

Nouveau coronavirus (COVID-19) Questions posées en matière de ressources humaines (FAQ)

Informations à transmettre obligatoirement par les directions de secteur/SAPE au personnel de la petite enfance

Dernière mise à jour : 15 mai 2020

1. Je dois venir travailler dans les structures d'accueil préscolaires

1.1. Je suis domicilié-e à l'étranger, est-ce que je suis dispensé-e de venir travailler ? ^{*modifié}

Non, vous devez venir travailler.

Le déconfinement en France n'a un impact que pour les documents que les résidents français doivent avoir sur eux pour justifier de leur déplacement sur le territoire français.

Les formalités à remplir pour être autorisé à entrer en Suisse depuis une zone à risque, en application de l'art. 3 de l'Ordonnance fédérale 2 COVID-19 du 13 mars 2020 sont toujours en vigueur. Ainsi, pour entrer en Suisse, les collaborateurs et collaboratrices qui traversent la frontière pour venir travailler doivent toujours être muni-e-s, en sus de leurs documents d'identité usuels, de l'attestation justifiant que le déplacement professionnel ne peut être différé ou est indispensable à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de travail à domicile. La date d'échéance de ce document doit être adaptée.

De nombreux postes de frontière restent fermés, renseignez-vous avant de vous mettre en route.

1.2. Je suis domicilié-e à l'étranger, est-ce que je peux bénéficier d'un macaron facilitant le passage en frontière ?

Les macarons sont réservés à un nombre limité de collaborateurs et collaboratrices (service d'urgence et personnel médical). Une demande a été faite par le Service de la petite enfance pour le personnel de la petite enfance. Les collaborateurs et collaboratrices concerné-e-s seront informé-e-s du résultat de cette demande par leur hiérarchie.

1.3. Que dois-je faire si j'ai été en contact avec une personne dont l'infection au coronavirus est confirmée ou si j'ai des doutes quant à ma contamination ?

Pour rappel, ci-dessous un extrait du courrier du 17 mars 2020 de Madame Paola Marchesini, secrétaire générale du DIP, aux titulaires d'autorisation d'exploiter une structure d'accueil préscolaire et aux accueillantes familiales de jour.

(...)

Enfin, concernant les mesures sanitaires en vigueur dans les cas de contagion avérée et diagnostiquée, les mesures édictées par le médecin cantonal, et elles seules, sont applicables aux lieux d'accueil au même titre qu'à l'ensemble de la population.

Ainsi, les membres du personnel éducatif qui seraient concernés par cette situation doivent se référer au médecin cantonal et informer leur direction. Les accueillantes familiales informent le cas échéant leur employeur ou leur association.

(...) il n'existe pas d'autre autorité compétente que le médecin cantonal pour déclarer des mises en quarantaine.

(...)

1.4. Si je crains d'être contaminé-e au travail, est-ce que je peux rester à mon domicile ?^{*modifié}

Non, vous devez venir travailler et respecter les règles d'hygiène et de conduite recommandées par l'OFSP et les recommandations sanitaires du Plan de protection pour assurer l'accueil en milieu préscolaire édictées par le Service santé de la jeunesse SSEJ.

1.5. Si je suis une personne vulnérable ?^{*nouveau}

La définition des personnes vulnérables est détaillée dans l'annexe 6 de l'Ordonnance fédérale 2 COVID-19 disponible sur le site de l'OFSP.

Les membres du personnel qui sont vulnérables ne doivent pas travailler en contact avec des personnes. Le télétravail est privilégié ; lorsque cela est impossible, on leur confie des tâches qui permettent de respecter les mesures de protections en vigueur. L'employé-e peut refuser cette alternative (source : Plan de protection SSEJ).

Une personne vulnérable doit en informer son employeur par une déclaration personnelle. Elle n'est pas tenue de l'informer de la raison de sa vulnérabilité. L'employeur peut exiger un certificat médical selon l'art. 10 c de l'ordonnance précitée.

Pour les cas vous concernant, il est recommandé de demander un certificat médical faisant clairement référence à une impossibilité de travailler sur site pour justifier du maintien du paiement du salaire.

Si une AFJ (ou une assistante de crèches familiale) ou des personnes qui vivent sous le même toit sont vulnérables, ils doivent contacter leur médecin traitant pour définir la conduite à tenir. L'AFJ qui est vulnérable ne peut donc pas faire d'accueil : L'AFJ qui vit avec une personne vulnérable non plus (source : consignes SSEJ pour les AFJ).

