

# Ordonnance établissant un contrat-type de travail pour les travailleurs et travailleuses du service de maison

*du 01.04.2025 (version entrée en vigueur le 01.05.2025)*

---

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

Vu les articles 359 et suivants du code des obligations (CO);

Vu les articles 62 et suivants de la loi du 6 octobre 2010 sur l'emploi et le marché du travail (LEMT);

Considérant:

Le 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, de l'emploi et de la formation professionnelle;

*Arrête:*

## **1 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.

<sup>2</sup> Il régit les rapports de travail entre les employeurs ou employeuses privés et les personnes, logées ou non par l'employeur ou l'employeuse, occupées à plein temps ou à temps partiel, notamment comme employé-e de maison, aide au ménage, aide de cuisine, cuisinier ou cuisinière, gouvernante, personne en charge de la garde d'enfants, jardinier ou jardinière, chauffeur-e, gardien ou gardienne d'animaux (ci-après: le travailleur ou la travailleuse).

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

- a) les apprenti-e-s au bénéfice d'un contrat d'apprentissage;
- b) les employé-e-s de maison des ménages avec exploitation agricole;

- c) les travailleurs et travailleuses qui, auprès de leur employeur ou employeuse n'exercent pas leur activité de manière prépondérante dans le service de maison;
- d) les travailleurs et travailleuses 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;
- e) les personnes qui sont occupées occasionnellement à la garde d'enfants (baby-sitter).

## **Art. 2 Effets**

<sup>1</sup> Le présent contrat-type est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par une convention écrite dans la mesure permise par les articles 361 et 362 CO <sup>1)</sup>.

## **Art. 3 Dispositions impératives réservées**

<sup>1</sup> Il est rappelé qu'à défaut de convention, les prescriptions dispositives du CO <sup>2)</sup> régissent les droits et obligations des parties qui ne sont pas réglés dans le présent CTT.

## **Art. 4 Formation du contrat**

<sup>1</sup> Le contrat est réputé conclu lorsque l'employeur ou l'employeuse 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 ou l'employeuse est tenu-e de remettre au travailleur ou à la travailleuse un exemplaire du présent CTT lors de l'entrée en service. Il ou elle lui remet également les modifications ultérieures.

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

## **2 Obligations générales**

### **Art. 5 Devoir de diligence et de fidélité**

<sup>1</sup> Le travailleur ou la travailleuse est tenu-e d'exécuter personnellement et avec soin la tâche qui lui est confiée et d'observer les instructions de l'employeur ou de l'employeuse.

---

<sup>1)</sup> RS [220](#)

<sup>2)</sup> RS [220](#)

<sup>2</sup> Il ou elle 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 ou elle lèse les intérêts de l'employeur ou de l'employeuse.

## **Art. 6** Protection de la personnalité du travailleur et de la travailleuse

<sup>1</sup> L'employeur ou l'employeuse protège et respecte la personnalité de son travailleur et de sa travailleuse. Il ou elle est tenu-e d'exiger la même attitude de ses proches.

<sup>2</sup> Le travailleur ou la travailleuse est informé-e à l'avance sur l'étendue de ses tâches, l'horaire de travail et le temps libre.

<sup>3</sup> L'employeur ou l'employeuse manifeste les égards voulus pour la santé du travailleur ou de la travailleuse 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.

## **3 Durée du travail et vacances**

### **3.1 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> La durée hebdomadaire moyenne du travail est de 45 heures.

<sup>3</sup> En règle générale, la journée de travail est comprise entre 6 heures le matin et 20 heures le soir.

<sup>4</sup> Le travailleur ou la travailleuse a droit à une ou plusieurs pauses rémunérées d'une durée d'au moins un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie et d'au moins une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures. En cas de communauté domestique, l'employeur ou l'employeuse accorde, en outre, une pause suffisante lors des repas, en principe d'une demi-heure, non rémunérée.

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

<sup>6</sup> L'employeur ou l'employeuse tient un registre écrit des heures de travail effectuées (y compris les heures supplémentaires) et le fait signer chaque mois par le travailleur ou la travailleuse. A défaut, la tenue des heures établie par le travailleur ou la travailleuse servira de moyen de preuves en cas de litige.

**Art. 8** Travail supplémentaire

<sup>1</sup> Lors de circonstances spéciales, le travailleur ou la travailleuse peut être appelé-e à prêter ses services en dehors de l'horaire habituel jusqu'à concurrence d'une durée hebdomadaire totale de travail de 50 heures.

