

Information pour les employeurs de personnel domestique pendant le coronavirus

Vous avez une personne employée pour faire le ménage, (même à temps très partiel), alors vous êtes un employeur et vous êtes soumis **aux règles du contrat de travail du code des obligations** et du **contrat type de travail de l'économie domestique**.

La période de confinement peut entraîner des modifications importantes pour les rapports de travail se déroulant à domicile, car, indépendamment d'une éventuelle incapacité de travail, les uns ou les autres souhaitent parfois interrompre momentanément la prestation de travail.

Voici, en bref, les règles légales qui doivent s'appliquer à de telles modifications :

Employé-e-s en bonne santé

- 1) Si c'est l'employeur qui suspend la prestation de travail, alors que l'employée est disposée et apte à la fournir, alors le salaire complet reste dû pendant toute la période de suspension.
- 2) Si c'est l'employée qui suspend la prestation de travail alors que l'employeur en souhaite la continuation et dispose de toutes les conditions de sécurité pour l'exécution du travail (pas de promiscuité), alors le salaire n'est plus dû pendant la suspension.

Employé-e-s en incapacité de travail ou avec des risques particuliers (âge, maladies, etc...)

- 3) Si l'employée est en incapacité de travail, le salaire lui est dû aux conditions de l'assurance perte de gain ou, en l'absence d'une assurance, l'employeur lui verse le salaire pendant un temps limité : **3 semaines** la 1ère année de service, **un mois** la 2ème, **deux mois** la 3ème et ainsi de suite selon l'échelle de Berne.
- 4) Si l'employée n'est pas en incapacité de travail, mais fait partie des groupes à risque en raison de son âge (plus de 65 ans) ou en raison d'une maladie attestée augmentant les risques de complications du coronavirus et qu'elle refuse de travailler pour ces motifs, le salaire est dû aux mêmes conditions qu'en cas d'incapacité de travail. Un licenciement sans justes motifs sera, dans un tel cas, considéré comme abusif.

Licenciement

- 5) En cas de licenciement, l'employeur doit payer le salaire **pendant tout le délai de congé** et cela qu'il accepte ou non la prestation de travail. Les délais de congé sont d'**un mois** pendant la 1ère année de service, de **deux mois** de la 2ème à la 9ème et de **trois mois** au-delà.
- 6) Le licenciement sans justes motifs **est interdit** pendant une incapacité de travail (pendant un certain temps qui dépend de l'ancienneté).

Chômage partiel

- 7) Pour l'instant la possibilité de demander le chômage partiel n'a pas été étendue aux employeurs de l'économie domestique mais le Conseil Fédéral y réfléchit.

Au-delà de ces quelques règles, nous vous remercions de faire preuve de solidarité pendant cette période difficile, rappelez-vous que votre employée est souvent dans une situation beaucoup plus précaire que la vôtre et qu'une perte de salaire ne sera pas forcément compensée par le chômage.

Pour toutes questions ou précisions concernant le contrat de travail de votre femme de ménage vous pouvez vous adresser par mail au CSP à l'adresse remy.kammermann@csp-ge.ch vous pouvez également trouver d'autres informations sur internet, notamment sur le site de chèque-emplois https://www.cheques-emploi.ch/informations_coronavirus/.

Rémy KAMMERMANN
Juriste

Alain BOLLE
Directeur

Genève, le 2 avril 2020