

# guide n°4

droit du travail des

# Employé-e-s

# de maison

# covid-19

Mis à jour le 1er avril 2020



COMARCAL SUR  
MADRID



**Deuxième édition:**

1er avril 2020.

Ce guide comprend les mesures spécifiques du *décret-loi royal 10/2020 du 29 mars* qui concernent le groupe des travailleurs-euses domestiques.

**Première édition:**

26 mars 2020.

---

Ce guide édité comprend toutes les dispositions provisoires en lien avec le *décret-loi royal 8/2020, du 17 mars*, concernant les mesures urgentes et extraordinaires prises pour faire face à l'impact économique et social du Covid-19 ainsi que les mises à jour que le gouvernement fera durant la mise en place de l'état d'urgence.

## Guide n°4 Droit du travail des employé-e-s de maison©

**Edité par:**

Le Secrétariat de l'action syndicale et juridique

Département Sud de Madrid de la  
Confédération Nationale du Travail (CNT)

Conseil juridique

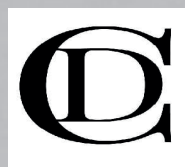
Castillo y Danés Abogados

Traducción: Annabel

Photographie:

Álvaro Minguito© y Byron Maher©

A Madrid, le 1er avril 2020.



# Table des matières

- 4 **¿LES NOUVELLES MESURES ANNONCÉES PAR LE GOUVERNEMENT ME CONCERNENT-ELLES EN TANT QUE TRAVAILLEUR-SE DOMESTIQUE ?**
- 4 **CESSATION D'EMPLOI / RÉSILIATION DE LA RELATION PROFESSIONNELLE**
  - 4 Mon employeur peut-il ne plus compter sur moi et me licencier?
  - 5 Peut-il me remettre un ERTE (Expedientes de regulación Temporal de Empleo) ?
  - 5 Peut-il me demander d'arrêter de venir travailler? Et me dire qu'il me rappellera quand la situation sera terminée?
- 6 **MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL**
  - 6 Peut-il modifier mon emploi du temps ?
  - 6 Peut-il changer mon lieu de travail ?
  - 7 Peut-il me demander de poser des congés où me déclarer en vacances ?
- 8 **ALLOCATION EXCEPTIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS-EUSES DOMESTIQUES**
  - 8 Quels critères dois-je remplir ?
  - 8 Combien je dois toucher ?
  - 8 Pendant combien de temps je pourrai percevoir cette allocation ?
  - 8 Comment faire la demande de cette allocation ?
  - 9 De combien de temps je dispose pour demander cette allocation ?
  - 9 Ce qui est compatible avec l'allocation exceptionnelle
  - 9 Ce qui est incompatible avec l'allocation exceptionnelle
- 10 **ASSURANCE CHÔMAGE**
  - 10 Est-ce que je pourrai percevoir des indemnités chômage si je suis licencié-e ?
- 10 **NÉGOCIATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**
  - 10 Est-ce que je peux demander une réduction de ma journée de travail ou une adaptation de mes horaires pour m'occuper de mes proches ?
- 11 **PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL**
  - 11 Mon employeur doit-il prendre des mesures de prévention face aux risques de contagion éventuelle ? Que se passe-t-il si je tombe malade ?

# GUIDE pour les employé-e-s domestiques

## Urgence COVID-19

### 1. LES NOUVELLES MESURES ANNONCÉES PAR LE GOUVERNEMENT ME CONCERNENT-ELLES EN TANT QUE TRAVAILLEUR-SE DOMESTIQUE ?

Parmi les premières mesures annoncées par le gouvernement dans les mesures-loi royal 8/2020 du 17 mars, les mesures urgentes et extraordinaires prévues pour faire face à l'impact économique et social du COVID-19, il n'y avait pas de mesures spécifiques concernant le groupe des travailleurs domestiques. Par la suite, en raison d'une forte pression syndicale et sociale, le gouvernement a approuvé de nouvelles mesures qui contiennent notamment une allocation extraordinaire à laquelle tous les travailleurs de ce groupe ont droit. Nous avons inclus ces nouvelles mesures dans la version actualisée de ce document.

