

Ce document a été réalisé à partir des sources documentaires suivantes :

- Huet Marion, *L'abécédaire du baby-sitting*, Paris, Mutandis, 2004.
- *Le petit guide du baby-sitter*, édité par le Relais Assistantes Maternelles et la CAF d'Ille-et-Vilaine, avril 2010.
- La fiche d'information locale éditée par Suresnes Information Jeunesse (SIJ), mars 2010.
- La fiche pratique du CESU téléchargeable en ligne sur www.cesu.urssaf.fr

Nous contacter :

Bureau Information Jeunesse - MJC/CS

32, rue Gambetta 78120 RAMBOUILLET
01 30 88 89 01 | bij@usineachapeaux.fr

Documentation disponible au BIJ :

- les fiches pratiques du Chèque Emploi Service Universel CESU ;
- des modèles de contrat de travail ;
- les fiches CIDJ rubrique « Baby-sitting » ;
- des annonces de particuliers.

Les autres publications du BIJ :

- Le guide pratique « Les métiers de l'animation et de l'enfance »
- Le guide pratique « SOS rentrée »
- Le guide pratique « Les différents types de séjours linguistiques »
- Le guide pratique « Comment trouver un job, un emploi à l'étranger ? »
- Le guide pratique « Service Civique »

BABY SITTING

Le baby-sitting est une activité de service à la personne qui implique de lourdes responsabilités, tant pour l'employeur que pour le salarié. Ce guide pratique vous fournira toutes les informations nécessaires pour la réussite de votre première expérience dans le domaine de la garde d'enfants à domicile.



Première partie : que dit le droit du travail ?

I. Le contrat de travail.....	P. 3
II. Le calcul du nombre d'heures de travail	P. 5
III. Le calcul du salaire à titre indicatif	P. 6
IV. Le chèque emploi service universel (CESU).....	P. 7
V. Pour plus d'infos.....	P. 8

Seconde Partie : questions pratiques

VI. Quelques conseils	P. 9
VII. Les 10 règles d'or du baby-sitter	P. 9
VIII. Les bonnes questions à poser aux parents.....	P. 10

VIII. Les bonnes questions à poser aux parents

Pratique :

- Où se trouve le téléphone ? Avez-vous les numéros de téléphone d'urgence (pompiers, médecin traitant, SAMU) et le numéro des parents ?
- Devez-vous répondre au téléphone s'il sonne ?
- Repérez l'emplacement des chambres, W.C., pharmacie...
- Pour le change : où sont les fournitures nécessaires (couches, lingettes, etc), les vêtements ?
- Pour le repas : où sont les biberons, le chauffe-biberon ?
- Connaître : les endroits susceptibles d'être dangereux (escaliers, extérieur...)
- et les endroits interdits aux enfants.
- L'emplacement du disjoncteur électrique : en cas de coupure d'électricité.

Santé :

- Où est l'armoire à pharmacie ?
 - Que font les parents en cas de fièvre ?
 - L'enfant a-t-il des problèmes de santé (asthme, épilepsie, allergies...)?
- Que faire en cas de crise ?
- A-t-il un traitement à prendre en ce moment ? Si oui, comment ? À quelle heure ?
 - Où est le carnet de santé ?
 - En cas d'urgence, peut-on prévenir le médecin (lequel) ?
- Dans quel hôpital l'enfant peut-il aller ?

Le programme :

- Devez-vous donner le bain ou non ?
 - Est-ce que l'enfant a le droit de regarder la télévision ?
- Si oui, jusqu'à quelle heure et quels programmes ?
- L'enfant a-t-il le droit de jouer aux jeux vidéo ou d'utiliser l'ordinateur ?
 - Est-ce que l'enfant doit faire une sieste ?
 - À quelle heure l'enfant doit se coucher ?
- Est-ce qu'il y a des rituels particuliers pour le coucher (biberon, lecture d'une histoire...)?

Les repas :

- Quel est le menu pour l'enfant ? Devez-vous le préparer ?
- À quelle heure ? Quelle quantité ?
- Est-ce qu'un repas est prévu pour vous ?
- Pour les nourrissons : comment préparer le biberon (doses, temps de réchauffage) ?

Le retour des parents :

- Prévu à quelle heure ?
- Comment allez-vous rentrer ?

PREMIÈRE PARTIE : QUE DIT LE DROIT DU TRAVAIL ?

I. Le contrat de travail

Un contrat de travail définit l'ensemble des droits et des obligations qui lient le salarié et l'employeur. Les deux principaux types de contrats sont :

- Le CDD, contrat à durée déterminée. Ce contrat est signé pour une durée fixe et comporte une date de début et une date de fin.
- Le CDI, contrat à durée indéterminée. Ce contrat est signé pour une durée illimitée et ne comprend donc pas de date de fin.

La garde d'enfants à domicile est assimilée à un « poste d'emploi à caractère familial » régi par la convention collective nationale du salarié du particulier employeur. Pour consulter la convention : www.legifrance.gouv.fr Convention collective n°3180.

