

Règlement du personnel de la petite enfance applicable aux structures d'accueil de droit privé subventionnées par la Ville de Chêne-Bougeries

LC 12 555

du 15 janvier 2013

(Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2013)

Art. 1 But

¹ Le présent règlement du personnel régit les rapports de travail entre :

- les institutions subventionnées, notamment crèches ou jardins d'enfants, par la Commune de Chêne-Bougeries, désignées ci-après par « l'employeur »,

et

- tous les membres du personnel travaillant dans ces institutions, désignés ci-après par « l'employé-e ».

² Tout octroi, respectivement tout maintien d'un subventionnement de la Commune de Chêne-Bougeries à un employeur, est lié à la bonne application du présent règlement du personnel.

Art. 2 Engagement du personnel

¹ Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit (CIT) qui indique :

- a) la définition du poste de travail;
- b) la date de début des rapports de travail;
- c) la durée des rapports de travail;
- d) le cas échéant, la durée de la période d'essai;
- e) le montant du salaire initial brut;
- g) les obligations particulières qu'implique le poste de travail.

² Le CIT fait l'objet d'un modèle à adapter au cas particulier (cf. Annexe au présent règlement).

³ Le CIT et le présent règlement sont contresignés par l'employé-e pour acceptation au plus tard le jour de l'entrée au service de l'employeur.

⁴ Toute modification concernant les conditions fixées lors de l'engagement nécessite un avenant écrit.

Art. 3 Informations à disposition de l'employé-e

L'employé-e peut en tout temps consulter ou obtenir copie auprès de l'employeur, représenté par la direction de l'institution :

- du présent règlement;
- des Statuts de l'Association, respectivement de l'Acte de fondation, de l'employeur;
- du/des contrat/s d'assurance/s accident/LAA; perte de gain maladie et responsabilité civile, notamment.

Art. 4 Temps d'essai

¹ Lorsqu'un temps d'essai est prévu, sa durée est de 3 mois.

² Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, et que le CIT n'a pas été résilié préalablement à l'empêchement, le temps d'essai est prolongé d'autant de jours ouvrables.

³ Pendant la durée du temps d'essai, chaque partie peut résilier le CIT à tout moment moyennant un délai de préavis de congé de 7 jours net.

Art. 5 Délai de résiliation

¹ Sous réserve d'une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs, les délais ordinaires de congé sont :

- au terme de la période d'essai et durant la 1^{re} année de service : 1 mois pour la fin d'un mois;
- au terme de la 1^{re} et durant la 2^e année de service : 2 mois pour la fin d'un mois;
- dès la 3^e année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.

² Sur demande écrite de l'intéressé-e, les motifs de résiliation doivent lui être fournis par écrit dans un délai de 30 jours au plus à compter de la réception de sa demande.

³ Si l'employé-e justifie d'un nouvel emploi, l'échéance des rapports de travail peut être anticipée moyennant conclusion d'un accord écrit libérant les deux parties de toutes leurs obligations contractuelles.

Art. 6 Recherche d'emploi en cas de licenciement

¹ Sur demande, l'employé-e dont les rapports de travail sont résiliés peut s'absenter pour effectuer des recherches d'emploi à concurrence d'un maximum de 20% de son temps usuel de travail.

² Sur demande de l'employeur, les recherches effectuées doivent être justifiées.

Art. 7 Résiliation en temps inopportun et/ou pour de justes motifs

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- 1) pendant que l'employé-e accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il-elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge et ce, pendant 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de 12 jours;
- 2) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie, ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé-e, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- 3) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

² Le congé donné par l'employeur pendant une des périodes prévues sous chiffres 1 à 3 est nul.

³ Le congé donné par l'employeur avant l'une de ces périodes et qui n'a pas expiré est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

⁴ Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Art. 8 Résiliation en temps inopportun par l'employé-e

Après le temps d'essai, l'employé-e ne peut pas résilier son CIT si un-e supérieur-e dont il-elle est en mesure d'assurer le travail se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 7, chiffres 1 à 3, et s'il incombe à l'employé-e d'assurer le remplacement.