### 2. INTERRUPTION DE LA RELATION PROFESSIONNELLE / RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Mon employeur peut-il ne plus compter sur moi et me licencier?**

Oui, malheureusement, votre employeur peut vous licencier s'il considère qu'il n'a plus besoin des

services de l'employé-e de maison qu'il avait engagé. Il se retire alors du contrat. Il s'agit d'une situation spécifique des contrats de travail des travailleurs-es domestiques: cette situation permet à l'employeur de vous licencier simplement parce qu'il n'a plus besoin de vos services et ce pour de différentes raisons : parce que la famille va mal financièrement, parce qu'un membre de la famille a reçu un ERTE, parce qu'il est à la maison et n'a pas besoin des services de l'employé-e...

Pour procéder à cette rupture de contrat, l'employeur doit:

- Vous remettre une notification écrite indiquant clairement qu'il se retire du contrat.
- Vous donner un préavis d'au moins 20 jours si vous travaillez depuis plus d'un an, ou d'au moins 7 jours si vous travaillez depuis moins d'un an (ou vous verser le salaire correspondant aux nombres de jours dus, s'il vous donne un préavis plus court).

Vous verser une indemnité en espèces. Si votre contrat de travail est postérieur au 1er janvier 2012, l'indemnité doit être de 12 jours de salaire pour chaque année travaillée. Si votre contrat est antérieur au

# Droit du travail des employé-e-s de maison

Confédération Nationale du Travail

1er janvier 2012, l'indemnité doit être de 7 jours de salaire pour chaque année travaillée. Dans tous les cas, le montant maximum de cette indemnisation sera équivalent à 6 mois de salaire. agarte una indemnización en metálico.

## Peut-il me remettre un ERTE ?

Non. Votre employeur ne peut pas vous remettre un ERTE. Dans le cas des travailleurs-euses domestiques, les causes des ERTE ne peuvent s'appliquer. Il ne peut pas y avoir de suspension ou de réduction du temps de travail pour cas de force majeure, ni pour des causes objectives (économiques, productives, organisationnelles ou techniques). Donc, si vous êtes employé-e par une personne, et non par une entreprise, les critères nécessaires pour justifier un ERTE ne peuvent être remplis.

Votre employeur ne peut donc pas utiliser cette méthode pour suspendre ou réduire votre journée de travail.

## Peut-il me demander d'arrêter de venir travailler ? Et me dire qu'il me rappellera quand la situation sera terminée ?

Comme nous l'avons déjà expliqué, votre employeur ne peut pas utiliser la situation due au Covid-19 pour vous remettre un ERTE et donc suspendre votre contrat de travail.

La relation professionnelle peut être suspendue d'un commun accord, si vous en convenez avec votre employeur. Dans ce cas, il est préférable de prendre note du début et de la fin de la suspension de votre contrat, et ainsi préciser quand vous devrez reprendre le travail. Trouver un accord pour mettre en place une suspension du contrat de travail peut être un moyen d'éviter le licenciement, dans le cas où votre employeur considérerait qu'il n'a pas besoin de vous durant cette période (liée au Covid-19).

Dans le cas où vous n'êtes pas d'accord avec la suspension de votre contrat de travail, l'employeur peut le suspendre de manière unilatérale si et seulement si le motif qu'il utilise est valable. Dans ce cas, il est indispensable que vous demandiez à ce que cette suspension vous soit communiquée par écrit et que le motif soit précisé. Ce papier servira ensuite pour étudier la validité ou non du motif utilisé.

# GUIDE pour les employé-e-s domestiques

## Urgence COVID-19

### 3. MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Peut-il modifier ma journée de travail ?

Non, il ne peut pas changer votre journée de travail de son propre fait, ni la prolonger, ni la réduire.

Mais si un changement d'horaire vous intéresse ou vous convient, vous pouvez trouver un accord commun. Dans ce cas, il est conseillé de prendre acte de l'accord par écrit et conjointement (avec l'employeur) afin de préciser les nouveaux horaires et si la mesure est temporaire ou définitive.

