

## Arrêté

du 7 mars 1989

### **établissant un contrat-type de travail pour les collaborateurs du service de maison**

---

#### *Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg*

Vu les articles 359 et suivants du code des obligations (ci-après : CO) ;

Vu la demande de révision présentée le 12 juin 1987 par la Fédération fribourgeoise des syndicats chrétiens ;

Considérant :

Le projet de contrat-type de travail (ci-après : CTT) publié le 6 janvier 1989 dans la Feuille officielle du canton de Fribourg ;

L'avis des associations professionnelles et des sociétés d'utilité publique ;

Sur la proposition de la Direction de l'économie, des transports et de l'énergie,

*Arrête :*

#### **SECTION I**

##### **Dispositions générales**

##### **Art. 1** Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail est applicable sur l'ensemble du territoire du canton de Fribourg. Il régit les rapports de travail entre les collaborateurs et collaboratrices (ci-après : les collaborateurs) du service de maison des ménages privés ou collectifs, et leurs employeurs.

<sup>2</sup> Par collaborateur du service de maison, on entend toute personne, logée ou non par l'employeur, occupée dans l'économie domestique, que ce soit à plein temps ou à temps partiel, comme gouvernante, cuisinière, fille de cuisine, femme de chambre, lingère, fille d'office, aide de maison, bonne d'enfants, garçon de maison, cuisinier, garçon d'office, valet de chambre, etc.

<sup>3</sup> Sont exclus du champ d'application du CTT :

- a) les apprentis au bénéfice d'un contrat officiel ;
- b) les employés de maison des ménages avec exploitation agricole ;
- c) les travailleurs qui, auprès de leur employeur, n'exercent pas leur activité de manière prépondérante dans le service de maison ;
- d) les travailleurs soumis à une convention collective de travail ou un contrat-type de travail, plus favorables dans leur ensemble, ou au droit public de la Confédération, du canton et des communes.

**Art. 2** Effets (art. 360 CO)

<sup>1</sup> Sauf accord contraire, le présent CTT s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit.

<sup>2</sup> Doivent être passées en la forme écrite les dérogations aux dispositions suivantes du CTT :

- a) article 4 al. 3 ;
- b) article 5 al. 3 ;
- c) article 7 al. 1 et 2 ;
- d) article 8 al. 1 ;
- e) article 10 al. 4 ;
- f) article 11 al. 3 ;
- g) article 13 al. 2 ;
- h) article 15 al. 2 ;
- i) article 18 al. 1 ;
- j) article 19 ;
- k) article 21 ;
- l) article 27 al. 1 ;
- m) article 30al. 2.

**Art. 3** Dispositions impératives réservées

<sup>1</sup> Il ne peut être dérogé aux prescriptions impératives du CO.

<sup>2</sup> Notamment, il est précisé que les dispositions suivantes du CTT concrétisent des prescriptions impératives du CO :

- a) article 6 al. 1, 1<sup>re</sup> phr. et al. 3 ;
- b) article 8 al. 1 ;
- c) article 9 al. 1 et 2 ;
- d) article 10 al. 1 ;

- e) article 14 ;
- f) article 15 al. 1 ;
- g) article 16 ;
- h) article 19 ;
- i) article 20 al. 1 et 2.

<sup>3</sup> Par ailleurs, il est rappelé qu'à défaut de convention, les prescriptions dispositives du CO régissent les droits et obligations des parties qui ne sont pas réglés dans le présent CTT.

#### **Art. 4** Formation du contrat (art. 320 CO)

<sup>1</sup> Le contrat est réputé conclu lorsque l'employeur accepte, pour une durée déterminée ou indéterminée, l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni qu'en échange d'une rémunération.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de remettre au collaborateur un exemplaire du présent CTT lors de l'entrée en service. Il lui en remet également les modifications ultérieures.

<sup>3</sup> A moins que cette prestation n'ait été exclue au préalable, l'employeur rembourse les frais de déplacement, lorsqu'il exige du collaborateur qu'il se présente personnellement avant l'engagement.

