

Vous désirez employer au sein de votre famille un.e Garde d'enfants à domicile. Il vous est donc nécessaire de connaître les conditions d'accueil et particulières de vente énumérées ci-dessous.

Les avantages d'un.e Garde d'enfants - Employé.e familial.e

- C'est une personne dynamique, motivée et responsable. Elle s'attachera à vos enfants et à votre famille : l'Employé.e familial.e sera un peu le grand frère ou la grande sœur vivant encore à la maison et qui vous aide.
- Votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e travaille à temps partiel (de 12 à 15 heures par semaine) en fonction de l'emploi du temps que vous proposez
- Son travail consiste à vous seconder pour tout ce qui concerne les enfants, c'est-à-dire le rangement et le ménage de leurs chambres, la préparation de leurs repas, le repassage de leur linge, le rangement des pièces qui leur sont octroyées, les accompagnements à l'école, aux activités et loisirs, la surveillance des devoirs, etc.

En échange

- Vous lui offrez une chambre individuelle propre et confortable (minimum 9 m² et une fenêtre) dans votre foyer ou à quelques mètres de celui-ci. Votre Garde d'enfants aura les clés du domicile.
- Vous lui fournissez la nourriture lorsqu'elle travaille pendant les temps de repas. Si vous êtes absents, vous prenez le soin de lui laisser de quoi se nourrir pendant ceux-ci.
- En général, la personne a son week-end de libre.

L'arrivée de votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e au sein de votre famille

- Vous vous engagez à aider votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e et à l'encadrer surtout à son arrivée au sein de votre famille.
- Vous effectuez obligatoirement les démarches suivantes (InterÂges est à votre disposition pour vous y aider) :
 - signer un contrat de travail et établir chaque mois un bulletin de salaire,
 - officialiser son arrivée auprès de l'administration française si nécessaire,
 - déclarer son recrutement auprès de l'URSSAF (les cotisations, entre 280 et 350 euros par mois en fonction de sa rémunération, sont éligibles à un avantage fiscal sauf évolution), de votre assurance habitation.
- Si vous l'autorisez à conduire votre véhicule, pensez à l'assurer tous risques.
- Vous l'aidez à régler les formalités administratives (pièce d'identité, visa, obtention du titre de séjour si nécessaire, immatriculation à la Sécurité sociale, DGEF si nécessaire),
- Il faudra à votre Garde d'enfants quelques jours / semaines pour s'adapter à votre famille et à vos habitudes.
- Vous l'aidez à se repérer le plus rapidement possible : localiser l'école de vos enfants, se diriger dans la ville, savoir où prendre les différents moyens de transport, etc ...

Le séjour de votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e chez vous

- Vous accueillez votre Garde d'enfants comme un membre de votre famille.
- Pensez à prendre du temps pour discuter avec lui.elle et profitez-en pour faire le point.
- Soyez très discret : entrez dans sa chambre uniquement avec son accord.
- Si vous libérez votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e car vous n'avez pas besoin de son aide, elle bénéficiera des mêmes conditions de logement.
- Si vous ou votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e décidez de mettre fin au contrat qui vous lie, vous vous conformerez à la procédure et à la réglementation en vigueur du Code du Travail et de la

Convention Collective Nationale (CCN) des salariés du particulier employeur

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635792/

Si vous êtes à l'initiative de la fin du contrat sous un motif constituant une cause réelle et sérieuse, vous vous acquitterez de l'indemnité de licenciement la plus avantageuse pour l'Employé.e familial.e (entre l'indemnité prévue par la CCN des salariés du particulier employeur ou l'indemnité légale du Code du travail)

De plus, vous devez en avvertir au plus vite InterÂges.