En cas de changement unilatéral des horaires de travail, il est conseillé de constituer des preuves de ces changements, afin de prendre les mesures juridiques appropriées.

#### Peut-il changer mon lieu de travail ?

Non, il ne peut pas vous forcer à changer de lieu de travail de manière unilatérale. En pratique, il est possible que votre employeur décide d'aller habiter dans sa résidence secondaire (ou dans un autre lieu) et qu'il veuille vous obliger à l'accompagner, ou encore qu'il demande à

## Votre employeur ne peut pas vous mettre en congés ou vous déclarer en vacances en prenant pour excuse le coronavirus

ce que vous veniez travailler dans cette nouvelle résidence. Si son déménagement est temporaire, vous pouvez demander une suspension de la relation professionnelle//de votre contrat de travail, durant ce déménagement.

Dans le cas d'un déménagement définitif ou si aucun accord commun à propos de la suspension de votre contrat de travail n'a été décidé, vous avez le droit de refuser ce changement si le nouveau lieu de travail implique un déménagement pour vous. Vous pouvez alors demander la rupture de la relation professionnelle//de votre contrat de travail et avoir droit à la même indemnité que

# Droit du travail des employé-e-s de maison

Confédération Nationale du Travail

lorsque c'est l'employeur qui met fin au contrat. (Voir point «[Mon employeur peut-il ne plus compter sur moi et me licencier ?](#)»).

**Attention:** s'il y a changement du lieu de résidence de l'employeur et donc du lieu de travail et qu'il n'est pas contesté durant 7 jours, il est entendu que le travailleur l'a définitivement accepté. Pensez donc à signaler votre désaccord au préalable.

## Peut-il me demander de poser des congés ou me déclarer en vacances ?

Non, votre employeur ne peut pas utiliser la situation de crise due au coronavirus comme prétexte pour vous déclarer en vacances ou en congés. Les jours de vacances doivent être fixés d'un commun accord; s'il n'y a pas d'accord, l'employeur fait le choix pour la moitié des jours et vous pour l'autre moitié. Dans tous les cas les congés//vacances doivent être connus 2 mois à l'avance.

**Attention:** si vous signez un document attestant d'un accord commun ou indiquant que vous acceptez ces vacances, étant donné qu'il s'agira d'un accord, il sera par la suite difficile de le contester. Dans le cas où votre employeur vous imposerait

## Dans tous les cas les congés//vacances doivent être connus 2 mois à l'avance

des vacances, demandez à ce que ce soit fait par écrit afin de pouvoir prendre les mesures juridiques appropriées.

Dans le cas d'un déménagement définitif ou si la suspension du contrat de travail n'a pas été décidée, vous avez le droit de ne pas accepter ce changement si le nouveau lieu de travail implique que vous changiez de domicile. Vous pouvez alors demander la rupture de la relation professionnelle/de votre contrat de travail et avoir droit à la même indemnité que si l'employeur s'était retiré du contrat.

**Attention:** s'il y a changement du lieu de résidence de l'employeur et donc du lieu de travail et qu'il n'est pas contesté durant 7 jours, il est entendu que le travailleur l'a définitivement accepté. Pensez donc à signaler votre désaccord au préalable.

# GUIDE pour les employé-e-s domestiques

## Urgence COVID-19

### 4. ALLOCATION EXCEPTIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS-EUSES DOMESTIQUES

#### Quels sont les critères auxquels je dois répondre ?

Il est nécessaire d'être inscrit au Régime Spécial des Employés de maison du Régime Général de la Sécurité Sociale avant que l'état d'urgence n'ait été déclaré.

#### Combien je vais toucher ?

Vous allez gagner 70 % de la base réglementaire correspondant à l'activité habituelle, dans ce cas, à l'arrêt (ou la part proportionnelle à celle-ci si votre temps de travail a été réduit). Son montant ne pourra pas dépasser le Salaire Minimum Interprofessionnel, à l'exception de la part correspondant aux paiements extraordinaires.

Si vous avez un seul employeur, la base réglementaire journalière est la base de cotisation de l'employé-e de maison du mois précédant la cessation d'activité temporaire (totale ou partielle), le licenciement ou le retrait, divisée par 30 jours.

