



« La Charte du Baby-Sitting »



1. Le Point Information Jeunesse

Le Baby-sitting est un service « Information Jeunesse » du centre socioculturel Loire-Divatte. Il permet aux familles qui ont besoin d'un mode de garde ponctuelle pour leurs enfants, d'avoir accès à une liste de baby-sitters du territoire.

L'inscription au service est obligatoire pour les jeunes comme pour les familles. Elle s'élève à 2 euros et est valable 1 an (de date à date), l'adhésion au centre socioculturel n'est pas obligatoire.

Le service Baby-sitting s'adresse aux jeunes qui ont le statut d'étudiant(e) et sont âgés de 16 ans minimum.

Il s'adresse également aux familles qui recherchent un(e) baby-sitter. Elles peuvent se renseigner au centre socioculturel ou par téléphone au 02.40.36.87.76. Ensemble nous chercherons le/les baby Sitter(s) qui correspond (ent) à leurs critères (âge de enfants...). A vous de contacter le ou la baby-sitter.

Cette présente charte détermine l'ensemble des rôles et des engagements des parents et des baby-sitters

Il est important de rappeler que le Point Information Jeunesse n'est pas l'employeur et que cette démarche doit être effectuée par les parents. La responsabilité du centre ne peut donc être engagée

2. Les principaux engagements de chacun

Le (La) Baby-sitter :

- Etre ponctuel(le) en respectant les horaires définis.
- Prévenir au minimum 48 heures avant la garde en cas d'empêchement (sauf urgence).
- Tenir compte des recommandations des parents.
- Veiller à la sécurité physique et affective des enfants.
- Ne pas laisser seul(s) le ou les enfants qui sont sous sa responsabilité.
- Ne pas confier le ou les enfants à une autre personne.
- N'introduire aucune autre personne sur le lieu de garde sauf accord préalable des parents.
- Ne pas faire usage de drogues ou autres produits pouvant altérer l'état de conscience
- Respecter les lieux où se déroule la garde.
- Respecter la convention collective des salariés du particulier employeur (www.fepem.fr).
- Respecter la présente charte.

Attention : le(a) baby-sitter doit être titulaire d'une assurance responsabilité civile avec l'extension « Baby-sitting ». Si le jeune est mineur, ce sera sur l'assurance de ses parents. Vérifier auprès de votre compagnie d'assurance. (Souvent cette extension est gratuite)

Les parents :

- Déterminer au préalable et conjointement avec le ou la baby-sitter, toutes les modalités de la garde (arrivée, horaires, tarifs, retour...).
- Essayer de créer un premier contact avant la garde (important pour l'enfant).
- Respecter les horaires définis ou à prévenir en cas de modification 48 heures avant le début de la garde.
- Respecter la légalité au regard du droit du travail (infos disponible au PIJ)
- Fournir les numéros de téléphone des personnes à contacter en cas d'urgence
- Prévoir un lieu de couchage et petit déjeuner en cas de garde de nuit

- Fournir le repas si le ou la baby-sitter est présent(e) au moment du déjeuner et/ou diner.
- Respecter la convention collective de salariés du particulier employeur (www.fepem.fr).
- Respecter la présente charte.

3. Rémunération

Montant de la rémunération :

Le salaire d'un baby-sitter est régi par la convention collective des salariés du particulier employeur (Niveau 2).

Vous fixez librement votre tarif horaire avec vos baby-sitters. Dans tous les cas, le salaire horaire minimum, égal au SMIC, doit être au moins égal à 9,53 € brut soit 7,47 € net.

Le calcul des heures de travail

Les heures de travail effectif correspondent aux heures où le salarié s'occupe des enfants: Préparation des repas, habillage, toilette, promenade, trajet, éveil des enfants...

Les heures de présence responsable correspondent à celles où « le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu ». Elle correspond au temps de sommeil de l'enfant.

Une heure de présence responsable correspond à 2/3 d'une heure de travail effectif, soit 40 minutes de travail effectif.

Si le (la) baby-sitter utilise son véhicule dans le cadre de la garde (ex : conduire un enfant à une activité) penser aux indemnités kilométriques.

Attention ! Il n'existe pas de majoration pour le travail de nuit et les jours fériés. Le salaire horaire est identique quelque soit le nombre d'enfants.

Attention ! Vérifiez auprès de votre assurance qu'elle vous couvre lors de trajet professionnel. Le cas échéant, demandez une extension de votre contrat d'assurance auto.

4. Mode de paiement

Nous vous conseillons d'utiliser le **chèque emploi service universel bancaire** (ancien chèque emploi service). Il permet de rémunérer et déclarer un salarié employé à domicile.

Avantages de ce dispositif

Pour le salarié :

- La certitude de **bénéficier de tous ses droits sociaux** dans les mêmes conditions que tout Salarié. Il est couvert pour les accidents du travail, déplacement...
- Il bénéficie de la même couverture sociale que tous les autres salariés : **assurance maladie, Retraite et chômage**. Il peut également bénéficier de la **formation professionnelle**.

Pour l'employeur :

- la rédaction d'un **contrat de travail** n'est pas nécessaire si l'activité est inférieure à huit heures par semaine et si l'activité représente moins de quatre semaines consécutives par an.

- Pas de déclaration d'embauche, ni de fiche de paie à rédiger.

- Une déclaration en ligne <http://www.cesu.urssaf.fr> (Rubrique : Espace employeur /Accéder au Service)

- Une réduction d'impôt pour l'employeur

5. Pour en savoir plus

<http://www.legifrance.gouv.fr>

www.fepem.fr

www.cesu.urssaf.fr