1.6. Si je crains de contaminer un-e proche (voir la définition des proches au point 5.4.) ou un enfant vulnérable avec qui je vis sous le même toit, est-ce que je suis obligé-e de me rendre au travail ?^{*nouveau}

Si votre fonction vous permet de travailler à domicile (télétravail possible pour les équipes de directions/administratives) et avec l'accord de votre employeur, vous n'êtes exceptionnellement pas obligé-e de vous rendre sur votre lieux de travail.

Si votre fonction ne vous permet pas de travailler à domicile, vous devez vous rendre sur votre lieu de travail et respecter les recommandations sanitaires en vigueur.

1.7. Est-ce que les structures sont régulièrement désinfectées ou un service de nettoyage supplémentaire sera-t-il assuré ?

Le nettoyage des locaux restant ouverts est accru. Conformément au cahier des charges de nettoyage qui prévoit une situation d'épidémie, un élargissement des prestations a été demandé aux sociétés mandatées.

1.8. Est-ce que les déplacements professionnels sont maintenus ?

Les déplacements professionnels, y compris sur le territoire cantonal, doivent être strictement limités aux tâches essentielles. La nécessité de maintenir des déplacements professionnels est évaluée au cas par cas par les directions.

1.9. Les colloques organisés au sein des structures sont-ils annulés ?

Dans son arrêté du 16 mars 2020, le conseil d'Etat interdit les manifestations ou rassemblements publics ou privés de plus de cinq personnes en précisant que les réunions

professionnelles ne sont pas concernées par cette mesure. Il faut préciser que l'accueil de plus de cinq enfants est autorisé.

Les colloques internes sont toujours autorisés, mais ils doivent être limités. Les personnes présentes doivent respecter les règles d'hygiène et de conduite (se laver les mains, ne pas se serrer les mains, garder ses distances). Il faut limiter le nombre de participants. Comme valeur de référence, chaque personne a besoin d'environ 4m². Par exemple, une salle de 4 x 8 mètres ne devrait pas accueillir plus de 8 personnes en même temps.

2. Je dois travailler depuis mon domicile (télétravail)

Le télétravail est possible pour les équipes de directions/administratives. Pour rappel, le personnel éducatif doit rester à disposition et se rendre dans la structure en cas de besoin.

2.1. Est-ce que je dois rester disponible en permanence ?

Les collaborateurs et collaboratrices travaillant à leur domicile doivent rester atteignables sur leur téléphone privé durant leur horaire de travail habituel et suivre les instructions de travail données par leur hiérarchie.

Les collaborateurs et collaboratrices dont les numéros de téléphone figurent sur le listing des structures d'accueil préscolaire qui offrent un service minimum doivent obligatoirement être atteignable.

2.2. Est-ce que je peux prendre des documents de travail à la maison ?

Les documents ou fichiers confidentiels (contrats, données du personnel, etc.) doivent rester sur le lieu de travail et des copies ne doivent pas circuler en dehors des bureaux administratifs. Les outils mis à disposition par le SDPE doivent vous permettre de stocker des fichiers, d'y accéder depuis votre domicile et de partager avec vos collègues. S'il est indispensable que vous ameniez des documents ou fichiers confidentiels à votre domicile pour pouvoir télétravailler, vous devez avoir l'accord préalable de votre supérieur-e hiérarchique. Dans tous les cas, vous devez prendre toutes les précautions nécessaires pour préserver la confidentialité des documents et fichiers de travail, y compris dans votre cercle familial, et éviter leur vol ou leur destruction.

3. Je suis libéré-e de l'obligation de venir travailler à ma place de travail

En effet, si les circonstances l'exigent, la direction peut autoriser un ou une membre du personnel à remplir ses obligations contractuelles en dehors de son lieu d'activité habituel ou depuis son domicile, ou à rester à son domicile si le travail à distance n'est pas envisageable.

Etre libéré-e de son obligation de venir travailler ne signifie pas être en vacances et ne décharge pas les collaborateurs et collaboratrices concerné-e-s de leurs obligations professionnelles.

Vous devez donc rester joignable et rester à disposition pour répondre aux besoins institutionnels.

4. Y a-t-il des restrictions quant à mes déplacements à titre privé ?

Le risque d'une infection au nouveau coronavirus existe dans presque toutes les régions du monde. De nombreux pays ferment leurs frontières ou prennent d'autres mesures. Des vols sont suspendus. Les déplacements à l'étranger ne sont presque plus possibles.