## **SECTION II**

### **Obligations générales**

#### **Art. 5** Devoir de diligence et de fidélité (art. 321a CO)

<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu d'exécuter personnellement et avec soin la tâche qui lui est confiée et d'observer les instructions de l'employeur.

<sup>2</sup> Il doit respecter l'ordre de la maison, présenter une attitude convenable et faire preuve de discrétion.

<sup>3</sup> Pendant la durée du contrat, il lui est interdit de travailler pour un tiers dans la mesure où il lèse les intérêts de l'employeur.

#### **Art. 6** Protection de la personnalité du collaborateur (art. 328 CO)

<sup>1</sup> L'employeur protège et respecte la personnalité de son collaborateur. Il est tenu d'exiger la même attitude de ses proches.

<sup>2</sup> Le collaborateur est informé à l'avance sur l'étendue de ses tâches, l'horaire de travail et le temps libre.

<sup>3</sup> L'employeur manifeste les égards voulus pour la santé du collaborateur et prend les mesures exigées par les circonstances et applicables en l'état de la technique, en vue de prévenir les accidents et les maladies.

### **SECTION III**

#### **Durée du travail et vacances**

##### *A. Durée du travail et du repos*

#### **Art. 7** Horaire de travail

<sup>1</sup> La durée journalière de travail est fixée à neuf heures.

<sup>2</sup> En règle générale, la journée de travail est comprise entre 6 heures le matin et 20 heures le soir.

<sup>3</sup> Le collaborateur a droit à une ou plusieurs pauses rémunérées d'une durée totale d'une demi-heure. En cas de communauté domestique, l'employeur accorde, en outre, une pause suffisante lors des repas.

<sup>4</sup> Par ailleurs, la journée de travail doit être interrompue pendant une heure, au cours de laquelle le collaborateur a le droit de quitter son poste de travail.

<sup>5</sup> En établissant l'horaire de travail, l'employeur tient compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les besoins du ménage.

#### **Art. 8** Travail supplémentaire (art. 321c CO)

<sup>1</sup> Lorsque des heures supplémentaires sont accomplies entre 20 heures du soir et 6 heures du matin, la compensation des heures supplémentaires est fixée à 125% des heures de travail, et la rémunération à 150% du salaire.

<sup>2</sup> En général, le repos entre deux journées de travail dure au moins onze heures consécutives ; pour les collaborateurs n'ayant pas accompli leur vingtième année et les femmes enceintes, il ne peut être inférieur à douze heures.

##### *B. Congés et vacances*

#### **Art. 9** Congés (art. 329 CO)

<sup>1</sup> Le collaborateur a droit à un jour et demi de congé par semaine, comprenant, en règle générale, le dimanche et les jours fériés légaux.

<sup>2</sup> Avec l'accord du collaborateur, l'employeur peut exceptionnellement grouper les jours de congé, ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour entier.

<sup>3</sup> Le dimanche et les jours fériés légaux, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée.

<sup>4</sup> En plus des congés ordinaires, le travailleur a droit à :

- a) cinq jours de congé en cas de mariage ou d'enregistrement d'un partenariat ;
- b) trois jours de congé lors de la naissance d'un enfant ;
- c) deux jours de congé, en cas de décès, lorsqu'il s'agit du conjoint ou du partenaire enregistré, d'un enfant, du père, de la mère ou d'une personne vivant en ménage commun avec le travailleur, et un jour pour les autres proches parents ;
- d) un jour en cas de déménagement.

<sup>5</sup> Les congés au sens de la présente disposition donnent droit au paiement du salaire et ne peuvent être imputés sur la durée des vacances.

#### **Art. 10** Vacances (art. 329a CO)

<sup>1</sup> Conformément à l'article 329a CO, le collaborateur a droit, pour chaque année de service, aux vacances suivantes :

- a) en général, quatre semaines de vacances ;
- b) cinq semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

<sup>2</sup> A partir de l'âge de cinquante ans révolus, le collaborateur bénéficie également de cinq semaines de vacances pour autant que les rapports de service aient duré trois ans au moins.