Si vous avez plusieurs employeurs, ajoutez chacune des cotisations de base réglementaire des différents

emplois laissés, ou leur partie proportionnelle en cas de cessation partielle d'activité, et divisez cette somme par 30, pour obtenir la base réglementaire journalière.

Puis calculez 70% de cette somme.

L'allocation sera versée chaque mois, à partir de la date de résiliation du contrat, du licenciement ou du retrait.

#### Combien de temps pourrai-je bénéficier de cette allocation ?

Cette allocation sera effective à partir du moment où l'activité aura été temporairement arrêtée, où le licenciement aura eu lieu ou bien lorsque l'employeur se sera retiré du contrat, du fait de la crise sanitaire du COVID-19.

Elle pourra être reçue jusqu'à un mois après la fin de la déclaration l'état d'urgence ou de ses prolongations.

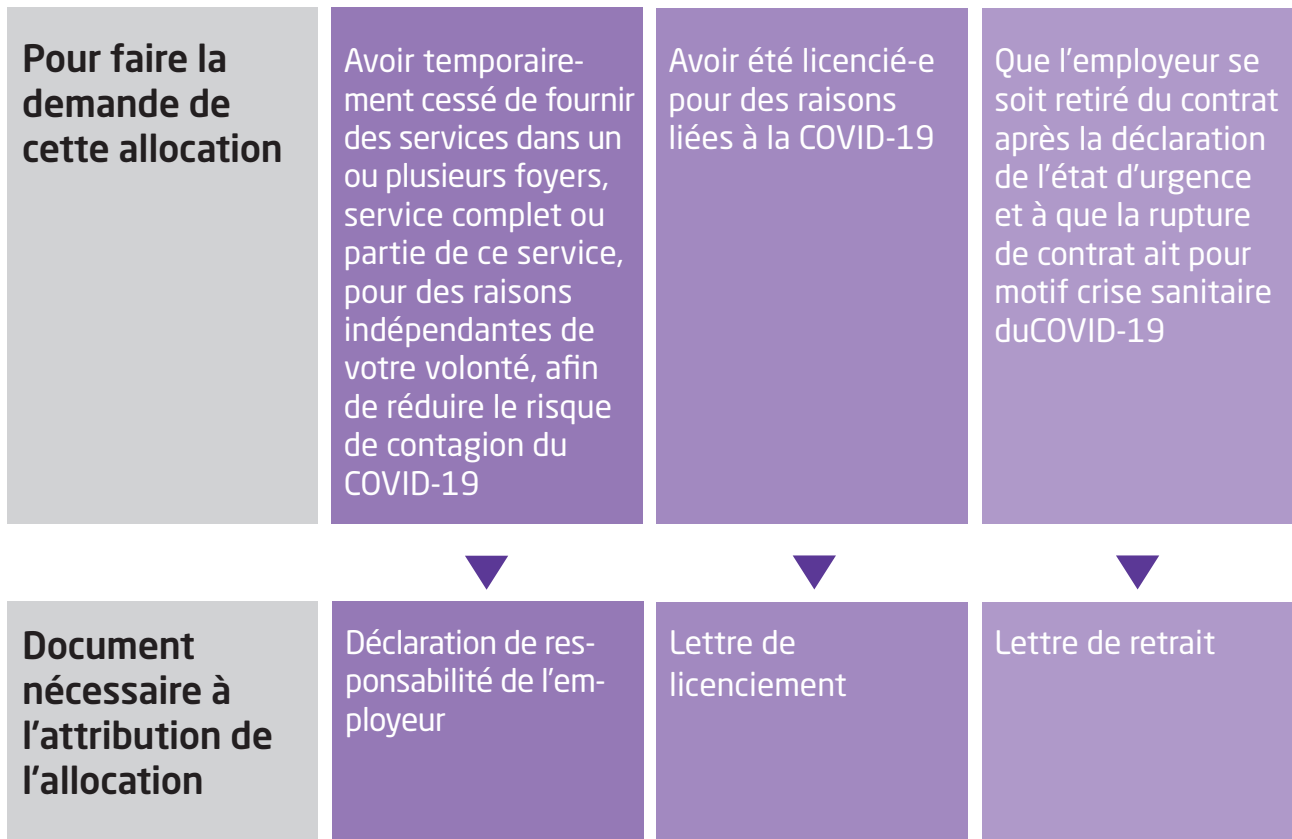
#### Comment réaliser cette demande d'allocation ?

