

Devenir baby-sitter / mode d'emploi /



babysitting-bfc.fr





Devenir baby-sitter / mode d'emploi /

> Le baby-sitting	p3
> Le recrutement	p4
> Les obligations de l'employeur	p5
> Pajemploi	p6
> Le Cesu	p7
> La rémunération	p7
> La formation	p9
> La sécurité de l'enfant	p10
> Numéro d'urgence	p12
> Contacts	p12

Le baby-sitting

Le baby-sitting consiste à garder des enfants de plus de 3 ans uniquement de façon ponctuelle au domicile des parents pendant leur absence (soirée et/ou week-end par exemple). L'emploi de Baby-sitter est de surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : 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 actes courants d'hygiène (mains, dents, ...). Les qualités requises sont le sens des responsabilités, le respect, la patience, la ponctualité, la disponibilité et évidemment aimer les enfants. Pour trouver des familles chez qui travailler, déposez des annonces dans les commerces de votre quartier, parlez-en autour de vous (famille, voisins, amis) et consultez/inscrivez-vous sur les sites spécialisés.

Vous pouvez également postuler auprès des organismes spécialisés (recrutement principalement de personnes ayant de l'expérience

Le réseau Information Jeunesse de Bourgogne-Franche-Comté met en relation familles et jeunes. Déposez votre candidature et consultez les offres sur jeunes-bfc.fr

Vous pouvez travailler dès 16 ans avec l'accord écrit de vos parents.

et véhiculées).

L'employeur – le parent (une seule personne physique est employeur) – est un particulier, c'est donc la convention collective nationale des salariés du particulier employeur qui s'applique. Cette dernière précise les droits et devoirs de l'employeur et du salarié, en complément du code de travail.

Il est possible de consulter la convention collective nationale des salariés du particulier employeur sur : particulieremploi.fr



Le recrutement

Il existe deux solutions pour travailler en tant que garde d'enfants à domicile salarié d'un parent employeur : l'emploi direct ou le mandat.

L'emploi direct >

Vous êtes directement recruté par le parent employeur qui réalise lui-même l'ensemble des démarches et formalités. Des dispositifs (Cesu et Pajemploi) peuvent prendre en charge une partie de ces formalités.

Le mandat >

Vous restez salarié du parent employeur, qui choisit alors de déléguer le recrutement et les formalités administratives à un organisme mandataire agréé.

A savoir : Vous pouvez aussi garder des enfants au domicile de leurs parents en étant salarié d'un organisme prestataire agréé, qui vous met à disposition d'une famille cliente.

Tout travail doit être déclaré. C'est à l'employeur de remplir cette obligation auprès de l'Urssaf. Vous pouvez vous assurer que votre employeur respecte cette obligation, vous préservez ainsi vos droits à la protection sociale et les recours seront plus faciles en cas de désaccord avec votre employeur.





Les obligations de l'employeur

L'employeur a des obligations à votre égard. Certaines peuvent être déléguées à un mandataire. Il doit s'immatriculer en tant qu'employeur auprès de l'Urssaf dans les 8 jours suivant l'embauche. Toutefois, si le particulier employeur déclare son salarié via Pajemploi ou via le CESU, il est dispensé de cette obligation.

Votre employeur est tenu de vérifier votre identité, que vous êtes immatriculé à la Sécurité sociale (dans le cas contraire, il procède à votre immatriculation), que vous êtes libre de vous engager professionnellement et de travailler en France, de porter à votre connaissance la convention collective qui s'applique et le salaire minimum conventionnel. Votre employeur doit tenir à votre disposition la convention collective nationale des salariés

du particulier employeur, établir le contrat de travail, procéder à votre affiliation à un service de santé au travail, délivrer mensuellement un bulletin de paie, éventuellement par le biais du centre national Cesu ou Pajemploi, procéder à la déclaration nominative des salaires, mensuelle ou trimestrielle.

Si votre employeur vous déclare au Cesu, le contrat de travail écrit n'est pas obligatoire si l'emploi ne dépasse pas 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives. Ceci dit, il est conseillé de préciser clairement les termes de votre collaboration dans un contrat de travail écrit afin de prévenir les malentendus.

