

Durant la pandémie du COVID-19, nous travaillons en effectif réduit et avons donc un certain retard. De ce fait, nous ne sommes pas en mesure d'assurer la réponse téléphonique jusqu'à nouvel avis et vous invitons à utiliser les formulaires de contact en ligne disponibles sur notre site web ou par courrier postal.

Nous vous remercions de votre compréhension. Concernant le Coronavirus, voici quelques points:

QUESTIONS FREQUENTES : COVID-19

L'économie domestique n'est pas sous l'ordre de l'ordonnance impliquant une fermeture de l'activité. Toutefois, comme indiqué par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), il est recommandé à toute personne présentant les symptômes suivants : difficultés respiratoires, toux et fièvre de rester à son domicile, de téléphoner à son médecin traitant ou à une institution pour déterminer si une consultation est nécessaire.

L'employeur est malade :

L'employeur/euse doit verser le salaire à son employé(e) comme s'il/elle était venu(e) travailler.

L'enfant de l'employeur/euse est malade :

L'employeur/euse verse le salaire à l'employé(e) comme s'il/elle était venu(e) travailler et ne peut pas lui demander de prendre des vacances ou de remplacer les heures.

L'employé(e) est malade :

L'employeur/euse verse le salaire à l'employé(e) comme s'il/elle était venu(e) travailler et selon son contrat :

- Si l'employeur/euse n'a pas souscrit à l'assurance perte de gain en cas de maladie :
Echelle de Berne

lorsque les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité s'il est empêché de travailler pour un motif visé à l'article 324a, alinéas 1 et 3, CO, selon le barème ci-après :

3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;

1 mois, dès 1 an de service chez le même employeur;

2 mois, dès 2 ans de service chez le même employeur;

3 mois, dès 5 ans de service chez le même employeur;

4 mois, dès 10 ans de service chez le même employeur.

ou

- Si l'employeur/euse a souscrit une assurance perte de gain : il/elle verse le 80% du salaire à l'employé(e) les 30 premiers jours de maladie puis dès le 31^e jour d'absence (attestée par un certificat médical) l'assurance perte de gain en cas de maladie (APGM) prend le relais.

Il est à noter que l'Etat recommande aux employeurs de ne pas demander de certificat médical avant le 10^eme jour d'absence, afin de ne pas surcharger les services médicaux (médecins traitants, permanences, hôpitaux). Le certificat médical daté du premier jour de maladie est toutefois indispensable pour que l'employé(e) touche des indemnités de la part de l'assurance à partir du 31^eme jour.

L'employeur/euse demande à l'employé(e) de ne pas venir travailler :

L'employeur/euse verse le salaire à l'employé(e) comme s'il/elle était venu(e) travailler usuellement et ne peut pas lui demander de prendre des vacances ou de remplacer les heures.

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) ne peut en principe pas être demandée par l'employeur/euse car la perte de travail est due à une décision personnelle de l'employeur/euse. L'employeur/euse reste tenu(e) de continuer à verser le salaire aux employé(e)s concerné(e)s.

L'employé(e) ne veut pas venir travailler :

L'employeur/euse n'est pas tenu(e) de lui verser de salaire.

L'enfant de l'employé(e) est malade :

Les parents ont droit à un congé de 3 jours au maximum pour s'organiser et sont payés selon les mêmes règles que la maladie.

L'employé(e) est en quarantaine – APG :

L'employé(e) ou l'employeur/euse peut faire la demande d'Allocation Perte de Gain (APG) spéciale Coronavirus de 7 jours auprès de la Caisse de Compensation ou directement auprès de Chèque service en cas de quarantaine demandée par un médecin (le certificat médical est nécessaire). Nous recommandons que l'allocation soit versée à l'employé(e) et de libérer l'employeur/euse du paiement du salaire (une fois validé).

L'employé(e) ne peut pas travailler par manque de solution de garde pour ses enfants (fermeture d'écoles et crèches) - APG :

L'employé(e) ou l'employeur/euse peut faire la demande d'Allocation Perte de Gain (APG) spéciale Coronavirus jusqu'à ce qu'une solution de garde soit trouvée ou la réouverture des établissements. Nous recommandons que l'allocation soit versée à l'employé(e) et de libérer l'employeur/euse du paiement du salaire (une fois validé).

Demande de RHT (Réduction de l'Horaire de Travail) connu sous le nom de chômage partiel :

À ce jour les mesures prises par le Conseil d'État et le Conseil Fédéral n'empêchent pas le travail de l'économie domestique et ne justifient pas les RHT. En effet, l'aide à la personne, la garde d'enfant ou le ménage à domicile peuvent se faire en suivant les recommandations d'hygiène et de distance sociale.

Nous vous invitons à lire les recommandations du Conseil Fédéral et de l'Etat de Genève qui évoluent chaque jour.

Dans cette période difficile nous vous invitons à faire preuve de solidarité et de compréhension face à un ralentissement national de l'économie, de suivre les recommandations étatiques et d'agir dans l'intérêt d'une sortie rapide, avec le moins de conséquences négatives de cette crise.

Dans la mesure du possible, nous répondrons à vos demandes. Nous vous souhaitons de prendre soin de vos proches comme de vos employé(e)s pour qui leur travail est l'unique source de revenus.

L'équipe Chèque service

N.B : Ce document est évolutif en fonction de nouvelles informations et directives.

Des traductions en anglais, portugais et espagnol sont disponibles sur notre site :

www.chequeservice.ch