

Pandémie et Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance

La convention collective cantonale de travail de l'accueil de jour de l'enfance (CCT Enfance) ne contient aucune disposition relative aux situations exceptionnelles telles que les pandémies. Cependant, la crise du coronavirus génère inmanquablement des questions relatives à l'interprétation de la CCT Enfance. La présente circulaire édictée par la Commission paritaire professionnelle du secteur de l'accueil de jour de l'enfance (CPP Enfance) a pour but de répondre aux interrogations les plus fréquentes.

1. La CCT est-elle toujours applicable durant la crise du coronavirus ?

Oui. La CCT continue de s'appliquer.

2. Le temps d'essai est-il prolongé lorsqu'une institution est fermée sur ordre de l'autorité ?

Non, le temps d'essai n'est pas prolongé.

L'art. 4.1 CCT prévoit que les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai. En vertu de l'art. 4.2 CCT, lorsque pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation incombant au collaborateur sans que ce dernier n'ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. L'énumération est exhaustive. La CCT n'ouvre donc pas la porte à une autre cause de prolongation.

3. Est-il possible de résilier un contrat de travail durant la crise ?

Oui, dans le respect des délais prévus à l'art. 5 CCT ainsi que des formes prévues à l'art. 6 CCT.

Ceci étant, avant de procéder à un licenciement pour motifs économiques, l'employeur se doit d'envisager la possibilité de solliciter l'indemnisation pour réduction de l'horaire de travail (RHT). Le but de cette dernière est de maintenir les contrats de travail.

4. Une résiliation pendant la crise du coronavirus tombe-t-elle sous le coup de la résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 7 CCT ?

Non, un licenciement prononcé pendant la crise du coronavirus ne tombe pas en temps inopportun.

L'art. 7 CCT qui régit le licenciement en temps inopportun renvoie à l'art. 336c CO. Or, ce dernier ne prévoit pas de cas de protection contre le licenciement en temps inopportun spécifiquement lié à la crise du coronavirus. Par contre, les règles habituelles demeurent pleinement applicables.



5. Dans le contexte de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail (RHT) dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, le travailleur est indemnisé à raison de 80% pour les heures perdues. La CCT oblige-t-elle l'employeur à garantir le 100% du salaire ?

Non. La CCT ne contient aucune disposition prévoyant le maintien du salaire à 100% pour les heures perdues dans le contexte des indemnités RHT.

En vertu de l'art. 37 litt. a de la loi sur l'assurance-chômage, l'employeur est uniquement tenu d'avancer l'indemnité et de la verser aux travailleurs le jour de paie habituel. Cette dernière représente 80% de la perte de gain. Le gain se compose, en plus du salaire contractuel versé avant le début de la réduction de l'horaire, des allocations régulières convenues contractuellement (montants pour vacances, 13^e salaire, part variable moyenne du salaire sur les 12 derniers mois par exemple, mais pas des montants versés au titre de remboursement des frais professionnels, ni les allocations familiales).

Par ailleurs, l'employeur doit payer entièrement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/ AC, assurance-accidents, allocations familiales, prévoyance professionnelle, etc.) comme si la durée de travail était normale (= 100 % du salaire). Il est autorisé à déduire du salaire des travailleurs l'intégralité de la part des cotisations qui est à leur charge. Quant à la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC pour les heures perdues, elle est remboursée par la caisse de chômage.

Il est à noter qu'aucune disposition légale n'empêche l'employeur d'aller plus loin en garantissant le maintien du salaire habituel. En procédant ainsi, l'employeur fidélise le personnel et évite une précarisation des collaborateurs à temps partiel.

6. Est-il possible de demander aux collaborateurs de compenser leurs heures supplémentaires ?

Selon l'art. 14.4 CCT qui demeure pleinement applicable, les heures supplémentaires doivent être compensées, d'entente entre les parties, prioritairement par un congé d'une durée égale au cours de l'année civile ou au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

7. En raison des circonstances actuelles, est-il possible de forcer un collaborateur à prendre ses vacances sans avoir à respecter un quelconque délai de préavis ?