La SEPE dispose d'un mois pour établir les démarches nécessaires à cette demande d'allocation, créer les formulaires à utiliser et fixer les délais pour soumettre cette demande.



# Droit du travail des employé-e-s de maison

Confédération Nationale du Travail



## De quels délais je dispose pour faire cette demande d'allocation ?

Une fois que la SEPE aura défini les étapes nécessaires à cette demande d'allocation, elle indiquera les dates limites de dépôt de dossier.

## Ce qui est compatible avec l'allocation exceptionnelle

Cette allocation est compatible avec d'autres rémunérations perçues au moment de sa demande, que ce soit en tant que salarié-e (appartenant à n'importe quel Régime de la Sécurité Sociale) ou en tant qu'indépendant (travail-leur-euse autonome), à

condition que la somme : allocation et revenus tirés d'autres activités ne dépasse pas le Salaire Minimum Interprofessionnel.

## Ce qui est incompatible avec l'allocation exceptionnelle

Cette allocation ne pourra être perçue si vous bénéficiez d'une allocation d'incapacité temporaire ou d'un congé payé récupérable pour les personnes qui fournissent des services non-essentiels durant l'épidémie de COVID-19.

# GUIDE pour les employé-e-s domestiques

## Urgence COVID-19

### 5. ASSURANCE CHÔMAGE

#### Pourrais-je percevoir des indemnités de chômage si je suis licencié-e ?

Malheureusement, en tant que travailleur-euse domestique, vous ne cotisez pas au chômage, de sorte que le temps travailleur-euse en tant que travailleur domestique n'est pas pris en compte lorsque vous faites une demande d'allocation chômage ou d'autre type.

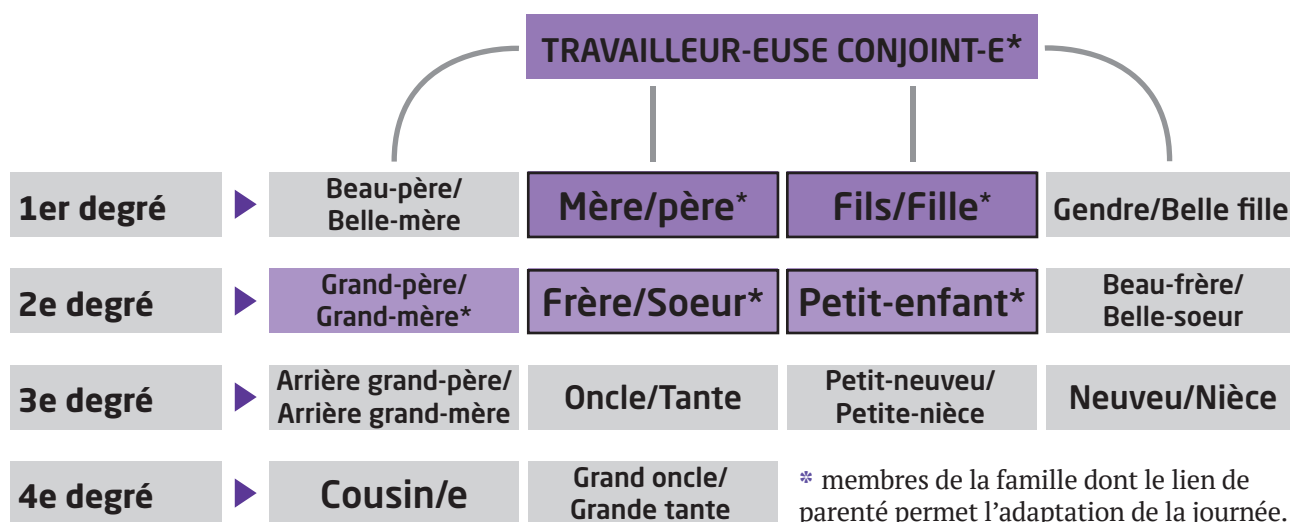
Mais si vous avez cotisé pendant au moins 360 jours au cours des 6 dernières années dans un emploi différent de celui de travailleur domestique (et que vous n'avez pas utilisé ces cotisations auparavant), vous pouvez prétendre au chômage. Si vous ne disposez pas de 360 jours, mais d'au moins: 90 jours si vous avez des responsabilités familiales,