Art. 9 Résiliation pour justes motifs

¹ Chacune des parties peut immédiatement résilier le CIT pour justes motifs.

² Sont notamment considérées telles les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, notamment la maltraitance.

Art. 10 Incapacité de travail

Le Comité a l'obligation d'inviter le médecin-conseil de son assureur perte de gain à envisager une détection précoce afin de préserver au mieux les droits de tout employé-e dont les absences résultent d'une atteinte à la santé et qui a présenté une incapacité de travail ininterrompue de 45 jours au moins, ou s'est absenté de manière répétée pour des périodes de courte durée totalisant plus de 60 jours sur 365 jours.

Art. 11 Certificat de travail

¹ A la fin des rapports de travail, l'employé-e reçoit un certificat de travail établi par l'employeur. Il porte sur la nature et la durée de l'emploi.

² A la demande expresse de l'employé-e, le certificat comportera une appréciation véridique et bienveillante de l'employeur sur la qualité du travail fourni et de la conduite.

³ Lorsque l'employeur reçoit une demande de référence de tiers, il le renvoie au certificat de travail.

Art. 12 Devoir de confidentialité

¹ L'employé-e est tenu au devoir de confidentialité concernant toute information dont il prend connaissance dans l'exercice de son activité au service de l'employeur.

² Ce devoir de discrétion subsiste après l'échéance des rapports de travail.

Art. 13 Horaire hebdomadaire

¹ La durée hebdomadaire normale de temps de travail comporte 40 heures.

² La semaine de travail est de 5 jours, en principe du lundi au vendredi, le samedi étant considéré cependant comme un jour ouvrable.

³ La répartition des heures de travail pendant la semaine est établie par l'employeur et respecte les nécessités d'encadrement.

⁴ L'employé-e empêché de se rendre sur son lieu de travail à l'heure prescrite en informe l'employeur le plus tôt possible et justifie son retard/absence dans les meilleurs délais.

⁵ L'employé-e qui, exceptionnellement, sur demande de l'employeur, accomplit des heures supplémentaires les compense en temps équivalent dans le mois qui suit.

Art. 14 Vacances annuelles

¹ Le droit aux vacances est fixé sur la base de l'année scolaire, soit du 1^{er} septembre au 31 août. Il se calcule en proportion de la durée effective d'emploi.

² Le personnel éducatif a droit à 7 semaines de vacances par année, le cas échéant prorata temporis.

³ Les psychomotricien-ne-s et le personnel administratif et technique ont droit à 5 semaines de vacances par année, le cas échéant prorata temporis.

⁴ Une 6^e semaine de vacances est accordée au personnel administratif ou technique si l'employé-e est âgé de 57 ans révolus et a achevé sa 6^e année d'activité auprès de l'employeur.

⁵ La date des vacances est fixée par l'employeur qui établit un calendrier annuel.

⁶ Les jours de vacances perdus pour cause de maladie/accident sont compensés sur présentation d'un certificat médical lorsqu'ils durent plus de 3 jours consécutifs.

⁷ En cas d'incapacité de travailler de plus de 90 jours civils dans l'année, le droit aux vacances est réduit d'1/12^e à partir du 91^e jour pour chaque période d'incapacité se cumulant dès le 31^e jour.

⁸ Il est interdit à l'employé-e de se livrer à un travail rémunéré durant les vacances.

Art. 15 Jours fériés légaux et 1^{er} mai

¹ Sont considérés comme jours fériés, outre le 1^{er} mai :

1^{er} janvier – Vendredi Saint – lundi de Pâques – Ascension – lundi de Pentecôte – 1^{er} Août – Jeûne genevois – Noël – 31 décembre.

² Tout jour férié coïncidant avec un jour de travail peut être compensé.