Pajemploi

Les parents d'enfants de moins de 6 ans peuvent bénéficier d'une aide versée par la **Caisse d'allocations familiales** ou la **Mutualité sociale agricole** : le complément de libre choix du mode de garde.

La convention collective précise les droits et devoirs de l'employeur mais aussi ceux du salarié, en complément du code du travail. En tant que salarié du particulier employeur, vous devez donc bien sûr la respecter (absences, congés, rupture de contrat...).

Les parents utilisent alors le dispositif Pajemploi qui va prendre en charge certaines formalités administratives : déclaration nominative mensuelle, édition du bulletin de salaire, prélèvement automatique des cotisations sociales, récapitulatif fiscal annuel.

Les parents d'enfants de plus de 6 ans peuvent poursuivre les déclarations sur Pajemploi.

Plus d'infos :
pajemploi.urssaf.fr
ou 0820 00 72 53





Le Cesu : si le parent ne bénéficie plus des aides de la Paje

Le **Chèque emploi service universel (Cesu) déclaratif** est un outil de simplification réservé au particulier employeur.

Le parent employeur vous règle par chèque, virement ou espèces (avec reçu, en-deçà de 1500 euros).

De même que le dispositif Pajemploi, le dispositif Cesu déclaratif permet la déclaration nominative mensuelle, l'édition du bulletin de salaire, le prélèvement automatique des charges sociales et un récapitulatif fiscal annuel.

Il peut concerner la garde des enfants de plus de 6 ans. Son utilisation n'est pas obligatoire et requiert l'accord du salarié.

En revanche, le **Cesu préfinancé** est un mode de paiement utilisable quel que soit l'âge des enfants gardés. Il s'agit d'un titre comportant une valeur prédéfinie, qui peut être financé par un employeur, un comité d'entreprise, une mutuelle, une caisse de retraite, etc.

Pour en savoir plus :

Centre national Cesu : cesu.urssaf.fr

La rémunération

Le **tarif horaire d'un baby-sitter niveau 1** ne peut être inférieur (au 1^{er} septembre 2019) à **10,13 euros brut** de l'heure soit **7,86 euros net** de l'heure. Le nombre d'enfants n'entre pas en compte dans la rémunération. Les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris. Si votre employeur vous règle

par **Chèque emploi service universel** (Cesu), le tarif horaire net minimum inclut **10 %** au titre des congés payés et est de **8,66 euros nets** de l'heure (au 1^{er} septembre 2019). Dans ce cas votre employeur n'aura pas à rémunérer vos congés au moment où ils seront pris.

/ Il faut distinguer les heures de travail effectif des heures de présence responsable.

Les heures de présence responsable (lorsque l'enfant dort) sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-elle-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu. Une heure de présence responsable équivaut à **2/3 d'une heure de travail effectif**. Les heures de présence responsable doivent obligatoirement être mentionnées dans le contrat de travail.

Si vous dormez au domicile de l'employeur dans une pièce séparée, sans travail effectif, sans intervention ou avec une intervention occasionnelle, cette présence de nuit sera rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à **1/6^e** du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Si vous êtes appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable. De plus, cette situation ne peut être que transitoire. Vous ne pourrez effectuer plus de **5 nuits consécutives**. La présence de nuit doit obligatoirement être mentionnée dans le contrat de travail.

Si vous êtes présent à l'heure du déjeuner ou





du dîner, votre repas peut être fourni par l'employeur. Il est alors déclaré en avantage en nature. Les avantages en nature doivent être mentionnés dans le contrat de travail.

A savoir :

> le travail des mineurs est interdit entre 22 heures et 6 heures.

> le travail des mineurs est interdit les jours fériés.

> le dimanche est un jour de repos hebdomadaire obligatoire pour les mineurs.

Si vous avez 6 mois de pratique professionnelle, votre rémunération peut être de 80 % du Smic et de 90 % du Smic si vous avez entre 17 et 18 ans.

La formation

Votre particulier employeur verse la contribution à la formation professionnelle. De ce fait, vous avez droit à 58 heures de formation par an entièrement financées, et vous êtes rémunéré pendant le temps de formation. Chaque année, des stages de for-

mation sont organisés par les organismes labellisés de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur.