ou 180 jours si vous n'en avez pas, vous pouvez demander des allocations chômage, si vous remplissez les conditions requises.

### 6. NÉGOCIATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### Puis-je demander à réduire mon temps de travail quotidien ou adapter ma journée de travail afin de pouvoir m'occuper de mes proches ?

Oui, les nouvelles mesures en matière de droit du travail pendant la crise du coronavirus vous permettent de demander à adapter votre journée de travail afin de pouvoir vous occuper de membres de votre famille jusqu'au deuxième degré, pour des raisons d'âge, de maladie, d'invalidité, de force majeure (la fermeture



# Droit du travail des employé-e-s de maison

Confédération Nationale du Travail

d'écoles et la nécessité de s'occuper d'enfants par exemple) ou pour vous occuper d'une personne contaminée par le Covid-19.

Bien que ce soit un droit, il doit être utilisé de manière proportionnelle et il est donc recommandé d'essayer de se mettre d'accord avec son employeur sur les nouveaux horaires. Une réduction de la journée de travail entraîne une réduction proportionnelle du salaire.

## 7. PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

### L'employeur doit-il prendre des mesures de prévention des risques professionnels en cas de contagion ?

La loi sur les risques professionnels ne s'applique pas dans le cas des employés domestiques, car leur journée de travail n'a pas lieu dans «un centre de travail», mais au domicile de quelqu'un. Pourtant, ces salariés ont tout autant le droit de travailler de manière à éviter les risques, surtout lorsqu'il s'agit de la santé. En cas de risques graves et imminents, vous avez le droit d'arrêter de travailler, mais ce risque doit être réel et très grave pour votre santé, comme par exemple s'il est question de prendre soin de personnes malades du Covid-19.

Il est conseillé de vous mettre d'accord avec votre employeur sur certaines mesures de protection comme les distances de sécurité, le nettoyage et la désinfection, les gants ou les masques...

### Que se passe-t-il si je tombe malade ?

Si vous tombez malade, vous devrez prendre des dispositions pour vous mettre en arrêt maladie en contactant un centre de santé (les centres recommandent d'appeler avant de venir). Si vous êtes renvoyé-e, vous recevrez une indemnité d'incapacité temporaire.

Si vous êtes infecté-e par le Covid-19, vous aurez droit à une indemnité comme si vous étiez en congés maladie pour accident du travail et toucherez une indemnité correspondant à 75 % de vos cotisations



**Un doute ? une question ? N'hésitez pas à prendre contact avec le syndicat :**

*sindical@comarcalsur.cnt.es*

# CONSEIL SYNDICAL EN LIGNE

Remplissez le formulaire  
ci-dessous et on vous prendra  
contact avec vous !

<https://bit.ly/3aw5g06>

ou écrivez-nous par mail à :  
[sindical@comarcalsurcnt.es](mailto:sindical@comarcalsurcnt.es)

# ADHÉREZ EN LIGNE AU SYNDICAT !

Pour devenir membre depuis  
chez vous, téléchargez le  
formulaire d'adhésion sur cette  
page :

<https://fcs-villaverde.cnt.es/afiliate/>



**Le syndicat qui  
nous défend**



Photographie: Alvaro Minguito©

**Comarcal Sur Madrid**

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto. Madrid.

[info@comarcalsur.cnt.es](mailto:info@comarcalsur.cnt.es) [fcs-villaverde.cnt.es](mailto:fcs-villaverde.cnt.es)