Jeunes gens aides de ménage - Jeunes gens au pair

Généralités

Ce sujet n'est pas directement traité par le droit cantonal valaisan. Par ailleurs, il est expressément exclu par le contrat-type valaisan régissant les travailleurs de l'économie domestique (selon l'Arrêté édictant un contrat type de travail pour le personnel au service de l'économie domestique).

Descriptif

Généralités

Le terme "au pair" désigne une jeune fille ou un jeune homme logeant dans une famille de manière temporaire dans le but d'améliorer ses connaissances linguistiques tout en partageant la vie d'une famille. Contre quelques heures de garde d'enfants hebdomadaire, la personne placée au pair reçoit le gîte, le couvert et de l'argent de poche.

Le placement au pair s'effectue souvent par l'intermédiaire d'agences ou d'associations. Il est important **de vérifier la fiabilité** de ces organismes et d'établir un contact direct avec la famille d'accueil, avant le départ, pour s'assurer des conditions du séjour (contrat de travail, protection sociale, assurances, etc...).

L'Accord européen

L' Accord du Conseil de l'Europe sur le placement au pair du 24 novembre 1969 réglemente le statut et la protection sociale des jeunes au pair. La Suisse a signé cet accord. Vous pouvez consulter la liste des autres pays signataires en cliquant **ici.** Les modalités contenues dans cet accord européen sont donc applicables lorsque, par exemple, un ou une jeune résidant en Allemagne décide de venir dans une famille en Suisse en tant que jeune au pair.

Modalités contractuelles

Dans tous les cas, il est nécessaire d'établir un contrat entre la famille d'accueil et la ou le jeune au pair. C'est à la famille d'accueil que revient la tâche de s'occuper des formalités administratives, contrôle des habitants, AVS, assurance, permis de séjour, etc. Un modèle de contrat de placement au pair, approuvé par le Conseil de l'Europe, est disponible **ici.** rubrique: Modèle de Texte. Des informations sont également disponibles sur le Site internet du Service de protection des travailleurs et des relations du travail du Canton du Valais, consultable en cliquant **ici.**

Le contrat de travail précisera clairement que la jeune personne au pair est présente pour apprendre le français (ou une autre langue convenue), il fixera notamment la durée du séjour, les horaires de travail (qui ne devraient pas dépasser un total de 30 heures par semaine) et la rémunération (prévue en partie en nature par le logement, la nourriture et le blanchissage). Figureront également dans le contrat la nature du travail et des tâches à effectuer par la ou le jeune au pair ainsi que divers autres droits et obligations de la ou du jeune au pair et de la famille accueillant la ou le jeune.

Assurance maladie

Il convient de se renseigner auprès du Service de la santé publique pour obtenir des informations en lien avec la conclusion d'une assurances maladie.

Cours de baby-sitting

En Valais, il existe des cours, organisés par la Croix-Rouge Valais et dispensés par une infirmière spécialisée en pédiatrie, destinés aux personnes qui désirent s'occuper d'enfants à domicile (également les jeunes gens au pair). Les thèmes abordés sont notamment les besoins de base d'un bébé et d'un enfant (alimentation, sommeil, élimination), l'importance du contact humain pour le développement physique et mental de l'enfant, les activités créatives et ludiques adaptées à chaque âge. Pour plus de renseignements sur ces cours, il convient de consulter le site Croix-Rouge Valais.

Procédure

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

Recours

Se référer à la législation en vigueur.

Sources

- Site internet de l'État du Valais
- Site internet du Conseil de l'Europe
- Site internet de la Croix-Rouge Valais

Responsable rédaction: HESTS Valais

Adresses

Service de la santé publique (SSP) (Sion)
Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Croix-Rouge Valais (Sion)

Lois et Règlements

Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative du 24 octobre 2007 (OASA)

Sites utiles

Croix-Rouge Valais
Service de la protection des travailleurs
Service de la santé publique

Jeunes gens aides de ménage - Jeunes gens au pair

Généralités

"Au pair" signifie "pareil", "même". C'est dire que la jeune fille ou le jeune homme est intégré-e dans la vie quotidienne d'une famille. Elle ou il partage aussi les loisirs de la famille et doit pouvoir s'y épanouir.

Le canton du Jura ne dispose pas de normes particulières à l'intention des jeunes gens aides de ménage ou jeunes gens au pair. Cas échéant ce sont les prescriptions de la loi sur le travail qui s'appliquent, notamment les règles particulières aux jeunes travailleurs telles que prévues aux articles 9 et 10 de la loi jurassienne portant introduction de la loi fédérale sur le travail.

On trouvera ci-contre des liens vers des organisations spécialisées dans les échanges au pair.

Descriptif

Autorisation nécessaire

Selon l'article 9 de la loi portant introduction de la loi fédérale sur le travail, une autorisation du Service compétent (Service de l'économie et de l'emploi, SEE) est nécessaire :

- pour l'emploi régulier d'un adolescent libéré de l'école, qui n'a pas encore quinze ans révolus;
- pour l'emploi de jeunes gens étrangers au pair, voir à ce sujet la fiche cantonale Travailleurs, travailleuses étrangères en Suisse.

L'autorisation ne peut être délivrée que dans les limites fixées par la loi fédérale et ses dispositions d'exécution.