<sup>2</sup> L'employeur ou l'employeuse peut, avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé dans une période de 4 mois. Les heures supplémentaires non compensées donnent droit au salaire majoré de 25 pour cent.

<sup>3</sup> En général, le repos entre deux journées de travail dure au moins onze heures consécutives; pour les travailleurs et travailleuses n'ayant pas accompli leur vingtième année et les femmes enceintes, il ne peut être inférieur à douze heures.

**3.2 Congés et vacances****Art. 9** Congés

<sup>1</sup> Le travailleur ou la travailleuse a droit à deux jours de congé par semaine, comprenant, en règle générale, le dimanche et les jours fériés légaux.

<sup>2</sup> Avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse, l'employeur ou l'employeuse peut 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. Une fois toutes les deux semaines au moins, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet, et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien.

<sup>4</sup> L'employeur ou l'employeuse accorde au surplus au travailleur ou à la travailleuse les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi.

<sup>5</sup> En plus des congés ordinaires, le travailleur ou la travailleuse a droit à:

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

d) tous les congés selon les conditions des articles 329e ss CO <sup>3)</sup>.

<sup>6</sup> Les parties tiennent équitablement compte des intérêts de l'employeur ou de l'employeuse et du travailleur ou de la travailleuse pour fixer les heures et jours de congé.

<sup>7</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

<sup>1</sup> Le travailleur ou la travailleuse a droit, pour chaque année de service, aux vacances suivantes:

- a) en général, quatre semaines;
- b) jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, cinq semaines;
- c) à partir de l'âge de 50 ans révolus, cinq semaines, pour autant que les rapports de service aient duré trois ans au moins.

<sup>2</sup> L'employeur ou l'employeuse fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur ou de la travailleuse dans la mesure compatible avec les besoins du ménage.

<sup>3</sup> En cas d'horaire variable, l'employeur verse au travailleur le salaire afférent aux vacances correspondant à 8,33 % du salaire brut pour quatre semaines de vacances et à 10,64 % du salaire brut pour cinq semaines de vacances.

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

### **4 Salaire**

#### **Art. 11** Règles générales

<sup>1</sup> Le travailleur ou la travailleuse a droit à un salaire en argent 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 ou de la travailleuse, 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 ou l'employeuse remet au travailleur ou à la travailleuse un décompte mentionnant la période de paie, le salaire brut et les différentes retenues opérées.

---

<sup>3)</sup> RS [220](#)

**Art. 12 Salaires minimaux**

<sup>1</sup> Les salaires bruts minimaux sont les suivants:

- |  |              |
|--|--------------|
| a) travailleur ou travailleuse qualifié-e avec CFC (ou titre équivalent)                                       | Fr. 24,05 /h |
| b) travailleur ou travailleuse qualifié-e avec AFP   | Fr. 21,85 /h |
| c) travailleur ou travailleuse non qualifié-e avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle dans la branche | Fr. 21,85 /h |
| d) travailleur ou travailleuse non qualifié-e  | Fr. 21,00 /h |

**Art. 13 Prestations en nature**

<sup>1</sup> Le salaire en nature est calculé selon les normes de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS). La valeur des avantages en nature correspond à celle prévue aux articles 11 et 13 du règlement fédéral du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS) <sup>4)</sup>.

<sup>2</sup> Lorsque des prestations en nature sont octroyées par l'employeur ou par l'employeuse au travailleur ou à la travailleuse, celles-ci doivent être portées en déduction du salaire mensuel.

**Art. 14 Salaire en cas d'incapacité de travail**

<sup>1</sup> Si le travailleur ou la travailleuse est empêché-e de travailler au sens de l'article 324a CO <sup>5)</sup>, l'employeur ou l'employeuse est tenu-e 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.

---

<sup>4)</sup> RS [831.101](#)

<sup>5)</sup> RS [220](#)

## 5 Obligations diverses

### Art. 15 Responsabilité pour les dommages

<sup>1</sup> Le travailleur ou la travailleuse est responsable envers l'employeur ou l'employeuse du dommage qu'il ou qu'elle 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 intentionnellement ou par négligence grave.

### Art. 16 Communauté domestique

<sup>1</sup> Lorsque le travailleur ou la travailleuse vit dans le ménage de son employeur ou de son employeuse, celui-ci ou celle-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 travailleur ou la travailleuse dispose des installations sanitaires appropriées.