Lors de l'embauche, il est obligatoire de rédiger un contrat de travail en deux exemplaires. Le chèque emploi service universel tient lieu de contrat de travail pour des prestations occasionnelles dont la durée n'excède pas 8 heures hebdomadaire ou pour une durée de 4 semaines dans l'année non renouvelable.

Il est toutefois **fortement recommandé d'établir systématiquement un contrat de travail par écrit**, quels que soient la durée du travail et le moyen de paiement, afin d'éviter tout litige entre l'employeur et le salarié.

Le contrat de travail doit ainsi comporter :

- les coordonnées de l'employeur et du salarié ainsi que leur immatriculation auprès de l'URSSAF ;
- le numéro de sécurité sociale du salarié ;
- la date à laquelle débute le contrat ;
- la nature et la qualification de l'emploi ;
- la durée de la période d'essai ;
- le lieu de travail ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- les horaires de travail hebdomadaire ;
- le salaire (majoré de 10 % pour les congés payés si vous êtes payés en CESU).

La fin du contrat de travail

Le contrat peut être rompu par le salarié ou l'employeur : démission, licenciement, départ à la retraite du salarié, décès de l'employeur.

- En cas de démission du salarié, celle-ci doit être exprimée par écrit et un préavis doit être respecté selon l'ancienneté dans l'emploi.
- De la même façon, en cas de licenciement l'employeur est tenu de convoquer le salarié et de lui remettre un avis de licenciement par écrit. Il doit lui aussi respecter un préavis. L'employeur verse également une indemnité de licenciement au salarié (sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde). Selon la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, il faut avoir au moins 2 ans d'ancienneté pour obtenir des indemnités.

Préavis de démission

Salarié moins de 6 mois d'ancienneté	1 semaine
Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté	2 semaines
Plus de 2 ans d'ancienneté	1 mois

Préavis de licenciement

Salarié moins de 6 mois d'ancienneté	1 semaine
Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté	1 mois
Plus de 2 ans d'ancienneté	2 mois

En cas de non-respect du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

À la fin du contrat, l'employeur doit remettre au salarié :

- Un certificat de travail (comportant la date d'entrée et de sortie du salarié ainsi que la nature de l'emploi occupé).
- Une attestation ASSEDIC (qui permet au salarié de faire valoir ses droits auprès des organismes sociaux).
- Un solde de tout compte (qui détaille le dernier salaire versé y compris les éventuelles indemnités).



SECONDE PARTIE : QUESTIONS PRATIQUES

VI. Quelques conseils

- Avant la première garde, vous pouvez demander aux parents d'être présenté à l'enfant et de visiter les lieux.
- Si vous refusez certaines modalités de la garde de l'enfant, dites-le avant de signer le contrat et d'accepter la garde.
- Le baby-sitter est responsable de la garde des enfants et ne doit pas effectuer de tâches ménagères.
- Si le baby-sitter vient garder les enfants à l'heure du repas, les parents doivent prendre en charge son repas.
- Si le baby-sitter mineur n'est pas véhiculé, l'employeur est tenu de le raccompagner à son domicile après 22 h ou de lui payer les frais de taxi.
- Le baby-sitter doit vérifier que son assurance responsabilité civile ou celle de ses parents contient une extension de garantie « garde à titre onéreux d'un enfant ». L'employeur doit avoir une assurance responsabilité civile familiale.
- Le code du travail précise que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler au-delà de 22 h.

VII. Les 10 règles d'or du baby-sitter

1. Veillez à la sécurité de l'enfant. Ne le laissez jamais seul ou sans surveillance. Protégez-le des objets dangereux et des situations à risque. Voir documentation sur les accidents domestiques et les gestes de premiers secours.
2. La garde de l'enfant ne doit jamais être confiée à une autre personne sans autorisation écrite des parents.
3. Ne laissez entrer personne sur le lieu de la garde sans avoir été prévenu auparavant par les parents.
4. Si un déplacement avec l'enfant doit être fait en voiture, une autorisation parentale est obligatoire ainsi qu'un équipement de sécurité adapté (siège-auto, rehausseur).
5. Respectez les consignes des parents.
6. Respectez le lieu de travail.
7. Veillez au bien-être physique et psychologique de l'enfant.
8. Ne jamais donner de médicaments sans ordonnance et/ou autorisation des parents.
9. Contactez les parents en cas de problème et notez l'adresse exacte du lieu où ils se trouvent durant la garde.
10. Respectez le rythme de vie et les habitudes de l'enfant.

