



Contrat d'engagement de personne placée au pair en provenance de l'étranger

Les parties contractantes :

L'employeur

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Nom : | Prénom : |
| Nationalité : | Langue parlée à la maison : |
| N° de téléphone privé : | N° de téléphone professionnel : |
| Adresse : | |
| Nombre et âge des enfants : | |

La personne placée au pair

| | |
|---------------------------------|---------------------|
| Nom : | Prénom : |
| Nationalité : | Date de naissance : |
| Adresse au lieu de provenance : | |

Vu l'article 48 de l'ordonnance du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA),

Vu les directives de l'Office fédéral de la migration (ODM) pour les ressortissants d'États-tiers (Directive I) et de l'UE 27 (Directive II),

Vu le code des obligations, en particulier les articles 319 et suivants,

Vu le contrat-type de travail des jeunes gens au pair majeurs, du 13 décembre 2011 (CTT-TPMaj),

Vu le contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs, du 13 décembre 2011 (CTT-TPMin),

Convienent ce qui suit :

1. Nature du contrat, entrée en service et durée du contrat

Le contrat au pair relève à la fois du contrat de travail et du contrat de formation.

L'employeur s'engage à recevoir M./Mme

Dans son foyer **du** **au**

Le contrat de travail est valable dès sa signature à moins que les parties n'aient subordonné par écrit sa validité à la délivrance d'une autorisation de travail (art. 4, al. 1 CTT-TPMaj et CTT-TPMin). A défaut, les obligations de l'employeur sont valables, même si le travailleur ne peut pas fournir sa prestation. Les délais de congé (ch. 11 du présent contrat), respectivement le temps d'essai (ch. 10 du présent contrat), commencent à courir dès l'entrée en fonction de la personne placée au pair.

2. Formation : cours de langue française et activités éducatives

La personne placée au pair doit suivre un enseignement en français pendant 4 heures au minimum par semaine pour apprendre la langue française ou en perfectionner ses connaissances et accroître sa culture générale.

La fréquentation du cours de langue est obligatoire et doit être organisée à l'avance. Ces cours sont entièrement à la charge de la famille d'accueil. Les cours de langue dispensés par des particuliers ne sont pas admis.

Nom de l'école fréquentée

3. Travail : activités dans la famille d'accueil

L'employeur doit occuper la personne placée au pair conformément à sa formation et à ses aptitudes.

Le travail peut comprendre des travaux ménagers simples et la garde d'enfants ; les activités complexes, notamment l'éducation des enfants, l'enseignement de langues étrangères ou l'appui scolaire donné aux enfants, ne sont pas autorisées.

La personne placée au pair doit se conformer aux instructions et à l'ordre de la maison, qui tient équitablement compte des intérêts de chacun.

Au sein de la famille d'accueil, l'un des parents doit suivre la personne placée au pair pendant au moins la moitié du temps de travail de cette dernière.

En cas de dommage causé à l'occasion de son travail, la personne placée au pair est tenue de l'annoncer immédiatement ; l'employeur est réputé avoir renoncé à toute prétention, s'il n'indique pas à l'employé, dans les 30 jours dès connaissance du dommage, son intention de réclamer réparation du préjudice.

4. Durée et horaire du travail

La durée du travail ne doit pas excéder 30 heures par semaine.

La durée de baby-sitting est comprise dans les 30 heures.

La personne placée au pair ne peut pas être astreinte à effectuer des heures supplémentaires.

Tout en prenant en considération ses propres intérêts, l'employeur aménage l'horaire de la personne placée au pair de façon à lui permettre de suivre des cours et conférences.

Les heures de travail sont réparties comme suit :

| JOURS | DE | A | et / ou | DE | A |
|-----------------|----|---|---------|----|---|
| <i>Lundi</i> | | | | | |
| <i>Mardi</i> | | | | | |
| <i>Mercredi</i> | | | | | |
| <i>Jeudi</i> | | | | | |
| <i>Vendredi</i> | | | | | |
| <i>Samedi</i> | | | | | |

5. Repos hebdomadaire

La personne placée au pair doit disposer d'une journée entière de congé par semaine. En principe, le jour de congé hebdomadaire est accordé le dimanche ; il doit en tous les cas, coïncider avec un dimanche au moins 2 fois par mois.

Au surplus, une fois par mois, un samedi entier doit être accolé au dimanche.

6. Salaire

Le salaire mensuel brut est de **1790.-- F**. Ce salaire se compose d'un montant versé en espèces de 800.-- F et de prestations en nature de 990.-- F calculées selon les normes AVS (voir note, en annexe).

Le salaire en espèces est versé pendant les heures de travail au plus tard le dernier jour du mois ou, si ce jour tombe sur un jour férié, le jour ouvrable précédent. Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source, etc.) doit être remis chaque mois à l'employé.