Activités interdites selon l'âge Activités interdites aux jeunes gens de moins de 18 ans :

- Il est interdit d'employer des jeunes à des travaux dangereux. Ceux-ci sont répertoriés dans l'ordonnance sur les travaux dangereux pour les jeunes. Des exceptions sont prévues pour les travaux effectués dans le cadre d'une formation professionnelle. Ces exceptions sont mentionnées dans les ordonnances sur la formation éditées par le SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation);
- Sont aussi interdits: service à la clientèle dans les entreprises de divertissement telles que boîtes de nuit, dancing, cabarets, casinos, discothèques et bars.

Activités interdites aux jeunes gens de moins de 16 ans :

En plus des travaux interdits aux moins de 18 ans :

- travaux dans les entreprises cinématographiques, les cirques et les entreprises de spectacles. L'article 7 de l'ordonnance 5 autorise les activités culturelles, artistiques, sportives ainsi qu'à des fins publicitaires et tournage de films, représentations théâtrales ou de cirque, pour autant que l'activité n'ait aucune répercussion négative sur la santé, la sécurité et le développement physique et psychique des jeunes, leur assiduité scolaire et leurs prestations scolaires
- service à la clientèle dans les hôtels, restaurants et cafés. Toutefois, ces activités sont admises dans le cadre de la formation professionnelle initiale ou d'un programme pour l'orientation professionnelle. L'ordonnance RS 822.115.4 indique les professions et les horaires autorisés.

Pour ces activités, une annonce doit être faite à l'autorité cantonale pour tous les jeunes de moins de 15 ans, au moins 14 jours avant le début de l'activité.

Activités interdites et autorisées aux jeunes gens de moins de 15 ans:

En plus des restrictions mentionnées aux jeunes de moins de 16 ans :

- Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 15 ans révolus (limite générale d'âge)
- les jeunes de plus de 13 ans peuvent effectuer des courses ou faire des travaux légers
- les jeunes de moins de 15 ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.
- les jeunes de moins de 15 ans peuvent être occupés au maximum 3 heures par jour et 9 heures par semaine durant les périodes scolaires, et, pour les plus de 13 ans révolus, au maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine durant la moitié au maximum des vacances scolaires.

Retrait possible de l'autorisation

Si le bien des jeunes gens l'exige, le Service de l'économie et de l'emploi peut en tout temps retirer l'autorisation. Il peut en outre refuser à une entreprise, temporairement ou pour une durée illimitée, selon la gravité des faits, l'emploi de jeunes gens libérés de l'école et n'ayant pas encore quinze ans.

Restriction des horaires, cinq semaines de vacances payées par année

Le travail de nuit, le travail supplémentaire et le travail du dimanche sont interdits, sauf pour les professions et dans les limites mentionnées dans l'ordonnance du DEFR (RS 822.115.4). Il existe quelques exceptions en fonction de la nature du travail et de la région (OLT5 - RS 822.115).

Tous les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de vingt ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances payées par année (article 329a du CO).

Recours

Les différends entre employeur et employé peuvent être soumis au Conseil de prud'hommes du Tribunal de première instance.

Les décisions du Service de l'économie et de l'emploi sont susceptibles d'opposition. Les voies de droit figurent dans toute décision rendue par l'autorité. L'opposition est gratuite.

Sources

Service de l'action sociale

Adresses

Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy)
Tribunal cantonal (Porrentruy 2)

Lois et Règlements

Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail)
Ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail (RS 822.115)
Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale - RS 822.115.4
Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes - RS 822.115.2

Sites utiles

Organisation faîtière des agences de placement au pair en Suisse
Aide-mémoire protection des jeunes travailleurs (seco)
Protection des jeunes travailleurs (seco)

Jeunes gens aides de ménage - Jeunes gens au pair

Généralités

Le travail des jeunes travailleurs au pair fait l'objet de deux contrats-type de travail, édictés par le canton de Genève en application des articles 359 à 360 du Code fédéral des obligations et de la loi sur la Chambre des relations collectives de travail.

Le premier règle le cas des travailleurs au pair mineurs âgés de 15 à 18 ans (J 1 50.15) et le second celui des jeunes majeurs de 18 à 30 ans (J 1 50.12).

NB: les points suivants du contrat-type des jeunes au pair majeurs sont traités selon les mêmes règles que pour les jeunes au pair mineurs:
assurances/impôts; dénonciation du contrat ; interdiction de licencier; résiliation avec effet immédiat; licenciement avec effet immédiat injustifié; abandon d'emploi et non-entrée en service; certificat; instance judiciaire.

Sur ces points, il convient donc de se référer aux rubriques y relatives sous contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs.

Descriptif

Contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs Définition

Sont considérés comme jeunes gens au pair mineurs (désignés dans le contrat-type par travailleur), les personnes libérées de la scolarité obligatoire, âgées de 15 à 18 ans, occupées à des activités familiales courantes dans un ménage privé et qui se perfectionnent dans la langue française ou suivent des études dans le canton de Genève.

Les dispositions du droit fédéral relatives aux travailleurs au pair en provenance de l'étranger sont réservées.

