BABY SERVICE

Guide pratique à l'usage des parents

À partir de 3 ans

Repères pratiques sur la rémunération, le CESU, le crédit d'impôt et les règles applicables aux jeunes baby-sitters

À retenir : le Baby Service concerne les enfants de 3 ans et plus. Depuis le 1er juin 2026, le SMIC horaire brut est de 12,31 €, mais l'emploi-repère « baby-sitter » relève du niveau I de la grille conventionnelle, dont le minimum est de 12,61 € brut de l'heure à la même date : c'est ce montant qui s'applique, car il est supérieur au SMIC.

Le dispositif Baby Service

Le dispositif Baby Service proposé par la ville de Neuilly-Plaisance est entièrement gratuit. Il a pour seul objet de mettre en relation des familles de la commune et des baby-sitters volontaires.

La ville n'est en aucun cas l'employeur des baby-sitters, ne procède à aucune sélection des candidatures et ne fixe aucun tarif. Le parent qui fait appel à un(e) baby-sitter du dispositif en devient l'employeur. Tout litige est réglé directement entre les parties concernées.

Le Baby Service ne concerne que la garde d'enfants âgés de 3 ans et plus. Pour un enfant de moins de 3 ans, rapprochez-vous de la PMI (protection maternelle et infantile) ou du service Petite Enfance de la ville.

1. Les tarifs

Le tarif de garde est convenu entre le parent employeur et le/la baby-sitter, dans le respect du salaire minimum légal et du salaire minimum conventionnel applicable. Il ne doit pas être inférieur au minimum applicable à l'emploi-repère concerné.

Le Baby Service relève de l'emploi-repère « baby-sitter » de la convention collective : une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou plusieurs enfants de plus de 3 ans. Le dispositif ne couvre pas les enfants de moins de 3 ans : leur garde relève d'un autre emploi-repère, classé à un niveau supérieur de la grille.

Le tarif peut être négocié en fonction notamment :

- du nombre d'enfants à garder ;
- du nombre d'heures de garde et, le cas échéant, d'un forfait à la journée ;
- de la charge de travail et des responsabilités confiées ;
- des horaires particuliers et des contraintes liées à la garde ;
- des dimanches et jours fériés, lorsque le cadre applicable prévoit une majoration — un(e) baby-sitter mineur(e) ne pouvant toutefois pas travailler un jour férié (voir section 5) ;
- de l'expérience, des compétences et des qualifications du/de la baby-sitter.

La convention collective classe tous les emplois à domicile sur une échelle de douze niveaux, de I à XII, selon le degré d'autonomie, les compétences techniques et le niveau de responsabilité. À chaque niveau correspond un salaire minimum horaire brut. L'emploi-repère « baby-sitter » est classé au niveau I, le premier barreau de cette échelle.

Repères 2026

Référence	Montant brut horaire	Observation
SMIC	12,31 €	Minimum légal, en vigueur depuis le 1er juin 2026
Minimum conventionnel — niveau I (baby-sitter)	12,61 €	Supérieur au SMIC : c'est ce montant qui s'applique
Niveau I avec certification de la branche (niveau 3 ou 4)	13,11 €	Majoration de 4 %, sous réserve que la certification soit en lien avec l'emploi exercé

Les niveaux suivants de la grille (12,74 € au niveau II, 12,89 € au niveau III) correspondent à d'autres emplois-repères, qui supposent davantage d'autonomie ou de responsabilités. Ces montants résultent de l'avenant n° 10 du 5 février 2026, étendu par arrêté du 4 mai 2026 (annexe n° 6 de la convention collective) ; la classification des emplois-repères résulte, elle, de l'avenant n° 7 du 31 janvier 2025, étendu par arrêté du 15 mai 2025 (annexe n° 7).

La majoration suppose une certification professionnelle portée par la branche, de niveau 3 ou 4, et en lien avec l'emploi exercé (article 144.1 de la convention collective). Le BAFA et le PSC1 ne sont pas des certifications de la branche et n'ouvrent pas droit à cette majoration.

2. La rémunération et le CESU

Le particulier qui emploie directement un(e) baby-sitter devient particulier employeur. La rémunération et l'emploi doivent être déclarés conformément aux règles applicables.

Le Chèque emploi service universel (CESU déclaratif) simplifie les démarches liées à l'emploi d'un salarié à domicile : déclaration de la rémunération, calcul des cotisations et établissement des documents de rémunération dans le cadre du dispositif.

Le salaire doit respecter au minimum le SMIC et, lorsque celui-ci est supérieur, le salaire minimum conventionnel applicable.

Avec le CESU, un contrat de travail écrit est obligatoire dès que la durée de travail dépasse 3 heures par semaine, appréciées sur une période de référence de 4 semaines. En dessous de ce seuil, la déclaration au CESU vaut contrat, mais l'écrit reste recommandé. Ce seuil s'apprécie en moyenne sur quatre semaines : une garde ponctuelle reste souvent en dessous, mais dès que la garde devient régulière il est généralement dépassé. Prévoyez alors un contrat écrit.

L'emploi non déclaré peut constituer du travail dissimulé et exposer l'employeur comme le salarié à des sanctions.