Ses rapports avec vos enfants

Vous vous engagez naturellement à tout faire pour que les liens se tissent rapidement entre les enfants et votre Employé.e familial.e. Vous lui confiez vos enfants et votre maison :

- Expliquez à votre Garde d'enfants toutes les règles de la maison. Nous vous invitons à les écrire dans un carnet. Cela lui permettra de les relire si nécessaire.
- Donnez-lui un maximum d'informations sur les habitudes de vos enfants (régimes alimentaires, médicaments, endormissements).
- Montrez-lui exactement ce que vous attendez de lui.d'elle : comment gérer les conflits avec les enfants, son degré d'autorité avec eux, ce que vous permettez aux enfants ou pas, les règles de sécurité, etc.
- Enfin, la communication est la meilleure solution pour l'aider à s'intégrer au sein de votre famille.

Congés

L'Employé.e familial.e accumule des congés payés conformément aux conditions prévues par le Code du travail et par la CCN des salariés du particulier employeur (2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois en date d'avril 2021). Les dates de congés sont fixées d'un commun accord entre vous et votre Garde d'enfants - Employé.e familial.e.

NB : si vous déclarez votre Garde d'enfants via le système CESU, la rémunération du.de la salarié.e inclura une majoration de 10% représentant le paiement des congés payés.

Il.elle ne travaille pas les jours fériés, sauf éventuellement le lundi de Pentecôte.

Véhicule

Une famille d'accueil mettant un véhicule à la disposition de l'Employé.e familial.e s'engage à contracter une assurance tous risques pour le véhicule prêté et ne prétendra à aucune indemnisation de la part de la Garde d'enfants - Employé.e familial.e en cas de dommages, si l'utilisation de celui-ci est requise pour les services de la famille.

En cas de dommages lors d'une utilisation pour ses loisirs, l'Employé.e familial.e pourra s'attendre à payer le montant de la franchise. Il appartient à la famille d'informer l'Employé.e familial.e de toutes ces conditions.

Frais de dossier / Frais de mise en relation

- Afin de pouvoir bénéficier de ses services, vous versez des frais de dossier à InterÂges. Ces frais sont valables une année à compter de la date du dépôt du dossier d'inscription et sont renouvelables à chaque nouvelle demande de mise en relation.
 - Vous versez également des frais de mise en relation comprenant :
 - dans le cadre de la formule intégrale :
 - ◆ l'étude du profil de la personne dont vous avez besoin,
 - ◆ la présentation et mise en contact avec nos candidats,
 - ◆ l'accompagnement dans les démarches administratives et le suivi
 - ◆ la mise en contact de la Garde d'enfants - Employé.e familial.e avec d'autres étudiants,
 - ◆ son remplacement dans la mesure du possible (cf Annulation / Remboursement)
 - dans le cadre de la formule simple :
 - ◆ l'accompagnement dans les démarches administratives et le suivi,
 - ◆ la mise en contact de la Garde d'enfants - Employé.e familial.e avec d'autres étudiants,
- NB : afin de garantir le sérieux de l'Employé.e familial.e, la souscription à cette formule implique que l'Employé.e familial.e s'inscrive chez InterÂges et réponde aux conditions requises par cette dernière.

Annulation / Remboursement

- Les frais de dossier sont exigibles à la réception du dossier et ne sont en aucun cas remboursables.
- Les frais de mise en relation sont exigibles à l'envoi du dossier administratif comprenant le contrat de travail.
- Les frais de mise en relation restent acquis de plein droit à InterÂges si vous vous désistez ou annulez votre engagement après avoir pris contact avec un.e candidat.e.
- Un désistement en cours d'année ne peut en aucun cas entraîner un remboursement, même partiel, des frais de mise en relation.
- En cas de rupture du contrat de travail de la part de la personne salariée ou de votre part entre le 1er et le 4ème mois suivant l'arrivée de la personne salariée, InterÂges mettra tout en œuvre pour trouver un remplacement. Au delà du 4ème mois, des frais de mise en relation seront facturés pour une nouvelle personne.
- InterÂges se réserve le droit de :
 - rejeter votre demande d'inscription sans avoir à en donner les motifs,
 - interrompre ses services sans que vous puissiez prétendre à un remboursement même partiel des frais de mise en relation pour les motifs suivants :
 - ◆ placement de plus de deux Employé.e.s familiaux dans les 3 premiers mois,
 - ◆ conditions d'accueil et de travail différentes de celles énoncées dans le dossier,
 - ◆ dépassement important du nombre d'heures,
 - ◆ renvoi abusif de la Garde d'enfants - Employé.e familial.e.