Champ d'application

Le contrat-type n'est pas applicable (art. 1) :

- aux personnes mineures au bénéfice d'un contrat d'apprentissage
- aux jeunes gens au pair majeurs (voir infra, contrat-type de travail des jeunes gens au pair majeurs de 18 à 30 ans)
- aux personnes mineures qui effectuent occasionnellement des heures de baby-sitting .

Entrée en service - accord préalable

Avant l'entrée en service, le représentant légal du travailleur et le futur employeur déterminent par écrit (cf. art. 5):

- la durée des vacances si elle est supérieure à 5 semaines;
- les heures de rentrée le soir;
- la durée du séjour;
- l'horaire;
- les principales tâches et activités du travailleur;
- la participation de l'employeur au paiement des cours.

Temps d'essai

Les deux premiers mois suivant l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai; pendant ce temps, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (art. 22).

Obligations de l'employeur

Le travailleur doit être traité correctement par l'employeur et par les membres de sa famille qui doivent respecter sa personnalité,

empêcher toute forme de harcèlement sexuel et de discrimination et l'occuper conformément à sa formation et à ses aptitudes.

L'employeur doit notamment:
- l'initier à son travail et l'assister (art. 10);
- veiller à sa santé et à sa sécurité: les gros travaux ne peuvent lui être demandés (art. 10);
- l'associer d'une manière générale à la table familiale. La nourriture doit être saine et suffisante;
- ne lui laisser en aucun cas assumer seul la responsabilité des repas, de l'entretien du ménage ou de la garde des enfants (art. 10);
- lui donner la possibilité, pendant 4 heures par semaine au minimum, d'apprendre la langue française ou de perfectionner ses connaissances. Tout en prenant en compte ses propres intérêts, l'employeur aménage l'horaire du travailleur de manière à lui permettre de suivre des cours et des conférences (art. 8);
- lui réserver une chambre particulière, se fermant à clé, bien éclairée (par la lumière naturelle et artificielle), bien chauffée et meublée (les chambres en sous-sol sont interdites), et lui assurer l'utilisation d'une installation sanitaire convenable (art. 13).

Obligations du travailleur

Il doit suivre un enseignement de français pendant 4 heures au minimum par semaine (art. 8).

Le travailleur doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié et se conformer à l'ordre de la maison, qui doit tenir équitablement compte des intérêts de chacun (art. 9).

Il est responsable des dommages qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence. Dans ce cas, il est tenu d'annoncer immédiatement le dommage causé, dont la réparation doit être demandée rapidement. Si l'employeur ne fait pas connaître dans un délai d'un mois son intention de réclamer un remboursement du préjudice, celui-ci ne peut plus être demandé (art. 11).

(Sur l'étendue de la responsabilité pour dommage causé, voir fiche sur le contrat de travail, chapitre sur la responsabilité du travailleur).

Temps de présence et de travail

- Le temps de travail et de présence est de 30 heures par semaine, dans lesquelles n'est pas comprise la durée des déplacements aux cours et la durée des cours (art. 7);
- Une pause d'une heure au minimum, non comprise dans le temps de travail et de présence, doit être aménagée au cours de la journée;
- La période de baby-sitting est comprise dans les 30 heures;
- La durée du repos quotidien doit être de 12 heures consécutives au minimum;
- Un soir par semaine, l'employeur peut astreindre le travailleur à être présent jusqu'à 23h. Ce temps de présence compte pour la moitié du temps de travail. Dans ce cas, la reprise du travail le lendemain est fixée à 9strong0 au plus tôt.

Repos hebdomadaire - jours fériés - sorties

Le travailleur a droit chaque semaine (art. 18) :
- à une journée entière de congé. Ce congé doit en principe coïncider avec le dimanche, qui doit être libre au moins deux fois par mois;
- et à une demi-journée ouvrable de congé par semaine. S'il s'agit de la matinée, le travail reprend à 13h. S'il s'agit de l'après-midi (dès 13h), le travail ne reprend que le lendemain.

Le travailleur astreint, pour une raison valable, à travailler un jour férié légal qui ne tombe pas sur un dimanche, doit bénéficier d'un jour de congé en compensation.

Pendant ses jours de congé, le travailleur a droit aux prestations de nourriture en nature. Si les repas sont pris hors de chez l'employeur, celui-ci doit une indemnité calculée au minimum au taux de l'AVS (voir plus loin, vacances) (art. 18).

Le travailleur a droit aux jours fériés suivants (art. 19) :

- 1er janvier
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er Août
- Jeûne genevois
- Noël
- 31 Décembre

Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée du travailleur.

Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs à plein temps. Le 1er Août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs à temps partiel.

L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

Les travailleurs payés au mois et obligés par leur service à travailler les jours fériés bénéficient d'un jour de congé payé en compensation, dans la semaine qui précède ou suit le jour férié. Cette règle s'applique aux travailleurs à temps partiel qui travaillent le 1er Août (art. 19).

Absences justifiées

En plus des congés ordinaires, l'employeur doit accorder au travailleur, sans qu'il y ait réduction du salaire en espèces (art. 20) :

- 4 jours de congé en cas de décès d'un père ou d'une mère;
- 3 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une soeur ou de leur conjoint;
- 2 jours de congé en cas de décès d'un grand-parent;
- 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante;
- 5 jours de congé au total, et en accord avec l'employeur, pour consulter un conseiller en orientation professionnelle, effectuer une visite ou un stage en entreprise, se préparer et se rendre à un examen pré-professionnel.