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

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

### Art. 17 Vérifications et annonces par l'employeur ou par l'employeuse

<sup>1</sup> L'employeur ou l'employeuse veille à annoncer tout nouveau travailleur ou toute nouvelle travailleuse aux assurances sociales obligatoires, sous réserve de dispositions particulières des lois concernées, 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 ou elle contrôle que les demandes d'allocations familiales parviennent en temps utile à la caisse compétente.

<sup>3</sup> L'employeur ou l'employeuse rend le travailleur attentif ou la travailleuse attentive à son obligation de s'assurer auprès d'une assurance obligatoire des soins, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) <sup>6)</sup>.

<sup>4</sup> L'employeur ou l'employeuse est tenu-e de vérifier que le travailleur ou la travailleuse est au bénéfice d'une autorisation de travail au sens de la législation sur les étrangers et l'intégration.

<sup>5</sup> L'employeur ou l'employeuse est tenu-e d'annoncer aux autorités fiscales compétentes les travailleurs ou les travailleuses soumis ou soumises à l'impôt à la source.

## **6 Fin du contrat**

### **6.1 Conditions**

#### **Art. 18 Temps d'essai**

<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 par chacune des parties, à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours pour la fin d'une semaine de travail.

#### **Art. 19 Contrat de durée indéterminée**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être dénoncé, par chacune des parties, pour la fin d'un mois, en respectant les délais de préavis suivants:

- a) un mois à l'avance pour la fin d'un mois si le contrat a duré moins d'une année;
- b) dès la 2<sup>e</sup> année de service, deux mois à l'avance pour la fin d'un mois;
- c) dès la 10<sup>e</sup> année de service, trois mois à l'avance pour la fin d'un mois.

### **6.2 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>7)</sup>.

---

<sup>6)</sup> RS [832.10](#)

<sup>7)</sup> RS [220](#)

<sup>2</sup> Une fois le contrat dénoncé, l'employeur ou l'employeuse accorde au travailleur ou la travailleuse le temps nécessaire en vue de la recherche d'un emploi.

<sup>3</sup> L'employeur ou l'employeuse délivre un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et la conduite du travailleur ou la travailleuse. A la demande de ce dernier ou de cette dernière, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

## **Art. 21** Indemnité pour longs rapports de service (art. 339b s. CO <sup>8)</sup>)

<sup>1</sup> Une indemnité pour longs rapports de service est versée au travailleur ou à la travailleuse aux conditions prévues aux articles 339b s. CO <sup>9)</sup> sur la base de l'échelle de référence figurant à l'Annexe 1.

## **7 Contrats spéciaux**

### **7.1 Jeunes gens au pair**

#### **Art. 22** Définition

<sup>1</sup> Sont soumis aux dispositions dérogatoires ci-dessous les jeunes gens, âgés de 15 ans au minimum et de 30 ans au plus, qui s'engagent dans un ménage privé, contre nourriture, logement, blanchissage et salaire, en qualité de jeunes gens au pair, dans l'intention de perfectionner leurs connaissances linguistiques ou d'acquérir une formation.

#### **Art. 23** Durée du travail

<sup>1</sup> La durée du travail ne doit pas excéder 5 heures par jour et 30 heures par semaine.

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

<sup>1</sup> Le salaire s'élève au moins à:

- a) 760 francs par mois jusqu'à l'âge de 20 ans;
- b) 960 francs par mois après 20 ans.

#### **Art. 25** Formation

<sup>1</sup> Les jeunes gens doivent suivre un enseignement pendant 4 heures au minimum par semaine.

---

<sup>8)</sup> RS [220](#)

<sup>9)</sup> RS [220](#)

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

## **8 Dispositions finales**

### **Art. 26** Droit transitoire

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

### **Art. 27** Surveillance

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

<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. 28** Litiges portant sur les rapports de travail

<sup>1</sup> La juridiction des prud'hommes est compétente pour trancher les litiges relatifs aux rapports de travail de droit privé qui s'élèvent entre un travailleur ou une travailleuse et un employeur ou une employeuse.

## **ANNEXES SOUS FORME DE DOCUMENTS SÉPARÉS**

Annexe 1: Indemnité à raison de longs rapports de travail (art. 339c CO) –  
Echelle de référence

**Tableau des modifications – Par date d'adoption**

Adoption	Élément touché	Type de modification	Entrée en vigueur	Source (ROF depuis 2002)
01.04.2025	Acte	acte de base	01.05.2025	2025_016

**Tableau des modifications – Par article**

Élément touché	Type de modification	Adoption	Entrée en vigueur	Source (ROF depuis 2002)
Acte	acte de base	01.04.2025	01.05.2025	2025_016