Il est pour l'heure impossible d'estimer jusqu'à quand ces restrictions et prescriptions s'appliquent.

Si vous devez néanmoins vous déplacer à l'étranger, renseignez-vous auprès de l'ambassade ou du consulat du pays de destination sur les restrictions actuellement en vigueur (site du DFAE).

Si le collaborateur ou la collaboratrice décide de son propre chef de partir à l'étranger, il ou elle prend le risque de ne plus pouvoir revenir en Suisse.

Les déplacements en Suisse devraient également être limités au strict minimum, afin d'éviter la propagation du virus.

5. Ai-je droit à mon salaire si je dois rester à domicile

5.1 parce que je suis malade ?*^{modifié}

Oui, pour autant que je dispose d'un certificat médical, conformément à l'article 31 de la CCT.

Vous ne devrez toutefois présenter un certificat médical que dès le 6^{ème} jour d'absence par analogie à la Ville de Genève. **Il est précisé que cela s'applique uniquement aux maladies en lien avec le COVID-19. En cas d'absence pour cause de maladies non liées au COVID-19, un certificat médical doit être présenté dès le 4^{ème} jour d'absence.**

5.2 parce que je suis en quarantaine ?

Oui. Conformément au courrier de la secrétaire générale du DIP précité, seul le médecin cantonal peut déclarer des mises en quarantaine (voir point 1.3).

5.3 parce qu'un de mes enfants est malade ?*^{modifié}

Oui, dans les limites fixées à l'annexe 4 (Art. 19) lettre k de la CCT, **sous réserve de la remise d'un certificat médical à partir du 6^{ème} jour d'absence.** L'employeur paiera le salaire pour un temps limité sur la base de l'article 324a du CO selon l'Echelle bernoise.

5.4 parce qu'un de mes proches² est malade ?

²Par analogie à la Ville de Genève, sont considéré-e-s comme des proches : la ou le conjoint-e ; la ou le partenaire enregistré-e ; les enfants des conjoint-e-s ou des partenaires enregistré-e-s, vivant en ménage commun avec la ou le membre du personnel ; le père ou la mère de la ou du membre du personnel ; le concubin ou la concubine avec lesquels la ou le membre du personnel fait ménage commun depuis 5 ans; les enfants dès l'âge de 16 ans révolus.

Oui, si l'atteinte est considérée comme grave sous réserve de la remise d'un certificat médical qui atteste de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de sa ou son proche. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'article 324a du CO. Le salaire est ainsi dû pour un temps limité et le travailleur doit éviter les absences prolongées en s'organisant différemment (source : site SECO).

5.5 parce que je dois rester à domicile pour m'occuper de mes enfants **en raison de l'ouverture partielle des écoles ?*^{modifié}**

Si votre fonction vous permet, avec l'accord de votre employeur, de travailler à domicile (le télétravail est possible pour les équipes de directions/administratives) vous avez droit à votre salaire.

Si votre fonction ne vous permet pas de travailler à domicile, vous devez vous rendre sur votre lieu de travail.

Si vous êtes dans l'obligation de rester à votre domicile pour vous occuper de votre enfant, vous avez droit à votre salaire pour autant que vous présentiez à votre employeur un document de l'école de votre ou de vos enfant, ou d'une autorité compétente, qui atteste qu'il-s ne peuvent pas être accueillis. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'article 324a du CO. Le salaire est ainsi dû pour un temps limité.

5.6 parce que je suis libéré-e de l'obligation de venir travailler

Oui, mais vous devez vous conformer aux instructions de votre hiérarchie. En effet, si les circonstances l'exigent, la direction peut autoriser un ou une membre du personnel à remplir ses devoirs en dehors de son lieu d'activité habituel ou depuis son domicile, ou à rester à son domicile si le travail à distance n'est pas envisageable.

5.7 parce que je suis engagé-e sous contrat de durée déterminée avec un salaire horaire et que mes activités professionnelles sont annulées

Oui, votre salaire sera calculé sur la base de la moyenne des heures que vous avez effectuées les six derniers mois, ou depuis le début de votre contrat si la durée de ce dernier est inférieure à six mois.

Cette mesure est prise par analogie avec la décision de la Ville de Genève et par analogie avec la pratique en cas de maladie en accord avec l'assurance perte de gain.