<sup>3</sup> L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du collaborateur dans la mesure compatible avec les besoins du ménage.

<sup>4</sup> Les périodes durant lesquelles le collaborateur est en voyage ou en vacances avec son employeur ne comptent pas comme temps de vacances, sauf dérogation stipulée à l'avance.

## **SECTION IV**

### **Le salaire**

#### **Art. 11** Règles générales (art. 322 CO)

<sup>1</sup> Le travailleur a droit à un salaire en espèces et, dans la mesure où le contrat le prévoit ou que cela découle des circonstances, à des prestations en nature.

<sup>2</sup> Le salaire est fixé à l'avance, compte tenu de l'âge, de l'expérience, de la formation et des prestations du travailleur, ainsi que de la nature de l'activité.

<sup>3</sup> Il est revu chaque année en fonction de l'évolution générale des salaires.

<sup>4</sup> Le salaire est payé mensuellement ; à cet effet, l'employeur remet au collaborateur un décompte mentionnant la période de paie, le salaire brut et les différentes retenues opérées.

#### **Art. 12** Salaires minimaux

<sup>1</sup> Sur l'ensemble du territoire cantonal, les salaires mensuels bruts minimaux, qui incluent 990 francs au titre de compensation des frais en nature non versés, s'élèvent à :

	<b>Fr.</b>
a) travailleur jusqu'à 20 ans révolus	3 090.–
b) travailleur de plus de 20 ans sans formation	3 648.–
c) travailleur qualifié	4 205.–

<sup>2</sup> Les salaires minimaux sont adaptés chaque début d'année à l'indice suisse des prix à la consommation (base : novembre de l'année précédente ; indice 100 : décembre 1982).

#### **Art. 13** Prestations en nature

<sup>1</sup> Le salaire en nature comprend notamment la nourriture, le logement et le blanchissage.

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> Lorsque des prestations en nature sont octroyées par l'employeur au travailleur, celles-ci doivent être portées en déduction du salaire mensuel fixé selon l'article 12 al. 1. Les parties se réfèrent à l'Annexe 1 du présent arrêté, fondée sur les normes de l'AVS, pour calculer le montant de la déduction et le salaire qui en résulte.

#### **Art. 14** Salaire en cas d'incapacité de travail (art. 324a CO)

Si le collaborateur est empêché de travailler au sens de l'article 324 a CO, l'employeur est tenu de verser le salaire dans les limites suivantes :

- a) trois semaines au cours de la première année de service ;
- b) un mois après une année de service ;
- c) deux mois après deux ans de service ;
- d) trois mois après cinq ans de service ;
- e) un mois supplémentaire après chaque nouvelle période de cinq ans de service, à concurrence d'une durée totale de versement du salaire de six mois.

## SECTION V

### Obligations diverses

#### Art. 15 Responsabilité pour les dommages (art. 321e CO)

<sup>1</sup> Le collaborateur est responsable envers l'employeur du dommage qu'il lui cause intentionnellement ou par négligence.

<sup>2</sup> Toutefois, les dommages de minime importance donnent lieu à indemnisation seulement s'ils se répètent ou qu'ils ont été causés par intention ou négligence grave.

#### Art. 16 Communauté domestique (art. 328a CO)

<sup>1</sup> Lorsque le collaborateur vit dans le ménage de son employeur, celui-ci lui fournit une chambre particulière, pouvant se fermer à clef. La chambre doit satisfaire aux conditions de l'hygiène, être chauffée par temps froid et suffisamment éclairée. Les meubles nécessaires sont mis à disposition, notamment un lit particulier et une armoire fermant à clef. Le collaborateur dispose des installations sanitaires appropriées.

<sup>2</sup> La nourriture doit être saine et suffisante.

<sup>3</sup> Lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part, pour cause de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, l'employeur lui accorde les secours et soins médicaux nécessaires aussi longtemps qu'il est tenu de lui garantir le paiement du salaire.