Non, les vacances forcées sans préavis ne sont pas admissibles.

L'art. 17 CCT régit le droit aux vacances. Il ne traite pas de la problématique du délai de préavis.

En principe, l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du collaborateur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (art. 329 c al. 2 CO). L'employeur bénéficie d'un large pouvoir de décision pour la planification des vacances, de manière à pouvoir les concilier avec les impératifs liés à l'exploitation de l'entreprise.

Cela étant, il a également le devoir de prendre en considération les intérêts légitimes du collaborateur.



Afin de permettre au collaborateur de s'organiser, l'employeur doit veiller à communiquer au collaborateur la date des vacances suffisamment à l'avance. A cet égard, la doctrine et la jurisprudence préconisent un délai de préavis de trois mois.

Conformément aux règles usuelles, l'employeur ne peut donc imposer des vacances sans avoir à respecter un quelconque délai de préavis.

8. La fermeture d'une institution permet-elle de réduire le droit aux vacances ?

Non, en aucun cas.

L'art. 17.3 CCT traite de la réduction du droit aux vacances. Le fait qu'une institution doive fermer ses portes sur décision de l'autorité n'est pas imputable au collaborateur. Dès lors, le droit aux vacances ne peut faire l'objet d'une réduction pour ce motif.

9. L'employeur doit-il garantir le 100% du salaire d'un collaborateur qui touche des indemnités perte de gain coronavirus pour la garde d'un enfant ?

Non, la CCT ne prévoit pas de maintien du salaire à 100% dans ce cas précis.

Le Conseil fédéral a instauré une allocation perte de gain pour les parents. Les parents qui doivent interrompre leur activité professionnelle salariée pour s'occuper de leurs enfants peuvent ainsi prétendre sous certaines conditions à une indemnisation. L'indemnité se monte à 80 % du revenu de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit, mais au plus à 196 francs par jour. Aucune disposition de la CCT ne contraint l'employeur à compléter l'allocation afin de garantir le maintien du salaire à 100%.

Ceci étant, la CPP Enfance rappelle que les arts. 19.1 et 24.1 CCT prévoient le maintien du traitement habituel dans le contexte du congé maternité et des cours de répétition. Aussi, en se fondant sur l'esprit de la convention, la CPP se permet de recommander aux employeurs qui en ont les moyens de garantir autant que faire se peut le salaire habituel.

10. Que prévoit la CCT en cas de conflit de droit du travail lié à la situation exceptionnelle que nous vivons ?

La CCT ne prévoit rien de particulier en cas de conflit de droit du travail lié à la crise du coronavirus.

L'art. 41 CCT sur le règlement des conflits demeure pleinement applicable. A ce titre, les parties doivent privilégier la voie du dialogue. Si le désaccord persiste, les parties peuvent en particulier s'adresser à leur association faîtière en vue d'une médiation. La procédure de médiation est précisée à l'annexe 5 CCT.



11. La contribution professionnelle prévue à l'art. 44 ch. 2 CCT doit-elle être prélevée malgré la situation exceptionnelle ?

Oui, étant précisé que le montant de la contribution professionnelle est prélevé d'une part sur le salaire des travailleurs soumis à la CCT et d'autre part sur la masse salariale globale.

12. En raison de la crise, une institution peut-elle demander à déroger à l'une ou l'autre des dispositions de la CCT sur la base de l'art. 49 CCT ?

Non, cette possibilité n'est pas ouverte.

Le but de l'art. 49 CCT est de faciliter la mise en œuvre de la CCT pour les nouveaux adhérents. Cette disposition ne permet pas de remettre en question l'application de la CCT, même en présence d'une situation exceptionnelle.

* * * * *

Pour tout renseignement complémentaire, le secrétariat de la CPP Enfance se tient à votre disposition à l'adresse secretariat@cppenfance-vaud.ch.

Lausanne, le 1^{er} mai 2020