Cette situation peut concerner des personnes engagées sous contrat de durée déterminée (maximum 1 année selon la CCT) pour effectuer des remplacements ponctuels, ou des personnes engagées sous contrat de durée indéterminée pour effectuer des remplacements avec un taux d'activité de 10 heures par mois, et qui sont susceptibles de faire des heures complémentaires jusqu'à concurrence de 39 heures par semaine.

6. Mon employeur peut-il me demander de venir travailler alors que j'ai posé des vacances ? ^{*modifié}

Les directions des structures doivent s'assurer de la mise à disposition du personnel encadrant conformément aux normes du SASAJ. ~~Dans ce sens, elles doivent assurer un tournoi entre les membres du personnel éducatif.~~

Dans le cas où un-e employé-e doit changer la date de ses vacances par nécessité professionnelle urgente et imprévisible, ~~soit le maintien du service minimum~~, l'employeur devra indemniser le dommage causé à l'employé-e (source : SECO).

7. Puis-je annuler ou reporter, tout ou partie de mes vacances planifiées durant la période de pandémie ? ^{*modifié}

Par analogie avec la Ville de Genève, les membres du personnel ne sont pas autorisés à annuler ou reporter, tout ou partie, de leurs vacances planifiées durant la période de pandémie, exception faite des cas relevant du point précédent.

8. Est-ce que je pourrai toujours bénéficier des heures supplémentaires et des heures de formation effectuées en dehors de mon horaire de travail ou le samedi ?

Les heures supplémentaires pourront être compensées en congés, dans le respect de l'article 16 de la CCT.

Conformément à l'Annexe 9bis, chiffre 3 de la CCT, l'employé-e à temps partiel qui suit une formation en dehors de son horaire de travail a droit à un temps de congé compensatoire. A défaut de pouvoir accorder ce congé en temps, il peut être rémunéré. Il en est de même pour les heures effectuées le samedi.

Les heures supplémentaires et les heures du samedi effectuées avant le 16 mars 2020 pourront être compensées ultérieurement.

9. Mon employeur va déposer un préavis de réduction de l'horaire de travail (RHT). Mon salaire va-t-il continuer à être versé à 100% ?

Les salaires du mois de mars 2020 ont été versés dans leur intégralité, soit à 100%.

Les associations ou fondations de droit privé vont déposer des demandes de RHT auprès des instances compétentes. A ce jour, la durée prévisible de la RHT s'étend du 16 mars au 17 avril 2020.

La démarche d'annonce de préavis RHT ne remet nullement en question le paiement intégral des salaires du personnel travaillant dans les structures d'accueil préscolaire subventionnées par la Ville de Genève. Ainsi, la Ville couvrira le 20% manquant sur la part de salaire non couverte par les RHT. Le personnel touchera en tous cas l'intégralité de son salaire.

10. Ai-je droit à mon salaire si je suis à l'étranger pour des raisons privées et que je suis empêché-e de rentrer pour des questions techniques ou politiques induites par la situation sanitaire (avions, etc.) ?

L'employeur n'a pas l'obligation de payer le salaire à l'employé si ce dernier est empêché de travailler pour cause certes non fautive mais externe à sa personne, qui touche un grand nombre d'individus, comme une crise sanitaire liées à une épidémie. De même, si l'employé est empêché de travailler en raison d'une décision fautive de sa part, car par exemple il a décidé de se rendre en vacances dans une zone d'épidémie déconseillée d'accès par les autorités sanitaires, il n'aura pas non plus droit au paiement de son salaire (source : site de la FER).

11. Comment l'assurance perte de gain maladie couvre-t-elle une incapacité de travail résultant du COVID-19 ?

L'assurance perte de gain maladie conclu auprès de la Bâloise ne couvre que l'incapacité de travail résultant d'une atteinte à la santé physique ou mentale. Il faut donc que la personne ait été contaminée concrètement par la maladie et que par la manifestation des symptômes (fièvre, fatigue, etc.) elle ne soit pas apte à travailler.

L'assurance perte de gain maladie ne prend en charge ni l'incapacité à se rendre à sa place de travail, ni les pertes économiques résultant par exemple d'une mise en quarantaine, de la fermeture provisoire d'un établissement, de la fermeture des frontières pour le personnel étranger.

L'assurance perte de gain maladie ne prend pas en charge, à titre préventif, le dépistage de la maladie pour des employés, même en cas de soupçon avéré de contamination.

Les informations ci-avant ont été transmises au SDPE par la Bâloise assurance.