#### Art. 17 Assurances sociales

<sup>1</sup> L'employeur veille à annoncer tout nouveau collaborateur aux assurances sociales obligatoires, soit

- a) à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité, ainsi qu'à l'assurance-chômage et au régime fédéral d'allocations pour perte de gain aux militaires ;
- b) à l'assurance-accidents obligatoire des salariés ;
- c) au régime fédéral de prévoyance professionnelle ;
- d) à une caisse d'allocations familiales reconnue dans le canton.

<sup>2</sup> Il est également tenu de contrôler

- a) que le collaborateur s'assure pour les soins médico-pharmaceutiques et l'hospitalisation, conformément au droit cantonal ;
- b) que les demandes d'allocations familiales parviennent en temps utile à la caisse compétente.

## **SECTION VI**

### **Fin du contrat**

#### *A. Conditions*

**Art. 18** Temps d’essai (art. 335b CO)

<sup>1</sup> Lorsqu’un temps d’essai est prévu, sa durée est fixée à deux mois.

<sup>2</sup> Durant le temps d’essai, le congé peut être donné, de part et d’autre, sept jours d’avance pour la fin d’une semaine de travail.

**Art. 19** Contrat de durée indéterminée (art. 335c CO)

Après le temps d’essai, le contrat de durée indéterminée peut être dénoncé, de part et d’autre, pour la fin d’un mois, en respectant les délais suivants :

- a) un mois si le contrat a duré moins d’une année ;
- b) deux mois si le contrat a duré moins de cinq ans ;
- c) trois mois si le contrat a duré moins de dix ans ;
- d) quatre mois en cas de durée supérieure du contrat.

#### *B. Effets de la résiliation*

**Art. 20** Obligations générales

<sup>1</sup> Il est rappelé qu’avec la fin du contrat, toutes les créances en découlant deviennent exigibles conformément à l’article 339 CO.

<sup>2</sup> Une fois le contrat dénoncé, l’employeur doit accorder au collaborateur le temps nécessaire en vue de la recherche d’un emploi.

<sup>3</sup> L’employeur est tenu de délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et la conduite du collaborateur. A la demande de ce dernier, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

**Art. 21** Indemnité pour longs rapports de service (art. 339c CO)

L’indemnité pour longs rapports de service se détermine sur la base du barème cité en annexe.

## SECTION VII

### Des contrats spéciaux

#### *A. Collaborateurs à temps partiel*

##### **Art. 22** Définition

<sup>1</sup> Sont soumis aux dispositions dérogatoires ci-dessous les collaborateurs, payés à l'heure, qui travaillent au moins deux heures par semaine auprès d'un ou plusieurs employeurs.

<sup>2</sup> Toutefois, le collaborateur qui travaille au moins dix heures par semaine pour le même employeur est soumis aux dispositions générales du CTT, pour cette part de son activité. L'article 23 demeure réservé.

##### **Art. 23** Durée du travail

<sup>1</sup> Le collaborateur ne peut s'engager à travailler plus de neuf heures par jour.

<sup>2</sup> Le temps de travail accompli, cas échéant, dans une autre profession est imputé également sur la durée journalière maximale susmentionnée.

##### **Art. 24** Salaire minimal

Pour l'ensemble du territoire cantonal, le salaire minimal brut est fixé à 18 fr. 30 l'heure.

##### **Art. 25** Salaire afférent aux vacances

Pour chaque heure de travail, l'employeur verse un supplément de 8,33% du salaire brut lorsque le collaborateur a droit à quatre semaines de vacances, et de 10,64% en cas de droit à cinq semaines de vacances.

#### *B. Jeunes gens au pair*

##### **Art. 26** Définition

Sont soumis aux dispositions dérogatoires ci-dessous les jeunes gens et les jeunes filles, âgés de 18 ans au minimum et de 30 ans au plus, qui s'engagent dans un ménage privé, contre nourriture, logement, blanchissage et argent de poche, en qualité de jeunes gens ou jeunes filles au pair, de stagiaires ou de volontaires, dans l'intention de perfectionner leurs connaissances linguistiques ou d'acquérir une formation.