Absences de l'employeur

En cas d'absence de l'employeur, le travailleur nourri ou logé par l'employeur a droit à son salaire en espèces et en nature. Sur sa demande, la nourriture est remplacée par une indemnité calculée au minimum selon les normes de l'AVS en vigueur (voir ci-dessous, vacances) (art. 14).

Vacances

Le travailleur a droit à cinq semaines de vacances payées par année de service, dont au moins 2 semaines consécutives.

Les dates sont fixées par l'employeur en tenant compte des désirs du travailleur, dans la mesure compatible avec l'intérêt du ménage.

Pendant ses vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèces et, s'il est logé ou nourri, à une indemnité en compensation du salaire en nature, calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur (art. 21).

Les montants, calculés selon les normes AVS (art. 11 RAVS - RS 831.101) sont les suivants :

par jour:

- petit-déjeuner	Fr. 3.50.-
- repas du midi	Fr. 10.-
- repas du soir	Fr. 8.-
	Fr. 21.50.-
- logement	Fr. 11.50.-
- nourriture et logement	Fr. 33.-

Salaire

Le salaire minimum est de Fr. 650.- par mois en espèces. S'y ajoutent le salaire en nature, à savoir le logement, la nourriture et le blanchissage.

Le salaire est versé pendant les heures de travail, au plus tard le dernier jour du mois ou, si ce jour tombe un jour férié, le jour ouvrable précédent.

L'employeur doit remettre au travailleur chaque mois un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) (art. 12).

Assurances - impôts

Assurance-maladie

L'employeur doit veiller à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques; il n'est toutefois pas responsable du défaut d'assurance (art. 15) (voir fiche sur Assurance-maladie).

Le travailleur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement chaque mois, sauf accord écrit mettant la totalité des primes à la charge de l'employeur.

En l'absence d'assurance perte de gain, lorsque les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité s'il est empêché de travailler pour un motif visé à l'article 324a, alinéas 1 et 3, CO selon le barème ci-après :

- 3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;
- 1 mois, après 1 an de service chez le même employeur;
- 2 mois, après 2 ans de service chez le même employeur;
- 3 mois, après 5 ans de service chez le même employeur;
- 4 mois, après 10 ans de service chez le même employeur.

L'employeur qui a conclu l'assurance perte de gain est libéré des obligations susmentionnées.

Voir aussi les fiches Travail et maternité, ainsi que Maternité et paternité : allocations pour perte de gain).

Assurance-accidents

Chaque employeur est tenu d'assurer son personnel contre les accidents professionnels et, s'il est occupé au moins 8h par semaine, contre les accidents non- professionnels.

L'employeur prend à sa charge les primes de l'assurance contre les accidents professionnels, l'employé celles contre les accidents non professionnels.

Impôts

L'employeur opère les retenues pour l'impôt à la source.

Dénonciation du contrat

Après le temps d'essai, le contrat, quelle que soit sa durée, peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.

Le congé doit être donné par écrit et motivé si l'autre partie le demande. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance.

Seul le représentant légal d'une personne mineure peut donner ou recevoir le congé.

La libération du travailleur a lieu au plus tard le dernier jour du délai de congé à 16 h. Si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, la libération du travailleur est avancé au jour ouvrable précédent (art. 23).

En cas de licenciement abusif, une indemnité peut être demandée.

Interdiction de licencier

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut notamment pas résilier le contrat :

- pendant 30 jours d'une incapacité totale ou partielle de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont l'aide de ménage est victime sans faute de sa part; cette période est portée à 90 jours dès la 2ème année de service;
- au cours de toute la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une travailleuse.

Les articles 336 c et d CO s'appliquent.

Résiliation avec effet immédiat

L'employeur et le travailleur peuvent résilier le contrat immédiatement et en tout temps pour de justes motifs, c'est-à-dire toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. S'il s'agit de l'inobservation des clauses du contrat par l'une des parties, celle-ci doit la réparation intégrale du dommage causé (l'art. 337 CO s'applique).

Licenciement avec effet immédiat injustifié

Lorsque l'employeur résilie le contrat sans justes motifs et au mépris du délai de congé ou s'il refuse de laisser le travailleur entrer en service, celui-ci a droit au salaire en espèces et à une indemnité de compensation du salaire en nature dont il aurait bénéficié jusqu'à l'expiration du délai de congé; il a en outre droit à une indemnité fixée par le juge (art. 337c CO).

Sur le montant précité est imputé le gain obtenu par le travailleur dans l'exécution d'un autre travail. Sont aussi imputés le gain auquel le travailleur aurait intentionnellement renoncé et l'économie réalisée du fait de l'empêchement de travailler (frais de transport, d'habillement) (art. 337c CO).

Abandon d'emploi et non-entrée en service

Si le travailleur abandonne son emploi sans justes motifs et au mépris du délai de congé, ou s'il n'entre pas en service sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. S'il n'y a pas eu dommage ou si celui-ci est inférieur au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire (art. 337d CO).