A titre d'exemples, quelques contenus de formation en 2019 : Etre baby-sitter / S'occuper d'un enfant de 0 à 3 ans / S'occuper d'enfants de plus de 3 ans / Aide aux devoirs



/ Alimentation de l'enfant de moins de 3 ans / Activités périscolaires et de loisirs / Prévention et sécurité auprès d'enfants / Entretien du linge et techniques de repassage.

Chaque année, votre employeur doit vous informer sur votre droit à la formation professionnelle continue.

Dès votre 1^{re} heure de travail, vous avez droit à 58 heures de formation par an.

Retrouvez le catalogue de formation et les coordonnées des organismes de formation sur iperia.eu

La sécurité de l'enfant

La plupart des accidents peuvent être évités. Pour cela il faut anticiper et veiller à écarter les situations à risque.

Voici quelques conseils pour éviter des accidents >

/ Dans la cuisine, tournez les poignées des poêles et casseroles à l'intérieur de la plaque/gazinière de façon à ce que l'enfant ne puisse les atteindre.

/ Dans la salle de bains, ne jamais laisser un enfant sans surveillance dans la baignoire, même si vous estimez que votre absence ne prendra que quelques secondes (pour

aller ouvrir la porte ou répondre au téléphone) ; ces quelques secondes suffisent pour que l'enfant se noie, même dans quelques centimètres d'eau. Cette règle est à appliquer également aux abords d'une piscine. Veillez à ce que les produits dangereux (produits d'entretien, médicaments...) et objets tranchants (cou-teaux, ciseaux...) ne soient pas à portée de main des enfants.

/ Dans la rue, vous devez marcher aux côtés de l'enfant et vous placer du côté des voitures, voire marcher derrière l'enfant mais pas devant. N'oubliez pas qu'un enfant peut être imprévisible car il n'a pas conscience du danger. Il peut par exemple sauter sur la route pour récupérer un ballon.


Malgré vos précautions et en cas de situation de détresse vitale (hémorragie, étouffement, intoxication, brûlure...), de situation de péril (incendie, fuite de gaz, risque d'effondrement...) ou d'accident, vous devez alerter au plus vite les secours d'urgence (SAMU, pompiers, police).


Apprenez les premiers gestes qui sauvent en passant le PSC1 (Prévention et Secours Civiques de niveau 1). Cette formation, dispensée par des organismes agréés, vous permettra de savoir comment réagir en cas d'urgence et de prodiguer les premiers soins.


>>> Informez-vous auprès de votre structure Information Jeunesse >>>



Numéros d'urgence

 **15** est le numéro d'appel du SAMU (Service d'aide médical d'urgence) en cas de besoin médical urgent, malaise, coma, hémorragie, douleur thoracique, difficultés respiratoires, brûlure, intoxication...

 **18** est le numéro d'appel des sapeurs-pompiers pour signaler une situation de péril ou un accident concernant des biens ou des personnes (incendie, fuite de gaz, risque d'effondrement, ensevelissement, brûlure, électrocution, accident de la route...)

 **17** est le numéro de police secours à contacter en cas de violence, agression, cambriolage...

 **112** est le numéro d'appel d'urgence européen unique



Contacts :

Pour consulter les offres et déposer votre candidature >

Crij Bourgogne-Franche-Comté
Siège social - Site de Besançon
27 rue de la République
25000 Besançon 03 81 21 16 16

Accueil :

- **lundi et samedi** de 13h30 à 18h
- **mardi, mercredi, jeudi et vendredi** de 10h à 12h et de 13h30 à 18h

contact@jeunes-bfc.fr
jeunes-bfc.fr

Pour vous informer sur vos droits et devoirs >

Espace Particulier Emploi
7 rue Proudhon
25000 Besançon
0 972 72 72 76 (*appel non surtaxé*)
du lundi au vendredi de 9h à 18h
sauf le vendredi 17h

Accueil :

- **mercredi et vendredi** de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30

bfc@particulieremploi.fr
particulieremploi.fr

Sources :

> Ressources documentaires
du Crij Bourgogne-Franche-Comté

Crij Bourgogne-Franche-Comté
Siège social - Site de Besançon
27 rue de la République
25000 BESANÇON - 03 81 21 16 16
jeunes-bfc.fr