



URSSAF

► Pays de la Loire



Baby-sitter

Ne prends pas le risque du travail illégal

Régulier ou plus ponctuel,
le baby-sitting est une activité salariée.
Vérifie que tu es bien déclaré(e).



Contrat et tarifs

Le baby-sitting n'est pas un métier. Aucun diplôme n'existe et sa pratique n'exige aucune formation particulière. C'est pourtant une activité salariée comme une autre, qui doit donc être déclarée pour te permettre d'être couvert(e) en cas d'accident, et de cotiser pour le chômage et la retraite.



Un contrat de travail ?

Il est **obligatoire si tu travailles de façon régulière** (plus de 8 heures par semaine ou pendant au moins quatre semaines consécutives) et **recommandé pour un travail occasionnel**.

Un contrat de travail doit contenir, au minimum, les mentions obligatoires suivantes : identité des deux parties, date d'embauche, lieu de travail, rémunération, conditions d'emploi (horaires, missions : aide aux devoirs ou non, repas...)



Quels tarifs ?

Le **tarif horaire s'établit librement** entre les parents et toi, mais **il ne peut être inférieur au salaire minimum** défini par la convention collective des particuliers employeurs.

Si tu es déclaré(e) et rémunéré(e) avec le Cesu, le montant de ta rémunération doit être au moins égal au Smic majoré de 10 % au titre des congés payés.

Il n'existe pas de majoration pour le travail de nuit ni pour les jours fériés.

Mais si tu dois dormir sur place pour intervenir si besoin auprès de l'enfant, ces heures de repos doivent être rémunérées à hauteur d'un sixième de ta rémunération normale.





Rémunération



Quels modes de règlement ?

- espèces
- chèque ou virement bancaire (si tu as un compte à ton nom)
- chèque emploi service universel (Cesu) préfinancé

Le baby-sitter «surveille et assure une présence occasionnelle de courte durée auprès d'un ou plusieurs enfants de plus de 3 ans» (niveau 1). Si au moins l'un des enfants gardés a moins de 3 ans, la convention collective parle de «garde d'enfant» (niveau 3) ; le salaire minimum est alors différent.

Consulte la grille des salaires minimum sur le site de la Fepem.



Travail effectif et présence responsable

Si pendant la garde l'enfant est réveillé, le travail est « effectif » et rémunéré en heures pleines.

Dès qu'il est couché, tu assures une « présence responsable », rémunérée aux deux tiers du travail effectif par heure.

Exemple : Tu arrives à 19h et t'occupes des enfants jusqu'à 20h30 : 1 heure 30 de travail effectif. Tu es ensuite présent jusqu'à 23h30, soit 3 heures de présence responsable. Au total, tu auras travaillé 3 heures 30 (1h30 + 3x40min = 3h30).



Cas particuliers



Plusieurs enfants gardés

La convention collective n'impose pas de majoration si tu gardes plusieurs enfants. Le tarif horaire peut donc être le même, quel que soit le nombre d'enfants gardés.

Les repas et le transport

Il faut se mettre d'accord avec les parents-employeurs sur ce point. Ils ne sont pas obligés de te **fournir un repas**. S'ils le font, ils peuvent le déduire de ton salaire. Les **frais de transport** (taxi, transports en commun...) **peuvent être pris en charge** par les parents également.



Les tâches supplémentaires

Si tu dois aussi nettoyer les espaces de vie de l'enfant ou superviser la réalisation de ses devoirs, **ton emploi change et le salaire minimum aussi**.

Pour en savoir plus, consulte la grille des métiers de l'emploi à domicile sur le site internet de la Fepem : www.fepem.fr

Et pour les mineurs ?

Quel salaire ?

Un **abattement de salaire est possible** si tu as moins de 6 mois de pratique professionnelle et si tu as...

- **entre 17 et 18 ans** : - 10 %
- **moins de 17 ans** : - 20 %.



Durée du travail

Tu ne dois pas travailler **plus de 40 heures par semaine**.

Travail de nuit

Travailler de nuit (de 22h à 6h) est **interdit** aux mineurs, y compris pour assurer une présence responsable.

Vacances scolaires

Si tu as **entre 14 et 16 ans**, tu ne peux travailler que pendant **la moitié de tes vacances scolaires**.

Qui signe le contrat ?

Si tu as entre 14 et 16 ans, c'est ton **représentant légal qui signe le contrat** avec ton accord.

Si tu as entre 16 et 18 ans, **tu peux signer le contrat**, mais tu as **besoin de l'autorisation** de ton représentant légal.





En bref

Les risques liés à la non-déclaration

- Travailler sans être déclaré(e), ce sont des droits sociaux dont tu ne bénéficieras pas, mais aussi des **ressources en moins** pour la protection sociale de tous.
- Ta **retraite**, tes **allocations chômage**, la **compensation de ta maladie ou de ton handicap** éventuel ne tiendront pas compte de tes périodes de travail dissimulé.
- Il te sera **très difficile de louer un appartement** si tu ne disposes pas de bulletins de salaire en bonne et due forme. De même, en cas de besoin d'argent, aucun prêt, aucun crédit, ne te sera accordé.
- Si malgré tes précautions, tu te retrouves dans une situation de travail dissimulé, tu peux saisir l'Urssaf pour **dénoncer la situation**.

+ d'information ?

Pour en savoir plus, connecte-toi
sur www.cesu.urssaf.fr et sur www.fepem.fr
Contact : Loëtitia Desgré - loetitia.desgre@urssaf.fr

*La mission de lutte contre le travail illégal et la fraude de l'Urssaf
vise à garantir une concurrence loyale entre les entreprises,
à protéger l'emploi et les conditions de travail et à garantir la protection sociale de chacun.*