L'employeur doit informer le représentant légal de la situation et des éventuels dommages qu'il entend réclamer.

Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption (= perte du droit), être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours suivant le non-entrée en service ou l'abandon de l'emploi (art. 337 CO).

Certificat

Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur de lui délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a CO).

Contrat-type de travail des jeunes gens au pair majeurs Définition

Sont considérés comme travailleuses et travailleurs au pair (ci-après: travailleurs) les personnes âgées de 18 à 30 ans et occupées à des activités familiales courantes dans un ménage privé, contre nourriture, logement, blanchissage, ainsi qu'un salaire, pour se perfectionner en français et suivre des études dans le canton de Genève (art. 1).

Les dispositions du droit fédéral relatives aux travailleurs au pair en provenance de l'étranger sont réservées.

Champ d'application

Le contrat-type est applicable aux travailleurs définis ci-dessus et à leurs employeurs sur tout le territoire du canton de Genève.

Il n'est pas applicable (art. 1) :

- aux travailleurs faisant un apprentissage ménager officiellement reconnu;
- au travailleurs régis par le contrat-type de l'agriculture (voir le contrat-type y relatif, J.1 50.09 qui n'est pas traité dans ce guide);
- aux travailleurs régis par le contrat-type de l'économie domestique (voir fiche Contrat-type de travail pour les travailleurs/travailleuses de l'économie domestique);
- aux jeunes gens mineurs (voir supra, contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs).

Temps d'essai

Les deux premiers mois dès l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai.

Pendant ce temps, chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets (art. 20).

Obligations de l'employeur

L'intéressé doit être traité correctement par l'employeur et par les membres de sa famille.

L'employeur doit notamment :
- lui donner la possibilité, pendant 4 heures par semaine au minimum, de suivre un enseignement pour apprendre le français ou en perfectionner ses connaissance et accroître sa culture générale. Tout en prenant en considération ses propres intérêts, l'employeur aménage l'horaire du travailleur de façon à lui permettre de suivre des cours et conférences (art. 6);

- lui réserver une chambre particulière, se fermant à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et meublée (les chambres en sous-sol sont interdites), et lui assurer l'utilisation d'une installation sanitaire convenable (art. 10)

- occuper le travailleur conformément à sa formation, respecter l'interdiction de discrimination (art. 15), empêcher tout harcèlement sexuel, respecter la liberté syndicale et, de manière générale, les droits de la personnalité du travailleur (art. 328 CO).

Obligations de l'intéressé

Il doit suivre un enseignement en français pendant 4 heures au minimum par semaine.

Il doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié, se conformer à l'ordre de la maison, qui doit tenir compte des intérêts de chacun (art. 7).

Il est responsable des dommages qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO). Il est tenu d'annoncer immédiatement le dommage causé, dont la réparation doit être fixée le plus rapidement possible. Si l'employeur ne fait pas connaître dans un délai d'un mois à l'intéressé ou à son représentant légal son intention de réclamer un remboursement du préjudice, celui-ci ne peut plus être demandé (art. 8).

(Sur l'étendue de la responsabilité pour dommage causé, voir fiche sur le contrat de travail, chapitre sur la responsabilité du travailleur).

Durée du travail

La durée du travail ne doit pas excéder 5 heures par jour, soit 30 heures par semaine. La personne au pair ne peut être astreinte à effectuer des heures supplémentaires (art. 5).

Absences justifiées

En plus des congés ordinaires, l'employeur doit accorder à l'intéressé, sans qu'il y ait réduction de salaire (art. 18) :

- 3 jours en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement du partenariat;
- 3 jours de congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, si les conditions d'un congé maternité, paternité ou adoption ne sont pas réalisées;
- 3 jours de congé en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;
- 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint, des grands-parents ou des beaux-parents;
- 1 jour en cas de décès d'un oncle ou d'une tante

Les absences justifiées qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances sont compensées.

A noter que si les conditions sont réalisées, le personnel concerné a droit aux congés payés prévus par le droit fédéral en cas d'adoption, de maternité (art. 329f CO), de paternité (art. 329g CO), pour prise en charge de proches (art. 329h CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329i CO) ainsi que les congés payés prévus par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005.

Absence de l'employeur

Dans un tel cas, l'intéressé a droit à son salaire en espèces et en nature; à sa demande, l'employeur lui verse une indemnité de nourriture calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur (voir supra, contrat-tvpe de travail des jeunes gens au pair mineurs, chapitre vacances) (art. 11).

Vacances

La durée des vacances annuelles payées obligatoires est de (art. 19) :

- 4 semaines par année de service;
- 5 semaines pour les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

Pendant ses vacances, l'intéressé a droit à son salaire versé en espèces et à une indemnité en compensation du salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes de l'AVS (voir supra, contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs, chapitre vacances).

Salaire

Le salaire minimum brut est de 3 182.40 francs par mois (12x par année), respectivement de 24.48 francs par heure (art. 9).

Les prestations en nature (nourriture et logement), calculées au minimum selon les normes AVS (voir supra, contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs, chapitre vacances) ainsi que le blanchissage, peuvent être déduits du salaire en espèces.

Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues faites sur le salaire brut (notamment AVS, assurances, impôt à la source, voir CO art. 323 b al.1 2e phrase), doit être remis chaque mois au travailleur.

Accidents - maladies

Le travailleur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement chaque mois, sauf accord écrit mettant la totalité des primes à la charge de l'employeur (art. 12).

En l'absence d'assurance perte de gain, lorsque les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité s'il est empêché de travailler pour un motif visé à l'article 324a, alinéas 1 et 3, CO, selon le barème ci-après :

- 3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;
- 1 mois, après 1 an de service chez le même employeur;
- 2 mois, après 2 ans de service chez le même employeur;
- 3 mois, après 5 ans de service chez le même employeur;
- 4 mois, après 10 ans de service chez le même employeur.

L'employeur qui a conclu l'assurance perte de gain est libéré des obligations susmentionnées.

Le travailleur doit être assuré en LAMal pour frais médicaux et pharmaceutiques et l'employeur doit veiller à ce que cela soit bien le cas. Toutefois, l'employeur n'est pas responsable du défaut d'assurance (art. 12).

L'employeur doit se conformer aux règles de l'AVS, AI, APG, LPP et allocations familiales.

Procédure

Engagement

L'employeur doit s'assurer que le travailleur se présente à l'Office cantonal de la population et des migrations (OCPM) pour obtenir
- un permis de séjour s'il est confédéré;
- une autorisation de travail s'il est étranger;

Il s'assure aussi
• que le travailleur mineur présente un acte d'origine;
• est en possession d'un certificat médical établi moins de 3 mois avant son placement, indiquant son état de santé général et attestant qu'il est apte à occuper l'emploi postulé;
• à défaut, passe une visite médicale (gratuite) auprès du service de santé de l'enfance et de la jeunesse dans les 3 mois suivant la prise d'emploi.

Si l'employeur demande au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, le travailleur domicilié hors du canton a droit au remboursement de ses frais de déplacement (art. 3 J 1 50.15).

En ce qui concerne les jeunes de 18 à 30 ans l'employeur doit:
- obtenir pour l'intéressé de nationalité étrangère une autorisation de séjour et de travail, à demander à l'Office cantonal de la population et des migrations au minimum 1 mois avant son arrivée en Suisse;
- si l'intéressé est suisse, s'assurer qu'il se conforme aux prescriptions réglementaires concernant l'Office cantonal de la population et des migrations et le dépôt de ses papiers ; Si l'employeur demande à l'intéressé de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, ses frais de transport doivent lui être remboursés si son domicile se situe hors du canton (art. 3 J 1 50.12).

Démarches

Les parties doivent se procurer le contrat-type (J.1 50.15 ou J.1 50.12).

Recours

Organe de surveillance

L'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT) est chargé de la surveillance, notamment des conditions de travail et de logement.

Instances judiciaires

Les litiges individuels relatifs à l'application des contrats-type sont de la compétence du Tribunal des Prud'hommes (formulaires de demande à disposition au greffe de la Juridiction).

La Chambre des assurances sociales de la Cour de justice est compétente pour les litiges relevant de la prévoyance professionnelle et des assurances sociales.

Sources

Législation citée

Adresses

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (Genève 8)
Office cantonal de la population et des migrations (OCPM) (Onex)
Service de santé de l'enfance et de la jeunesse (Genève 3)
Chambre des assurances sociales de la Cour de Justice (Genève 1)
Tribunal des prud'hommes (Genève 3)

Lois et Règlements

Contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs (CTT-TPMin) J 1 50.15
Contrat-type de travail des jeunes gens au pair majeurs (CTT-TPMaj) J 1 50 12

Sites utiles

La clé - répertoire d'adresses
OCIRT
OCIRT : personnel au pair

Jeunes gens aides de ménage - Jeunes gens au pair

Généralités

La jeune fille ou le jeune homme au pair est intégré-e dans la vie quotidienne d'une famille. Elle ou il partage aussi les loisirs de la famille et doit pouvoir s'y épanouir.

Les parties vivent et travaillent ensemble, tout en ayant besoin de préserver leur sphère
privée. Pour que l'expérience soit une réussite, les droits et les devoirs de chacun sont fixés par contrat-type de travail ou par contrat privé.

Descriptif

Le Contrat-type de travail pour le service de maison et pour les jeunes travailleuses et travailleurs (RSN 225.42) régit notamment les rapports de travail avec les jeunes travailleuses et travailleurs au pair, soit les personnes libérées de la scolarité obligatoire, âgés de 15 ans au minimum et de 30 ans au plus, qui s'engagent dans un ménage privé, contre nourriture, logement, blanchissage et argent de poche, dans l'intention de perfectionner leurs connaissances linguistiques ou d'acquérir une formation.

Il ne s'applique pas :

1. aux apprenti-e-s au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, sauf si le contrat-type de travail leur est plus favorable ;
2. aux employé-e-s de maison des ménages avec exploitation agricole.

Procédure

L'engagement d'un-e jeune au pair

Pour engager une personne originaire de l'UE ou de l'AELE, s'informer auprès du Service des migrations du canton de Neuchâtel.

