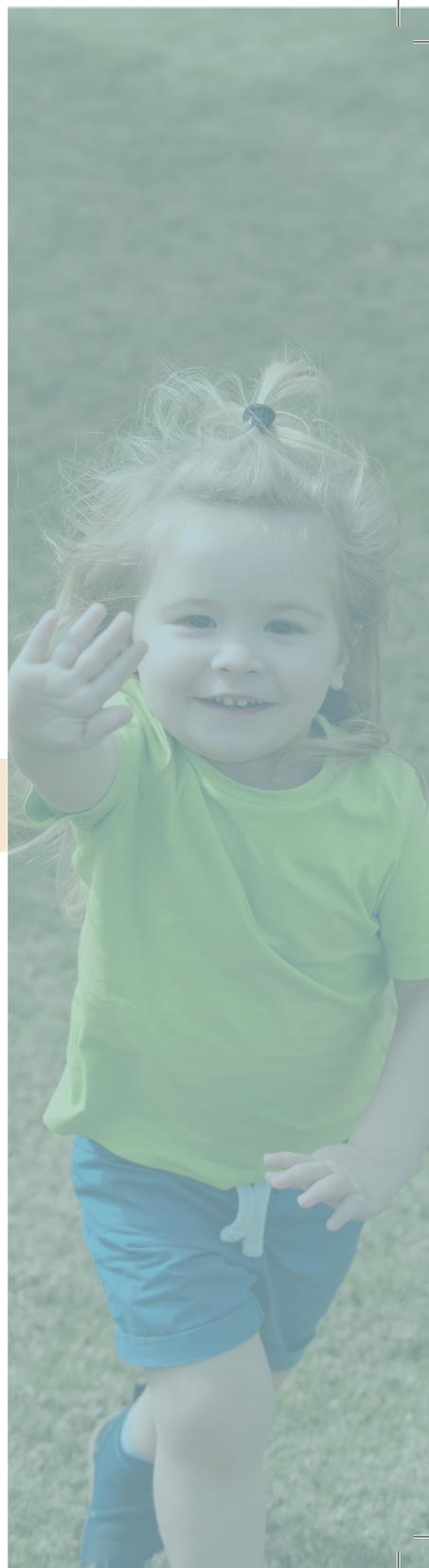
L'employeur est également responsable des conséquences financières des actes commis par ses employés de maison. Il doit donc vérifier auprès de son assureur qu'il est bien couvert en tant qu'employeur d'un baby-sitter. Si vous êtes amené(e) à transporter l'enfant, une attention particulière doit être apportée concernant les assurances du véhicule et du conducteur.

5 - Rémunération

La rémunération est définie par un accord entre vous et les employeurs (les parents). Le montant de votre rémunération est fixé par la convention collective nationale des particuliers employeurs.

Montant

Dans le cadre d'une déclaration via le CESTU, on ajoute 10 % pour les congés payés (consultez la convention collective nationale en vigueur). Dans le cadre d'une déclaration via Pajemploi, les congés payés sont versés après la période de référence et sont calculés comme suit : 10% des salaires perçus pendant la période de référence.



ATTENTION, la rémunération minimum varie en fonction de votre niveau de classification. Les montants indiqués concernent les salariés sans classification :

	Emploi repère	Tâches	Salaire horaire AVEC CONGES PAYES		Salaire horaire HORS CONGES PAYES	
			BRUT	NET		
1	Baby-sitter	Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans	11,14 €	8,66 €	10,13€	7,86€
2	Garde enfant(s) A	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de moins et plus de 3 ans Nettoyer les espaces de vie de l'enfant Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs scolaires	/	/	10,40€	8,11€
3	Garde enfant(s) B	Garde enfant(s) A + entretien du linge de l'enfant	/	/	10,40 €	8,11 €

Sources : www.pajemploi.urssaf.fr et www.cesu.urssaf.fr

Particularités pour les mineurs

Si vous êtes mineur, votre salaire peut être inférieur au salaire minimum. Le salaire comporte un abattement fixé à moins 20 % avant 17 ans et moins 10 % entre 17 et 18 ans. Cet abattement est supprimé après 6 mois d'ancienneté (ou si vous justifiez de 6 mois d'expérience professionnelle).

Vous devez garder plusieurs enfants en même temps ?

En plus de votre tarif horaire de base, vous pouvez demander des suppléments en fonction du nombre d'enfants. Attention, deux enfants ne doublent pas le tarif horaire et votre employeur n'est pas dans l'obligation d'accepter ce supplément.