En cas d'absence de l'employeur, la personne placée au pair 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.

En cas d'empêchement non fautif de l'employé au sens de l'article 324a du code des obligations (voir note, en annexe), l'employeur verse à la personne placée au pair le salaire pour 3 semaines au cours de la première année de service et pour 1 mois dès la 2^{ème} année de service, si les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclu pour plus de 3 mois.

7. Logement

La personne placée au pair a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et artificielle), située au-dessus du niveau du sol, bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, armoire à vêtements fermant à clé).

Elle doit également pouvoir disposer d'installations de toilettes et de bains convenables.

La chambre est un logement de fonction ; elle doit être évacuée le lendemain de la fin des rapports de travail.

8. Assurances accidents et maladie

L'employeur assure la personne placée au pair contre les risques d'accidents professionnels et, si l'employé est occupé au moins 8 heures par semaine, contre les accidents non professionnels. Les primes pour les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur ; les primes pour les accidents non-professionnels à la charge de l'employé.

L'employeur a également l'obligation d'assurer la personne placée au pair contre les maladies auprès d'une caisse-maladie reconnue en Suisse et d'en assumer les frais pour moitié.

9. Vacances, jours fériés et congés spéciaux

La durée des vacances annuelles payées obligatoire est de 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et de 4 semaines au-delà.

Pendant les vacances, la personne placée au pair a droit à son salaire en espèces et à une indemnité en compensation du salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur (voir note, en annexe).

Pendant les jours fériés légaux (voir note, en annexe), seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée de l'employé. La personne placée au pair obligée de travailler un jour férié doit bénéficier d'un jour de congé en compensation dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié.

En plus des jours fériés, l'employeur accorde à la personne placée au pair, sans réduction du salaire, les jours de congé pour les événements spéciaux prévus à l'article 18 du contrat-type de travail (voir note, en annexe).

10. Temps d'essai

Les 2 premiers mois sont considérés comme temps d'essai durant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets.

11. Délai de congé

Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé de part et d'autre pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois. Le congé doit être donné par écrit.

12. Frais et émoluments

Si l'employeur demande à la personne placée au pair domiciliée hors du canton de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

Les émoluments pour l'autorisation de séjour pour prise d'emploi sont à la charge de l'employeur.

13. Autorité de surveillance et juridiction compétente

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT - Rue David-Dufour 5, case postale 64, 1211 Genève 8, 022 388 29 29), est chargé de contrôler les conditions de travail des personnes placées au pair en provenance de l'étranger.

Le tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges entre les parties se rapportant au présent contrat.

14. Disposition impérative

Le salaire de la personne placée au pair en provenance de l'étranger est de F 1'790.--, conformément au chiffre 6 du présent contrat, quel que soit le nombre d'heure de travail convenu entre les parties, dans les limites du maximum de 30 heures par semaine.

15. Convention dérogeant au présent contrat

Toute convention dérogeant au présent contrat en défaveur de la personne placée au pair est nulle, sous réserve de l'approbation de l'OCIRT.

Les soussignés ont pris connaissance des dispositions du présent contrat et de son annexe (fait en 3 exemplaires) et s'engagent à les respecter.

L'employeur :

L'employé (e) :

Le représentant légal :
(de la personne mineure placée au pair)

.....

.....

.....

Lieu et date :

.....

.....

.....

Annexe

Normes AVS en vigueur :

Les normes AVS sont tirées de l'article 11 RAVS (http://www.admin.ch/ch/f/rs/831_101/a11.html)

Au 1^{er} janvier 2013, les montants sont les suivants :

| | Par jour |
|-------------------------|----------------|
| - petit déjeuner | 3,50 F |
| - repas de midi | 10,00 F |
| - repas du soir | 8,00 F |
| - logement | 11,50 F |
| Total journalier | 33,00 F |

Jours fériés légaux :

Dans le canton de Genève, les jours fériés légaux sont les suivants : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël, 31 Décembre.

Article 18 CTT-TPMaj (J 1 50.12) et article 20 CTT-TPMin (J 1 50.15) :

¹ En plus des jours fériés, l'employeur accorde au travailleur, sans réduction du salaire :

- a) 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement de partenariat;
- b) 3 jours de congé lors de la naissance d'un enfant;
- c) 3 jours de congé en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;
- d) 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint, des grands-parents, ainsi que des beaux-parents;
- e) 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante.

² Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, l'employeur accorde un jour de congé payé supplémentaire.

³ L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

⁴ Sont compensés les jours d'absence justifiée qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances.

Art. 324a CO empêchement du travailleur

¹ Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

² Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

³ En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.¹

⁴ Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.