Récapitulatif :

	Durée de travail		Déclaration préalable à l'embauche	Type de contrat de travail	Rédaction d'un contrat de travail écrit
Païement en CESU	Moins de 8 h/semaine		NON	Équivalent d'un CDI à temps partiel	Facultatif mais conseillé lors d'un emploi régulier
	Plus de 8 h/sem.	4 semaines en continu ou moins, non renouvelées pendant l'année	NON	Équivalent d'un CDD	Facultatif mais conseillé
		Plus de 4 semaines en continu	NON		OBLIGATOIRE
Autre moyen païement			OBLIGATOIRE		OBLIGATOIRE

En cas de problème, vous pouvez contacter :

Yvelines Information Jeunesse

3, Parvis des Sources 78180 Montigny-le-Bretonneux
01 34 98 37 05 | www.yij78.org | information@yij78.org

V. Pour plus d'infos

www.cesu.urssaf.fr ou consulter notre classeur CESU au Bureau Information Jeunesse.
www.fepem.fr Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM)
www.legifrance.gouv Convention collective n°3180
www.vosdroits.service-public.fr Site officiel de l'Administration française
www.institut-fepem.fr Institut Fepem de l'Emploi Familial (IFEFF)

II. Le calcul du nombre d'heures de travail

Le baby-sitter peut effectuer des heures de **travail effectives** et des heures de **présence responsable**.

- Les heures de travail effectives correspondent aux heures durant lesquelles le salarié s'occupe de l'enfant, elles sont payées à 100 %.
- Les heures de présence responsable sont celles durant lesquelles « le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu ». Elles correspondent aux temps de repos de l'enfant.

Attention ! Une heure de présence responsable équivaut à $\frac{2}{3}$ d'une heure de travail effectif, soit 40 minutes.

Exemple :

Le baby-sitter arrive au domicile à 18 h et s'occupe des enfants jusqu'à 21 h (jeu, repas, toilette, coucher...) soit 3 h de travail effectif. Il est ensuite présent jusqu'à minuit mais sans travail effectif, soit 3 h de travail responsable. $3 h + (3 h \times \frac{2}{3}) = 5 h$ de travail.

Attention ! Il n'existe pas de majoration pour le travail de nuit ou les jours fériés (sauf le 1^{er} mai s'il tombe un jour habituellement travaillé). Le salaire horaire reste le même quel que soit le nombre d'enfants.



III. Le calcul du salaire à titre indicatif

Le salaire d'un baby-sitter correspond au niveau 2 de la classification de la convention collective nationale 2018 des salariés du particulier employeur, soit 9,88 €/heure brut (au 1^{er} janvier 2017). Un abattement de salaire de 20 % pour les moins de 17 ans et de 10 % entre 17 et 18 ans est toutefois légal.

Calcul sans congés payés :

Taux horaire du SMIC = 9,88 €/heure brut

Salaire horaire net (indicatif) = salaire brut - cotisations salariales = 7,83 €/h net.

Exemple de calcul :

4 h de travail x 9,88 € (SMIC horaire brut) = 39,52 €

Salaire net (indicatif) = 31,32 €

Calcul avec congés payés (tarif incluant 10 % du salaire brut) :

Taux horaire brut + 10 % du taux : 9,88 € + 0,98 € = 10,86 € brut

Salaire horaire net (indicatif) = salaire brut - cotisations salariales = 8,53 €/h net



IV. Le chèque emploi service universel (CESU)

Entré en vigueur en 2006, le chèque emploi service universel (CESU) permet à un particulier d'employer une personne dans le cadre des services à la personne (baby-sitting, soutien scolaire, travaux ménagers...) en lui facilitant toutes les formalités administratives et déclaratives.

Les deux étapes du CESU :

1. La rémunération du salarié.

L'employeur est libre de choisir le moyen de paiement du salaire :

- espèces ;
 - virement ;
 - chèque bancaire ;
 - chèque emploi service universel dans lequel est mentionné le montant du salaire. Le salarié l'encaisse comme un chèque, soit auprès de sa banque, soit auprès du centre de remboursement de la CESU.
- Le salaire ne peut être inférieur au SMIC horaire majoré de 10 % pour les congés payés. En effet, chaque mois l'employeur verse un salaire net majoré de 10 % au titre des congés payés, ce qui implique que le salarié ne peut bénéficier d'une rémunération lors de ses congés. De même, lors de la rupture du contrat par l'employeur ou le salarié, aucune indemnité de congés payés ne peut être versée.

2. Le volet social.

Il tient lieu de déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF et permet à l'employeur de déclarer le nombre d'heures effectuées par le salarié auprès du Centre National du Chèque Emploi Service Universel (CNCESU). Le volet social peut être rempli sur le site Internet ou sur format papier. Il doit impérativement mentionner :

- les coordonnées du salarié ;
- le nombre d'heures effectuées ;
- la période de travail ;
- le salaire versé.

Cette déclaration doit s'effectuer 15 jours après le règlement du salaire pour un emploi ponctuel ou à la fin de chaque mois pour un emploi régulier. Dix jours après la réception du volet social envoyé par l'employeur, le CNCESU envoie au domicile du salarié une attestation d'emploi. Cette attestation est à conserver à vie. Elle tient lieu de fiche de paie et permet au salarié de faire valoir ses droits et ses cotisations sociales.

Lorsque la prestation de travail ne dépasse pas 8 h par semaine ou une période de 4 semaines consécutives dans l'année, le CESU tient lieu de contrat de travail. Il est néanmoins conseillé d'établir systématiquement un contrat de travail afin d'éviter tout litige entre l'employeur et le salarié.