Art. 16 Congés usuels

¹ L'employé-e dont les rapports de travail ne sont pas résiliés bénéficie des congés spéciaux payés suivants, crédités au pro rata de son taux usuel d'activité :

- mariage ou partenariat enregistré : 3 jours;
- naissance-adoption d'un enfant de moins de 10 ans : 2 jours;
- décès du conjoint ou du partenaire : 3 jours;
- décès d'un ascendant ou descendant au premier degré : 3 jours;
- décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré : 1 jour;
- décès d'un ascendant ou descendant au premier degré du conjoint : 2 jours;
- décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré du conjoint : 1 jour;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'une bru, d'un gendre : 2 jours;

- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour;
- déménagement (une seule fois par année) : 2 jours.

² Ces congés sont liés aux événements qui les fondent.

³ Sur demande de l'employeur, l'événement doit être justifié.

Art. 17 Congé maternité, adoption et allaitement

¹ La loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) est applicable.

² Lorsqu'il est attesté par certificat médical que la maternité ou l'allaitement justifie un congé supplémentaire, les dispositions relatives à la maladie sont applicables.

Art. 18 Congé parental

¹ L'employé-e désirant consacrer son temps à l'éducation de son enfant âgé de moins de 5 ans peut obtenir avec l'accord de son employeur un congé exceptionnel, non payé, en ayant l'assurance de retrouver son poste.

² Ce congé ne doit pas être supérieur à une année et ne peut pas être renouvelé pour le même enfant.

³ L'employé-e annonce par écrit son retour dans l'institution 3 mois avant la date d'échéance du congé, faute de quoi le CIT est automatiquement résilié avec effet à la date initialement prévue pour le retour du congé.

Art. 19 Congé non payé

¹ Après 5 années passées au service de l'institution, un congé extraordinaire peut être octroyé pour autant que cela n'entrave pas la bonne marche de l'institution.

² L'employé-e aura l'assurance de retrouver son poste mais devra annoncer par écrit son retour dans l'institution 3 mois avant la date d'échéance du congé, faute de quoi le CIT est automatiquement résilié avec effet à la date initialement prévue pour le retour du congé.

³ Cette mesure exceptionnelle peut être renouvelable 5 ans plus tard.

⁴ Durant le congé, l'employé-e veille à sa protection sociale, l'employeur étant déchargé de toute obligation.

Art. 20 Pauses

¹ Toute période de travail doit être interrompue par des pauses d'une durée minimale de :

- a) un quart d'heure, si la journée de travail dépasse 5 heures 30;
- b) une demi-heure, si la journée de travail dépasse 7 heures;
- c) une heure, si la journée de travail dépasse 9 heures.

² Ces pauses légales minimales ne peuvent en principe pas être fractionnées. Elles ne comptent pas comme temps de travail.

³ Ces pauses légales ne doivent pas être confondues avec les « pauses-café » du matin et de l'après-midi qui, durant le cas échéant 15 minutes au plus, sont consenties par l'employeur à bien plaisir dans la mesure où elles n'entravent pas l'accueil.

Art. 21 Salaire

¹ Le salaire à l'engagement est fixé d'entente entre les parties. Il tient notamment compte du type d'institution, des exigences du poste, des diplômes obtenus, des années accomplies dans la profession et des expériences jugées utiles à l'activité.

² Le salaire est versé avant la fin de chaque mois.

³ L'obligation de verser le salaire cesse à l'échéance des rapports de travail.

⁴ A l'engagement, les échelles de salaire applicables par analogie sont celles établies pour l'année concernée par la Fédération des institutions petite enfance genevoises suburbaines (FIPEGS) pour les institutions du type concerné (crèche ou jardin d'enfants).

Art. 22 Indexation

Le salaire contractuel est indexé au 1^{er} janvier de chaque année à l'indice genevois du coût de la consommation. L'indice de référence est celui au 1^{er} septembre précédent.

Art. 23 Treizième salaire

L'employé-e reçoit, dès la fin du temps d'essai, un 13^e salaire progressif égal à 50% de son traitement mensuel moyen. Ce taux augmente chaque année de 5% pour atteindre 100% au plus.

Art. 24 Prime de responsabilité

¹ Une prime mensuelle de responsabilité de 600 francs au plus est octroyée par l'employeur à la personne responsable de l'institution.

² Cette prime est versée au prorata du temps d'activité.

