**CORONAVIRUS : Employeurs et salariés à domicile, toutes les réponses à vos questions !**



Absence de l’aide-ménagèr.e : maintien du salaire ? Employeur à domicile infecté : que faire ? Salarié.e exerçant auprès de personnes âgés/fragiles, comment réagir ? Suite aux dernières mesures du gouvernement, consultez les démarches à suivre et les précautions à prendre.

**L’ employeur est mis à l’isolement mais il a besoin que son salarié vienne faire le ménage. Si le salarié porte un masque, peut-il venir ?**

**L’ employeur est dans l’impossibilité de travailler car il est mis à l’isolement ou il est parent d’un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l’objet d’une telle mesure :**

L’ employeur ne peut pas demander à son salarié de venir travailler mais il doit maintenir le salaire car le salarié n’a pas décidé de ne pas venir travailler.

Si l’ employeur ne peut pas aller travailler, il peut bénéficier d’un arrêt de travail avec indemnisation sans délai de carence :

* Pour une durée de 20 jours en cas d’isolement,
* Pour la durée de la fermeture de l’établissement accueillant l’enfant gardé par son parent,
* L’arrêt de travail doit être établi par la caisse d’assurance maladie dont vous dépendez ou par les médecins conseils de la caisse nationale d’assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l’employeur.

**L’ employeur a été testé positif au coronavirus mais il ressent peu les symptômes. Son salarié ne veut pas venir travailler même si il porte un masque. Est-ce que l’ employeur peut le sanctionner ? Si le salarié ne vient pas, est-ce qu’il doit tout de même le payer ?**

**L’ employeur est infecté ou mis à l’isolement mais il souhaite que son salarié vienne travailler :**

Si l’ employeur est infecté ou mis à l’isolement, il ne peut pas demander à son salarié de venir travailler. Si il infecte le salarié, sa responsabilité pourra être engagée.

Le salarié peut légitimement refuser de se rendre à son domicile et il ne pourra pas être sanctionné. L’ employeur doit néanmoins maintenir le salaire.

**Bon à savoir** : Si l’ employeur présente des symptômes ou est infecté par le Covid-19 et qu’il est toujours en activité, il peut bénéficier d’un arrêt de travail prescrit par un médecin.

**L’ employeur a peur d’être contaminé. Il refuse que son aide-ménagèr.e vienne travailler. Est-ce qu’il doit maintenir le salaire ?**

**L’ employeur est ni infecté, ni mis à l’isolement, mais il a peur pour la santé de son salarié et ne veut pas qu’il vienne travailler :**

Si l’ employeur prend des précautions de sa seule initiative et qu’il ne souhaite pas que son salarié vient travailler, il doit le dispenser d’activité, tout en maintenant son salaire.

Néanmoins, si l’ employeur souhaite que son salarié vienne travailler, il doit respecter les [gestes barrières](https://www.gouvernement.fr/partage/11439-coronavirus-ce-qu-il-faut-savoir).

**L’ enfant de l’ employeur est mis à l’isolement et il ne peut pas le confier à l’assistant.e maternel.le. L’ employeur doit-il maintenir la rémunération ?**

**L’ employeur ne confie pas son enfant en raison d’une mesure de confinement, parce qu’il est infecté ou simplement parce qu’il préfére le garder à domicile par simple précaution:**

Dans ces situations, le salarié n’est pas responsable du non accueil de l’enfant. L’ employeur doit donc en principe maintenir son salaire.

**La crèche de l’enfant du salarié est fermée. Le salarié doit garder son enfant. L’ employeur doit-il maintenir le salaire ?**

**Si le salarié est infecté, mis à l’isolement ou doit garder son enfant en raison de la fermeture de la crèche ou de l’établissement scolaire :**

Il ne doit pas venir travailler et l’ employeur ne doit pas maintenir son salaire. Dans cette situation, le salarié bénéficie d’une prise en charge par l’assurance maladie :

* S’il est infecté, il bénéficie d’un arrêt maladie établi par le médecin ;
* S’il est mis à l’isolement, il bénéficie d’un arrêt maladie établi par le médecin de la caisse d’assurance maladie dont il dépend ou par les médecins conseils de la caisse nationale d’assurance maladie ou caisse centrale de mutualité sociale agricole, le cas échéant ;
* S’il est contraint de garder son enfant en raison de la fermeture de sa crèche ou de son établissement scolaire, l’employeur doit déclarer son arrêt sur le site : <https://declare.ameli.fr/>

**L’ employeur n’est pas infecté mais son salarié a peur et souhaite exercer son droit de retrait.**

**Si le salarié ne se trouve pas dans les cas cités ci-dessus mais qu’il ne souhaite pas venir travailler par simple précaution :**

L’ employeur ne doit pas maintenir son salaire car il n’est pas responsable de l’inexécution de la prestation de travail.

Dans les circonstances actuelles, il est possible de considérer que son comportement n’est pas fautif, bien que le droit de retrait ne soit pas applicable dans notre secteur. Il est conseillé de ne pas le sanctionner et de prendre toutes les mesures de précaution nécessaires afin de le rassurer.

**L’ employeur réside en EHPAD et le Directeur a interdit l’accès à toutes les personnes extérieures. Le salarié (dame/homme de compagnie) ne peut pas venir le voir. Est-ce qu’il doit maintenir sa rémunération ?**

**L’ employeur réside en EHPAD et la Direction de l’établissement, en application du « Plan Bleu », a interdit l’accès à toutes personnes extérieures :**

Son salarié ne peut exécuter la prestation de travail et l’employeur ne peut le lui reprocher. Bien que cela ne soit pas de votre fait, l’ employeur doit maintenir le salaire.

Vous êtes employeur et vous êtes concerné par cette situation ?

[**La Fédération des Particuliers Employeurs** (FEPEM)](https://particulier-employeur.fr/les-offres-daccompagnement-v12/) vous accompagne dans vos démarches. La FEPEM et ses partenaires restent mobilisés pour porter le secteur de l’emploi à domicile  entre particuliers dans l’intérêt des particuliers et des salariés. L’information sera actualisée autant que nécessaire.

Pour toute question liée au coronavirus, il est recommandé d’appeler le **0800 130 000** (appel gratuit) 7 jours sur 7, de 8 h à 21 h. Consultez [ici](https://particulieremploi.fr/coronavirus-covid-19-recommandations-importantes/) les recommandations importantes pour préserver votre santé et celle de votre entourage.