Engagements de la famille d'accueil

- Les enfants en charge de l'Employé.e familial.e doivent être scolarisés ou bénéficier d'un mode de garde complémentaire. Dans le cas contraire, un des deux parents ne travaille pas.
- Lorsqu'un ou plusieurs candidats vous sont proposés, vous informerez InterÂges de votre choix sous 48 heures.
- Vous vous engagez à effectuer toutes les démarches administratives nécessaires à l'accueil de l'Employé.e familial.e et notamment auprès de l'URSSAF, de la CPAM, etc ...
- Vous vous engagez également à aider l'Employé.e familial.e dans ses démarches pour la validation de son visa (DGEF) et / ou l'obtention de son titre de séjour auprès de la Préfecture si nécessaire.
- Vous vous engagez à prendre en charge la totalité des frais de déplacement de l'Employé.e familial.e au service de la famille (transports en commun, essence du véhicule, parking et péage).

Engagements d'InterÂges

- Si vous avez opté pour la formule intégrale, InterÂges s'engage à sélectionner rigoureusement les candidats susceptibles de répondre à vos attentes.
- InterÂges s'engage à vous accompagner dans les démarches administratives mais ne peut se substituer à vous. Remarque : InterÂges ne peut en aucun cas être tenue responsable du retard des différents services administratifs, de la non obtention du visa long séjour ou du titre de séjour de l'Employé.e familial.e.
- En cas de mésentente avec la Garde d'enfants :
 - dans le cadre de la formule intégrale et dans les quatre premiers mois suivant son arrivée, InterÂges mettra tout en œuvre pour remplacer l'Employé.e familial.e. Néanmoins, si vous refusez tout autre candidat.e, vous ne pouvez prétendre au remboursement même partiel des frais de mise en relation.
 - dans le cadre de la formule simple, InterÂges ne s'engage aucunement à remplacer l'Employé.e familial.e.
 - dans le cas d'une demande d'Employé.e familial.e anglophone : InterÂges ne s'engage aucunement à remplacer l'Employé.e familial.e par un.e autre Employé.e familial.e de même origine.
- Elle met à votre disposition une notice d'information pour vous aider dans toutes vos démarches administratives. InterÂges ne pourra être tenue en aucun cas responsable de vos manquements à ce sujet ou des conflits qui en découleraient.

Protection des données personnelles

InterÂges s'engage à protéger les données personnelles collectées. Les informations enregistrées sont réservées à l'usage de InterÂges et sont communiquées aux organismes partenaires, candidats, toute structure liée contractuellement et aux autorités de contrôle. Ces destinataires sont situés au sein de l'Union Européenne et également en dehors. Ils auront communication de toute donnée transmise dans votre dossier d'inscription (y compris vos coordonnées postales, email, profession, noms et âges de vos enfants, photos, etc ..).

Les informations sont conservées trois ans après la fin de nos derniers échanges et, le cas échéant, le temps nécessaire au règlement d'un contentieux. Elles peuvent faire l'objet d'un archivage pour répondre à une obligation légale ou réglementaire. Les garanties ont été prises pour s'assurer d'un niveau de protection suffisant des données personnelles et les pays offrent un niveau de protection adéquat mais il est impossible de garantir une transmission de données sûre à 100 % via Internet ou un système de stockage de données. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée et du Règlement Général de Protection des Données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de retrait et de rectification aux informations qui vous concernent. Vous pouvez accéder aux informations vous concernant en vous adressant à InterÂges contact@interages.fr. De même, dans le cadre du RGPD, nous vous demandons de supprimer définitivement toutes les informations transmises concernant les candidats avec lesquels vous n'aurez pas confirmé un placement.