Modalités contractuelles
Dans tous les cas, il est nécessaire d'établir un contrat entre la famille d'accueil et la ou le jeune au pair. C'est à la famille d'accueil que revient la tâche de s'occuper des formalités administratives auprès du contrôle des habitants ou du Service des migrations, de l'AVS, des assurances (accident notamment),etc.
Le contrat de travail doit préciser clairement que la jeune personne au pair est tenu d'exécuter son travail avec soin et qu'il doit suivre aussi un enseignement (par ex. pour apprendre le français ou une autre matière convenue) à raison de 4 heures par semaine au minimum dans une école agréée. Le contrat doit aussi prévoir notamment la durée du séjour, les horaires de travail (qui ne devraient pas dépasser un total de 30 heures par semaine) et la rémunération prévue en partie en nature (par le logement, la nourriture et le blanchissage) mais qui doit aussi contenir une somme minimale, à titre d'argent de poche (voir article 28 du contrat-type de travail). Figureront également dans le contrat, la nature du travail et des tâches à effectuer par la ou le jeune au pair ainsi que divers autres droits et obligations de la ou du jeune au pair ainsi que les droits et obligations de la famille d'accueil.

Recours

Tribunaux civils régionaux du canton de Neuchâtel (en fonction des règles applicables à la procédure civile)

Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, Boudry (Hôtel Judiciaire, Louis-Favre 39, 2017 Boudry) ou
Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, Neuchâtel (Hôtel de Ville, rue de l'Hôtel-de-Ville 2, 2000 Neuchâtel) ou
Tribunal régional des Montagnes et du Val-de-Ruz (Hôtel Judiciaire, av. L.-Robert 10, 2300 La Chaux-de-Fonds)

Sources

Service de l'emploi

Adresses

Service de l'emploi - Direction générale (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

art. 359 et suivants du Code des obligations
Arrêté relatif au contrat type de travail pour le service de maison et pour les jeunes travailleuses et travailleurs, du 3 juillet 2023

Sites utiles

Profilia
Service des migrations
Neuchâtel famille
Service de l'emploi

Jeunes gens aides de ménage - Jeunes gens au pair

Généralités

L'engagement et l'emploi de jeunes gens comme aide de ménage ou au pair est soumis à des exigences spécifiques qui complètent les règles habituellement appliquées dans le contrat de travail régi par le Code des obligations. Il y a donc lieu de se référer notamment à un Accord européen du 24 novembre 1969 sur le placement au pair du Conseil de l'Europe et un Arrêté cantonal du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ACTT-mpr).

Descriptif

L'exercice de cette activité en Suisse ou à l'étranger

Pour les citoyens et citoyennes suisses et les enfants étrangers titulaires d'un permis de séjour, un emploi de ce type est possible à partir de l'âge de 15 ans et au terme de la scolarité obligatoire. Il doit être conforme à la législation. Le contrat de travail d'une personne mineure n'est valable qu'avec l'accord des parents.

L'engagement d'une jeune personne au pair ressortissante d'un Etat de l'UE/AELE

Pour engager une personne originaire de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE), s'informer auprès du Service de la population (SPOP) ou de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM).Pour les jeunes gens au pair, des autorisations de courte durée (permis L CE/AELE) peuvent être délivrées sans être soumises aux nombres maximums.

Les conditions sont réglées conformément à l'Accord européen du 24 novembre 1969 sur le placement au pair qui contient entre autres les éléments suivants :

- être âgé entre 17 et 30 ans ;

la durée initiale d'une année pour l'autorisation peut être prolongée d'un an au maximum

L'engagement d'une jeune personne au pair ressortissante d'un Etat tiers

Pour engager une personne étrangère originaire d'un pays situé hors de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE), dont le Royaume-Uni, il faut effectuer des démarches au préalable auprès du contrôle des habitants de sa commune de domicile. Il est aussi utile de s'informer auprès de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM). Des autorisations de séjour de courte durée (12 mois maximum) peuvent être délivrées par le biais du contingent aux conditions suivantes (art. 48 de l'ordonnance fédérale du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative [OASA])) :

- Les personnes employées au pair en provenance d'Etats tiers ne peuvent être admises que si leur placement est assuré par l'une des agences reconnues et autorisées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Une liste des agences reconnues est disponible.
- Elles ont entre 18 et 25 ans.
- Elles suivent au moins 120 heures de cours de la langue nationale parlée sur le lieu de séjour.
- Leur activité n'excède pas 30 heures/semaine avec un jour de congé hebdomadaire complet.
- Leur activité (travaux ménagers simples et garde des enfants) est rémunérée de manière appropriée.
- Elles logent dans leur propre chambre au sein de leur famille d'accueil.

L'Arrêté cantonal du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ACTT-mpr) s'applique aux personnes employées à temps complet (ou partiel) dans un ménage privé, logées ou non par l'employeur, notamment en qualité de gouvernante, cuisinière, aide de cuisine, femme de chambre, aide de ménage, lingère, employée de maison, maître d'hôtel, valet de chambre, chauffeur. Cependant, il ne s'applique pas au personnel de maison s'occupant **exclusivement** de la garde d'enfant aux jeunes gens au pair ni aux apprenties et apprentis liés par un contrat conforme à la

législation sur la formation professionnelle. Il ne s'applique pas non plus aux enfants, parents et grand-parent de l'employeur, ainsi qu'à son conjoint et les enfants de ce dernier. (art. 1 ACTT-mpr).