Heures de travail effectif / heures de présence responsable

Une heure de présence responsable (quand l'enfant dort par exemple) équivaut à 2/3 de travail effectif soit 40 min au lieu d'une heure. L'heure de présence responsable est donc moins rémunérée que l'heure de travail effectif.

6 - Chèques Emploi Service Universel

L'employeur peut vous proposer de vous déclarer et de vous rémunérer avec les Chèques Emploi Service Universel. Le CESU est un mode de paiement qui remplace le bulletin de salaire et la déclaration de charges. Vous n'aurez seulement qu'à transmettre votre nom, prénom et numéro de sécurité sociale à votre employeur.



L'employeur peut commander un chéquier CESU auprès de sa banque. Il peut aussi réaliser un CESU « déclaratif » en ligne sur www.cesu.urssaf.fr et vous paiera alors avec le mode de paiement de son choix : chèque, liquide, virement. Vous pourrez consulter votre bulletin de salaire directement via votre compte personnel.

Si votre employeur n'utilise pas le CESU, le contrat de travail est obligatoire et une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSAFF est nécessaire ainsi qu'un bulletin de salaire simplifié.

L'utilisation du CESU pour payer et formaliser une prestation de baby-sitting – même ponctuelle, voire unique – entraîne l'application des dispositions de la « convention collective nationale des salariés du particulier employeur ». Cette convention renvoie elle-même aux dispositions du Code du Travail en matière de CDD, ce qui fait que la prestation de baby-sitting de quelques heures seulement et payée par CESU est un contrat à durée déterminée soumis au Code du Travail notamment pour ce qui concerne sa rupture : paiement d'une indemnité de fin de contrat. Il en va de même si les prestations se succèdent et prennent l'allure d'un CDI : la rupture est soumise aux règles du licenciement.

+ D'INFOS : 0 806 000 126

7 - Contrat de travail

Le contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée, à temps partiel ou à temps complet selon le besoin du parent. À partir du moment où vous gardez des enfants au domicile du parent, cette prestation est présumée être un contrat de travail sauf hypothèse de bénévolat.

Ce contrat doit être formalisé par écrit selon les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Lors de l'embauche, le contrat de travail (quelle que soit sa durée) est signé entre vous et l'employeur. Si vous avez moins de 16 ans, le contrat de travail devra être signé par votre représentant légal, après votre acceptation des termes du contrat. Si vous avez entre 16 et 18 ans, vous pouvez signer vous-même le contrat avec autorisation de votre représentant légal.

Un exemplaire vous est remis et mentionne, entre autres, la nature du travail, la durée et les horaires de travail, votre qualification, votre rémunération. Une simple lettre peut suffire !



+ D'INFOS : 0 806 000 126

8 - Horaires et durée de travail

Les horaires de travail sont à définir avec votre employeur.

La réglementation relative au travail des mineurs est plus stricte. Si vous êtes mineur, vous ne pouvez pas travailler plus de 8h par jour, ni travailler entre 22h et 6h du matin (et même entre 20h et 6h du matin si vous avez moins de 16 ans). Le travail de nuit est donc interdit pour les mineurs. Vous ne pouvez pas non plus travailler le dimanche, ni réaliser d'heures supplémentaires.

Si vous avez entre 14 et 16 ans, vous ne pourrez être embauché(e) que pendant la moitié de vos vacances scolaires, uniquement pour des travaux légers.

9 - Numéros utiles

SAMU

15

POLICE

17

URGENCES

112

POMPIERS

18

Centre
anti-poison

01 40 05 48 48

10 - S'informer

Convention collective

Le baby-sitting dépend de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, celle-ci liste les obligations devant être respectées par la garde d'enfant à domicile et le parent employeur. www.legifrance.gouv.fr



Particulier emploi

Des conseillers à votre écoute : 09 72 72 72 76 (appel non surtaxé). Du lundi au jeudi de 9h à 18h, le vendredi de 9h à 17h / bretagne@particulieremploi.fr
Site : particulieremploi.fr

CESU

Site : www.cesu.urssaf.fr

La branche professionnelle des salariés du particulier employeur

www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr

Numéro unique pour le droit du travail

Depuis juillet 2018, les services de renseignement en droit du travail de la Direccte de Bretagne sont accessibles par un numéro de téléphone unique, le 0806 000 126 (coût d'un appel local), afin de faciliter l'orientation des employeurs et salariés qui pourront contacter plus aisément le service territorialement compétent.



VILLE DE CHATEAUGIRON • Service Enfance et Jeunesse

Espace jeunes Le Bis
19, rue de l'Orangerie
35410 Châteaugiron
espacejeunes@ville-chateaugiron.fr
02 23 37 28 41