³ Cette prime peut être partagée lorsque la responsabilité qu'elle indemnise l'est.

Art. 25 Temps de travail hors la présence des enfants

¹ Octroyé sous le contrôle du responsable désigné par l'employeur, le temps de travail hors la présence des enfants vise principalement à permettre au personnel éducatif de participer aux entretiens avec les parents, aux colloques, aux comités, aux assemblées générales ordinaires et/ou extraordinaires, aux entretiens avec les services extérieurs tels service de la guidance ou de la protection de la jeunesse.

² Il vise également à organiser la rentrée, confectionner et ranger le matériel éducatif et à préparer les fêtes.

³ La durée de ce temps de travail hors la présence des enfants est d'au plus 4 heures hebdomadaire en moyenne pour un taux d'activité de 100%; il est, le cas échéant, calculé prorata temporis.

⁴ Son bon usage est contrôlé au moyen de fiches tenues chaque mois par l'employé-e qui les remet, une fois complétées et signées, spontanément à son responsable.

Art. 26 Assurance-maladie

¹ L'employé-e est tenu-e de s'assurer à titre individuel, contre les risques de maladie (frais pharmaceutiques, frais d'hospitalisation) auprès d'une caisse maladie de son choix.

² Sur demande de l'employeur, l'employé-e justifie de son affiliation.

Art. 27 Assurances perte de gain

¹ L'employeur contracte une assurance perte de gain tant pour la maladie que pour l'accident pour son employé-e auprès d'une compagnie d'assurance et l'informe de l'étendue de la couverture de cette assurance et des conditions applicables.

² En cas d'absence pour cause de maladie ou accident, un certificat médical mentionnant la durée, la cause (accident/maladie) et le taux de l'incapacité de travail en rapport au temps de travail usuel de l'employé-e est exigé dès le 3^e jour d'absence consécutif. Il peut toutefois être exigé dès le premier jour si l'employeur l'estime opportun.

³ Les cotisations paritaires sont prélevées sur le salaire.

⁴ L'employeur interpelle le médecin conseil de son assurance dès que les conditions posées par la loi sur l'assurance-invalidité (LAI) pour la détection précoce sont réalisées.

⁵ Sur demande de l'assureur, l'employé-e en incapacité de travail collabore avec le médecin conseil de l'assurance et lui transmet toute information utile pour déterminer le droit aux prestations d'assurance.

⁶ A l'échéance des rapports de travail, l'employeur informe l'employé-e par écrit de la possibilité de conclure une assurance et rappelle les conditions applicables par la remise d'une information établie par l'assureur.

Art. 28 Droit au salaire en cas de maladie

¹ En cas d'absence pour cause de maladie, attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité journalière pour incapacité temporaire de travail.

² En cas de maladie, l'assurance paritaire perte de gain couvrira la totalité du salaire jusqu'à concurrence de 720 jours au plus, le tout dans une période de 900 jours consécutifs; demeurent réservés les cas non reconnus par l'assurance.

Art. 29 Grossesse/maternité

¹ En cas de grossesse, l'employée informe l'employeur suffisamment tôt pour permettre le respect des dispositions légales applicables.

² Les indemnités pour la perte de gain reviennent à l'employeur tant qu'il verse le salaire.

³ En cas d'incapacité de travailler inhérente à des troubles de la grossesse et justifiée par certificat médical, l'employée a droit, pendant la durée des rapports de travail, au versement de son salaire comme s'il s'agissait d'un cas de maladie.

⁴ Après la naissance, l'employée a droit à un congé maternité de 16 semaines. Ce congé peut être suivi d'une période de congé de 4 semaines au plus en cas d'allaitement attesté par certificat médical.

Art. 30 Assurance-accidents professionnels et non professionnels

¹ L'employeur assure l'employé-e contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, conformément aux dispositions légales.

² En cas d'accident, les conditions prévues par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) sont applicables.

³ A l'engagement, l'employé-e est informé-e par l'employeur de l'étendue de la couverture de cette assurance et des conditions applicables.

