

COVID-19 : Informations sur le droit au salaire pour les employés et les employeurs de l'économie domestique (version du 29 mai 2020)

La situation actuelle liée à la pandémie de coronavirus (COVID-19) suscite de multiples inquiétudes et questionnements liés au droit du travail dans l'économie domestique. La présente circulaire émise par l'Etat de Vaud rappelle les droits et les devoirs respectifs des employeurs et des employés de l'économie domestique, principalement le droit au salaire.

Cette circulaire est mise à jour en fonction de l'évolution de la situation actuelle qui dépend des décisions des autorités. La dernière version peut être téléchargée ici : www.vd.ch/coronavirus-economie-domestique

1. Informations générales importantes

- Malgré la pandémie de coronavirus, le travail domestique reste autorisé partout en Suisse. Il s'agit de travail (à plein temps ou à temps partiel) en qualité de gouvernante, de cuisinière, d'aide de cuisine, de femme de chambre, de femme de ménage, de lingère, d'employée de maison, de maître d'hôtel, de valet de chambre ou de chauffeur.
- Les employés et employeurs sont tenus d'observer strictement les prescriptions sanitaires et d'hygiène édictées par le gouvernement suisse (garder ses distances avec d'autres personnes, se laver soigneusement les mains avec du savon, ne pas se serrer les mains, tousser et éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du coude).
- L'employeur doit protéger la santé de ses employés. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires et adaptées que l'on peut raisonnablement exiger de lui.
- Si l'employé est une personne vulnérable, il bénéficie de mesures de protection spécifiques à charge de l'employeur. En cas de doute, celui-ci est en droit d'exiger un certificat médical. Par personnes vulnérables, on entend les personnes de 65 ans et plus et les personnes qui sont malades (hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie et le cancer).

- Les informations de cette circulaire s'appliquent à tous les employés et employeurs qui ont conclu un contrat de travail (par écrit ou par oral). On parle également d'un contrat de travail si l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail et paie un salaire à cette personne.
- Sous réserve du droit aux indemnités pour perte de gain, les informations de cette circulaire s'appliquent à tous les employés, même ceux qui ne sont pas déclarés aux assurances sociales ou n'ont pas de permis de séjour ou de travail.

2. Si l'employeur est malade ou une personne vulnérable

L'employeur doit impérativement verser le salaire convenu et ceci même si l'employeur ne souhaite pas accueillir son employé. L'employeur doit également payer le salaire lorsqu'il n'est pas en mesure de recevoir son employé en toute sécurité, que ce soit pour des motifs directement liés à son état de santé ou à sa crainte de contracter le coronavirus.

3. Si l'employé est malade

En cas de maladie, l'employeur doit verser le salaire à son employé exactement comme s'il était venu travailler (à condition que l'employé travaille depuis plus de trois mois ou que les rapports de travail aient été conclus pour plus de trois mois). Ce paiement se fait selon l'échelle de Berne si l'employeur n'a pas souscrit une assurance perte de gain en cas de maladie (3 semaines durant la 1^{ère} année de service, 1 mois durant la 2^e année de service, 2 mois durant les 3 et 4^{ème} années de service, 3 mois de la 5 à la 9^{ème} année de service et 4 mois dès la 10^{ème} année) ou durant le délai d'attente lorsque une assurance perte de gain maladie a été conclue.

4. Si l'employé est une personne vulnérable

L'employeur permet à ses employés vulnérables de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. En cas d'impossibilité, l'employeur leur attribue des tâches de substitution équivalentes qu'ils peuvent effectuer depuis leur domicile.

Si la présence d'employés vulnérables sur place est indispensable, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle ou une activité de substitution sur place, pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- a. tout contact étroit avec d'autres personnes est exclu, la distance minimale de deux mètres étant systématiquement respectée

b. dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection appropriées sont prises, selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle).

L'employé concerné peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été attribuée si l'employeur ne remplit pas ces conditions.

S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux principes qui précèdent, l'employeur les dispense de travailler avec maintien du paiement de leur salaire.

5. Si l'employeur ne veut pas que son employé vienne travailler

L'employeur paie le salaire de son employé, exactement comme s'il était venu travailler usuellement. L'employeur ne peut pas exiger la prise de vacances ou la compensation ultérieure des heures.

6. Si l'employé ne veut pas venir travailler

L'employé n'a pas droit à son salaire sauf dans les cas où l'employeur, malgré une mise en demeure de son employé, ne respecte pas les prescriptions d'hygiène et ne prend pas les mesures de protection nécessaires. En fonction des circonstances, le cas peut donc être considéré comme un abandon de poste.

7. Si l'enfant de l'employé est malade

Les parents ont droit à un congé de trois jours au maximum pour s'organiser et conservent leur droit au salaire.

8. Si l'employé est en quarantaine

La quarantaine est ordonnée par un médecin.

La quarantaine donne droit, pour autant que toutes les conditions soient réunies, au paiement d'indemnités journalières. Sur le principe, celles-ci correspondent au 80% du salaire moyen obtenu avant la quarantaine. Elles sont versées pendant 10 jours.

L'examen des demandes est effectué par les caisses de compensation de l'AVS. L'employé doit faire la demande auprès de la caisse AVS de l'employeur (www.ahv-iv.ch/fr/contacts). L'indemnité est versée par la caisse à l'employé sauf si l'employeur continue à verser le salaire. Dans ce cas, la caisse verse le montant à l'employeur.

9. Si l'employé doit interrompre son activité lucrative pour garder ses enfants

Si l'employé a des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans révolus ou, dans certaines circonstances, des enfants en situation de handicap jusqu'à l'âge de 20 ans et qu'il doit interrompre son travail parce que la garde de ses enfants n'est plus assurée, il a droit, pour autant que toutes les conditions soient réunies, au paiement d'indemnités journalières. Sur le principe, celles-ci correspondent au 80% du salaire moyen obtenu avant l'interruption du travail.

L'examen des demandes est effectué par les caisses de compensation de l'AVS. L'employé doit faire la demande auprès de la caisse AVS de l'employeur (www.ahv-iv.ch/fr/contacts). L'indemnité est versée par la caisse à l'employé sauf si l'employeur continue à verser le salaire. Dans ce cas, la caisse verse le montant à l'employeur.

Compte tenu de la décision du Conseil fédéral d'assouplir progressivement les mesures de lutte contre le coronavirus, les écoles obligatoires peuvent de nouveau donner des cours en présentiel à partir du 11 mai 2020. C'est donc en principe à cette date que le droit à l'allocation prévue dans ce cas prendra fin. Selon les circonstances, il pourra toutefois être maintenu, à condition que l'enfant ne puisse toujours pas aller à l'école ou qu'il ne puisse y aller qu'à temps partiel, ou que la personne qui assurait d'ordinaire la garde de l'enfant appartienne à un groupe à risque. Dans ce cas, les parents devront en apporter la preuve auprès de la caisse de compensation compétente.

En cas de questions juridiques :

EPER

www.cheques-emploi.ch

Lundi au jeudi de 9h30 à 11h30

Tél. 021 613 40 84

cheques-emploi@eper.ch

Centre social protestant Vaud – La Fraternité

www.csp.ch/vaud/fraternite

Vendredi de 9h00 à 12h00

Tél. 021 560 60 81

Cette circulaire est émise par la Direction générale de la cohésion sociale de l'Etat de Vaud :

www.vd.ch/dgcs