**Art. 27** Durée du travail

La durée du travail ne doit pas excéder 5 heures par jour et 30 heures par semaine.

**Art. 28** Salaire

<sup>1</sup> L'argent de poche s'élève au moins à :

- a) 735 francs par mois jusqu'à l'âge de 20 ans ;
- b) 925 francs par mois après 20 ans.

<sup>2</sup> Si, exceptionnellement, l'employeur n'accorde pas de prestations en nature, celles-ci sont remplacées par une indemnité forfaitaire mensuelle fixée selon les normes de l'AVS.

**Art. 29** Formation

<sup>1</sup> Le collaborateur doit suivre un enseignement pendant 4 heures au minimum par semaine.

<sup>2</sup> En établissant l'horaire de travail, l'employeur veille à lui accorder le temps libre nécessaire pour suivre les cours et les préparer.

*C. Jeunes volontaires***Art. 30**

<sup>1</sup> Sont soumis aux dispositions dérogatoires des articles 26 à 28 CTT, les volontaires âgés de 15 ans à 17 ans révolus et libérées de la scolarité obligatoire, qui, dans un but de formation générale, s'engagent dans un ménage privé pour apprendre la langue parlée et s'adapter à la manière de vivre et à la culture du lieu de séjour.

<sup>2</sup> Demeurent réservées les dispositions suivantes :

- a) La durée journalière du travail est fixée à 8 heures.
- b) Des heures de garde peuvent être imposées deux fois par semaine jusqu'à 22 heures au maximum, sauf aux volontaires de moins de 16 ans révolus qui ne peuvent travailler que jusqu'à 20 heures au maximum.
- c) L'autorisation pour les sorties du soir est convenue à l'avance entre l'employeur et les parents de la volontaire.
- d) Les jeunes gens de moins de 16 ans révolus ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire.

## SECTION VIII

### Dispositions finales

#### Art. 31 Droit transitoire

<sup>1</sup> Le présent CTT s'applique aux contrats en cours dès son entrée en vigueur.

<sup>2</sup> Les employeurs sont tenus d'adapter les anciens contrats, moins favorables, aux prescriptions relatives à la durée du travail et aux normes minimales de salaire, dans les douze mois qui suivent l'entrée en vigueur du CTT.

#### Art. 32 Surveillance

<sup>1</sup> Le Service public de l'emploi surveille l'évolution de l'emploi et des salaires, et informe les organisations concernées.

<sup>2</sup> Il veille à la publication des normes minimales de salaire, ainsi que des taux d'indemnisation forfaitaire des prestations en nature.

#### Art. 33 Entrée en vigueur

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1989.

<sup>2</sup> Il remplace le contrat-type de travail pour les employés de maison, promulgué le 7 mai 1973.

<sup>3</sup> Il est publié dans la Feuille officielle, inséré dans le Bulletin des lois et imprimé en livrets.

---

## Annexe I

### du contrat-type de travail pour les collaborateurs du service de maison – Estimation des prestations en nature

(art. 13 et 28 du contrat-type de travail ; art. 11 du règlement sur l'AVS)

	Taux	Montant	
	%	Par jour Fr.	Par mois Fr.
Petit déjeuner	15	3.50	105.–
Repas de midi	30	10.–	300.–

Repas du soir	25	8.–	240.–
Nourriture	70	21.50	645.–
Logement	30	11.50	345.–
Nourriture et logement		33.–	990.–

Les prestations d'un autre genre sont estimées selon les normes de l'impôt fédéral direct.

---

**Annexe II**

**du contrat-type de travail pour les collaborateurs du service de maison**

**Barème de calcul de l'indemnité pour longs rapports de service (art. 21 du contrat-type ; Art. 339 c CO)**

Les chiffres de l'échelle correspondent au nombre de salaires mensuels

Années de service	Age															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0
34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

**Années  
de service**

**Age**

40

7,0 8,0 8,0 8,0 8,0 8,0 8,0 8,0 8,0 8,0 8,0