⁴ Les cotisations paritaires sont prélevées sur le salaire.

Art. 31 Assurance responsabilité civile

¹ La responsabilité professionnelle de l'employé-e vis-à-vis des tiers est couverte par l'assurance responsabilité civile de l'institution qui l'emploie.

² Les usagers de l'institution ont la qualité de tiers vis-à-vis de celle-ci et de ses employé-es.

³ L'employé-e est informé-e dès l'engagement par l'employeur de l'étendue de la couverture de cette assurance responsabilité civile.

Art. 32 Prévoyance professionnelle

¹ L'employé-e est assuré par l'employeur contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité conformément aux dispositions légales (LPP); il est tenu-e de s'affilier à la caisse de prévoyance professionnelle de l'employeur.

² Les cotisations paritaires sont prélevées sur le salaire.

Art. 33 Allocations familiales et de naissance

L'employé-e a droit aux allocations conformément à la législation en vigueur.

Art. 34 Formation

¹ L'institution encourage la formation continue et le perfectionnement professionnel.

² Lorsqu'un plan de formation est prévu, il fait l'objet d'une convention entre les parties.

Art. 35 Retraite

Les rapports de travail de l'employé-e ayant atteint l'âge de l'AVS cessent de plein droit, à la fin de l'année scolaire en cours.

Art. 36 Protection de la personnalité

¹ L'employeur protège et respecte la personnalité de l'employé-e (art. 328 CO).

² Il diffuse des mesures d'information et instaure des mesures de prévention qu'il actualise et contrôle régulièrement.

³ Il manifeste les égards voulus pour sa santé, veille au maintien de la moralité et ne tolère aucune forme de harcèlement ou d'inégalité en son sein.

Art. 37 Interdiction de fumer et de consommer de l'alcool

¹ Conformément à la législation en vigueur, fumer est interdit.

² Durant les heures de travail, l'employé-e ne doit pas consommer de boisson alcoolisée.

Art. 38 Données personnelles

¹ Tous les documents se rapportant au CIT figurent dans un dossier du personnel de l'employé-e.

² Qu'elles soient tenues sur papier ou sur un système informatique, les informations du dossier du personnel de l'employé-e sont strictement confidentielles.

³ L'employée-e peut sur demande préalable, pendant les rapports de travail et durant le mois qui suit leur échéance, consulter son dossier dans un délai de 3 jours ouvrables.

Art. 39 Activité accessoire

¹ L'employé-e occupé à un taux d'activité de 100% n'est pas autorisé à exercer une activité accessoire rémunérée.

² L'employé-e occupé à temps partiel est libre d'exercer une activité parallèle mais doit en informer spontanément l'employeur en indiquant le nom de l'entité, la nature de l'activité envisagée, le taux d'activité et les références nécessaires aux communications légales aux assurances sociales, dont la LPP notamment.

³ L'activité accessoire ne doit pas porter préjudice à l'accomplissement du travail auprès de l'employeur principal ni être contraire à ses intérêts.

Art. 40 Charge publique

Le droit de revêtir une charge publique est garanti s'il n'est pas incompatible avec l'activité professionnelle, n'empiète pas sur le temps de travail et n'a pas d'incidence négative sur la qualité de la prestation de travail.

Art. 41 Camps

¹ Le personnel appelé à participer à un camp éducatif à l'extérieur de l'institution, a droit à 2 jours de compensation par semaine de 5 jours à temps complet de camp.

² Les directives de camp sont fournies par l'institution concernée. Selon le besoin, le rapport personnel-enfants est augmenté en nombre pendant la durée du camp en accord avec l'autorité de subventionnement.

³ Pour le personnel à temps partiel, la compensation se calcule proportionnellement au temps de travail effectué pendant la durée du camp.

Art. 42 Droit applicable

Les dispositions du titre X du code des obligations sont applicables dans la mesure où le présent Statut du personnel n'y déroge pas.

Art. 43 Entrée en vigueur

Le présent règlement communal entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013, moyennant approbation du Conseil administratif.

Annexe : [Modèle-type de contrat individuel de travail](#)