En principe, en Suisse, les autorisations pour les personnes au pair sont octroyées pour douze mois au maximum et ne peuvent pas être prolongées.

Procédure

Voies de droit

Les contestations de droit civil auxquelles donnent lieu le présent contrat-type ou les contrats individuels de même nature, sont réglés conformément à la loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT).

Valeur litigieuse inférieure ou égale à 30 000 fr

Les demandes de conciliation et les demandes au fond sont à adresser au tribunal des prud'hommes (art. 2 al. 1 let. a LJT).

Valeur litigieuse supérieure à 30 000 fr. et inférieure ou égale à 100 000 fr.

Les demandes de conciliation et les demandes au fond doivent être adressées au tribunal d'arrondissement (art. 2 al. 1 let. b LJT).

Valeur litigieuse supérieure à 100 000 fr.

Les demandes au fond doivent être adressées à la chambre patrimoniale cantonale. Il n'y a pas de demande de conciliation pour les litiges de plus de CHF 100'000.- (art. 2 al. 1 let. c LJT).

Recours

Les décisions rendues par la juridiction du travail peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Tribunal cantonal. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de la Cour d'appel civile dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation.

En dernière instance, un recours peut être effectué devant le Tribunal fédéral dans les 30 jours à compter de la notification de l'arrêt du Tribunal cantonal. Le recours en matière civile n'est recevable dans les cas de droit du travail que si la valeur litigieuse s'élève à au moins CHF 15'000.-, à moins que l'affaire ne soulève une question juridique de principe.

Sources

Recueil systématique de la législation fédérale Base législative vaudoise Service de la population (SPOP) Service de l'emploi (SDE)

Adresses

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) (Lausanne)

Lois et Règlements

Ordonnance fédérale du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA)
Loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp)
Arrêté du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ACTT-mpr)

Sites utiles

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM)

Jeunes gens aides de ménage - Jeunes gens au pair

Généralités

Ce sujet n'est pas directement traité par le droit cantonal fribourgeois. A noter qu'il n'est pas compris dans le contrat-type fribourgeois régissant les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique : cf. le Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique.

Descriptif

Définitions Au pair

Les personnes employées au pair sont accueillies au sein de familles, en contrepartie de certaines prestations, dans le but de perfectionner leurs connaissances linguistiques et d'accroître leur culture générale par une meilleure connaissance du pays d'origine.

Pour les personnes citoyennes suisses et les enfants étrangers/ères titulaires d'un permis de séjour, un emploi de ce type est possible à partir de **l'âge de 15 ans.**

Jeunes gens

Sont réputés jeunes gens, les jeunes travailleuses ou travailleurs âgés de moins de 18 ans révolus.

Jeunes travailleuSES - JEUNES TRAVAILLEURS

La loi sur le travail prévoit une protection plus poussée pour les jeunes travailleuses ou travailleurs. Leur âge, leur manque d'expérience et leurs obligations scolaires doivent être pris en compte dans l'aménagement d'une occupation qui leur est destinée.

Principe

Les travaux présentant des risques pour la santé, la sécurité et la moralité des jeunes gens sont interdits. L'employeur doit également tenir compte des impératifs liés à leur scolarité obligatoire.

Attestation

L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter **une attestation d'âge.** L'ordonnance peut prescrire la présentation d'un certificat médical attestant que le jeune est apte à exercer l'emploi proposé.

Travail autorisé

Consultez la page "Protection des jeunes travailleurs" du service de la formation professionnelle (SFP).

Procédure

Conditions

Le placement d'une personne au pair doit se faire par le biais d'une **organisation autorisée** à placer des employé-e-s au sens de la loi sur le service de l'emploi (LSE).

L'engagement doit faire l'objet d'un **contrat écrit** définissant les droits et les devoirs de la personne placée au pair et de la famille d'accueil.

La fréquentation à un **cours de langue** (langue nationale parlée dans le lieu de séjour) est **obligatoire** et doit être organisé à l'avance.

Documents

Les documents à présenter par l'organisation de placement sont les suivants:

- Formulaire
- Copie d'une pièce d'identité de la personne au pair;
- Copie du contrat de travail;
- Preuve de l'inscription au cours;
- Preuve d'une affiliation à une caisse maladie;
- Preuve que la personne au pair disposera d'une chambre individuelle (par ex. copie du bail à loyer, etc.)

La demande et ses annexes sont à transmettre par poste au **Service de la population et des migrants**, section main-d'œuvre étrangère, Rte d'Englisberg 11, 1763, Granges-Paccot.

Pour plus d'informations, consultez la page du site du Service de la population et des migrants consacrée à ce sujet.

Sources

Service public de l'emploi (SPE)

Service de la population et des migrants (SPoMi)

Adresses

Service de la population et des migrants SPoMi (Granges-Paccot)
Service public de l'emploi - SPE (Fribourg)

Lois et Règlements

Loi sur le travail (LTr)
Ordonnance relative à la loi sur le travail (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5)

Sites utiles

Jeunes gens au pair
Protection des jeunes travailleurs