3. Les heures supplémentaires

Pour les salariés relevant de la convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 40 heures de travail effectif par semaine : elles sont majorées de 25 % de la 41e à la 48e heure, et de 50 % de la 49e à la 50e heure. Ce seuil concerne rarement le baby-sitting occasionnel ; pour un(e) baby-sitter mineur(e), la durée de travail ne peut en tout état de cause pas dépasser 35 heures par semaine.

4. Le crédit d'impôt

La garde d'enfants au domicile du particulier employeur peut ouvrir droit, sous conditions, au crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile.

Le crédit d'impôt est égal à 50 % des dépenses effectivement supportées, dans la limite annuelle de 12 000 € de dépenses, avec des majorations dans certaines situations.

Le plafond peut notamment être majoré de 1 500 € par enfant à charge ou par membre du foyer fiscal âgé de plus de 65 ans, sans dépasser 15 000 € dans le cas général après majorations.

Pour la première année d'emploi direct d'un salarié à domicile, le plafond est porté à 15 000 €, et peut atteindre 18 000 € après les majorations prévues. Des plafonds spécifiques peuvent s'appliquer dans certaines situations, notamment en cas d'invalidité.

Le CESU + permet, sous conditions et dans les limites applicables, de bénéficier de l'avance immédiate du crédit d'impôt.

5. Le travail de nuit des jeunes de 16 à 17 ans

POINT DE VIGILANCE — Un jeune de 16 ans ou plus et de moins de 18 ans ne peut pas travailler entre 22 h et 6 h (À VALIDER PAR LE SERVICE JURIDIQUE). Une garde confiée à un(e) baby-sitter de 16 ou 17 ans ne doit donc pas se prolonger au-delà de 22 h.

Il est possible de travailler à partir de 16 ans, sous réserve notamment de l'autorisation du représentant légal pour un mineur non émancipé. Les jeunes travailleurs bénéficient de règles particulières en matière de durée du travail, de repos et de protection.

L'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs de 16 à 18 ans est posée par le code du travail. Son application aux salariés du particulier employeur est en cours de vérification auprès du service juridique de la ville (À VALIDER PAR LE SERVICE JURIDIQUE) : la convention collective de la branche ne comporte pas de disposition sur ce point. Dans l'attente, le Baby Service applique cette interdiction. Les dérogations prévues dans certains secteurs d'activité ne concernent pas la garde d'enfants au domicile d'un particulier.

Un(e) baby-sitter de 16 ou 17 ans est par ailleurs dispensé(e) de toute activité professionnelle les jours fériés (convention collective, article 139.2), ne peut pas travailler plus de 35 heures par semaine (article 133.3), et a droit à 12 heures consécutives de repos entre deux gardes ainsi qu'à 36 heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus (articles 133.3 et 138). Lorsque les horaires de garde sont irréguliers, le planning doit lui être communiqué au moins 5 jours calendaires à l'avance ; son refus d'une demande formulée hors de ce délai ne peut pas lui être reproché (article 132).

Pour les baby-sitters mineurs inscrits au Baby Service, l'heure de fin de garde maximale est fixée par le représentant légal dans l'autorisation parentale jointe à l'inscription. Elle ne peut pas dépasser 22 h.

6. Conseils pratiques avant la garde

- Rencontrer le/la baby-sitter avant la première garde.
- Définir à l'avance les horaires, le lieu de garde et le nombre d'enfants concernés.
- Préciser les consignes concernant les repas, le coucher, les sorties, les écrans, les personnes à contacter et les éventuelles particularités de l'enfant.
- Déterminer clairement le tarif, les éventuelles majorations et le mode de déclaration.
- Vérifier que l'assurance responsabilité civile et, lorsque cela est pertinent, l'assurance du véhicule utilisé couvrent la situation.
- Pour un(e) mineur(e), vérifier l'autorisation du représentant légal, respecter l'heure de fin de garde qu'il a fixée et les règles spécifiques aux jeunes travailleurs.
- En cas de garde régulière, formaliser la relation de travail conformément aux règles du particulier employeur.

Sources officielles

Légifrance — Convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : salaires minima conventionnels, annexe n° 6 (avenant n° 10 du 5 février 2026, en vigueur au 1er juin 2026) ; classification des emplois-repères, annexe n° 7 (avenant n° 7 du 31 janvier 2025, étendu par arrêté du 15 mai 2025).

URSSAF — Mon-entreprise : montant du SMIC 2026 (12,31 € brut/heure depuis le 1er juin 2026).

Service-Public.fr — À partir de quel âge peut-on travailler ?

Légifrance — Code du travail, article L. 7221-2 : dispositions applicables aux salariés du particulier employeur.

Légifrance — Convention collective, articles 132, 133.3, 138, 139.2 et 144.1 : délai de prévenance, durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés et majoration liée à une certification de la branche.

Légifrance — Code du travail, article L. 1271-5, modifié par la loi du 9 mars 2023 : CESU et contrat de travail écrit au-delà de 3 heures par semaine.

Légifrance — Convention collective, article 147 : majoration des heures supplémentaires.

impots.gouv.fr — Emploi à domicile et crédit d'impôt : 50 %, plafonds et conditions.