

FAQ COVID-19 du 17 février 2022

Informations destinées aux membres du personnel de l'Etat en lien avec le **droit du personnel de l'Etat**

Il est conseillé de se référer également à la [FAQ Santé](#).

La plupart des informations contenues jusqu'à présent dans la FAQ Droit du personnel n'est plus pertinente du fait de l'abrogation, dès le 17 février 2022, de nombreuses mesures sanitaires. Nous maintenons toutefois sa mise à jour, en principe jusqu'au 31 mars 2022.

(cette version annule et remplace celle du 2 février 2022)

Les mesures envisagées pour limiter le risque de transmission du virus n'ont pas toutes la même efficacité ni la même faisabilité. Elles pourraient être mises en œuvre graduellement en fonction de l'évolution de la situation et des décisions de l'autorité sanitaire. Certains points de cette FAQ liés au statut du personnel ne concernent que les collaborateurs-trice-s soumis à la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC). Sont réservées les règles applicables au personnel soumis à un statut particulier (personnel de police, agents de détention, personnel enseignant, etc.)

A. Généralités

1. *Quelles sont les bases légales relatives à la protection de la santé du personnel de l'Etat?*
2. *Quelles sont les obligations de l'employeur pour protéger la santé de son personnel? Quelles sont les obligations des membres du personnel?*
3. **Qu'en est-il des mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 au 17 février 2022?**

B. Missions à effectuer / affectation à d'autres missions / télétravail et travail au domicile / organisation

4. *Un membre du personnel peut-il être tenu pour une période déterminée d'exercer d'autres tâches que celles qui sont prévues dans son cahier des charges, ou être affecté à une autre fonction ou un autre lieu de travail?*
5. **Dès le 17 février 2022, quelles sont les mesures qui s'appliquent en matière de télétravail et de travail à domicile ?**

6. *A quelles formalités doit se conformer le membre du personnel résidant en France et qui doit se rendre en Suisse pour exercer son activité professionnelle?*

D. Absences liées à la pandémie

7. *Le membre du personnel peut-il refuser de venir travailler par peur d'être contaminé?*
8. *Est-ce que le membre du personnel peut garder ses enfants à la maison afin qu'ils ne soient pas contaminés à l'école ou à la crèche? Que se passe-t-il s'il ne se rend pas au travail pour cette raison?*
9. *Quelle est la situation du membre du personnel qui demande à rester à la maison pour garder son enfant (jusqu'à l'âge de 12 ans) lorsque celui-ci est placé en isolement par décision du médecin cantonal?*
10. *Un membre de la famille d'un.e collaborateur.trice ou une personne en faveur de laquelle il.elle remplit une obligation d'entretien est atteint par le coronavirus et requiert son aide. Le membre du personnel doit-il néanmoins se rendre à son travail? Est-ce qu'il touchera son traitement s'il ne s'y rend pas?*

E. Personnes vulnérables

11. *Qui est considéré comme personne vulnérable? Faut-il produire un certificat médical pour en attester?*
12. *Existe-t-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes vulnérables?*

F. Certificat médical / Suppression de la quarantaine / Décision de maintien au domicile

13. *En cas de maladie, à quel moment faut-il produire un certificat médical?*
14. *Le membre du personnel qui a été en contact étroit avec une personne qui a été testée positive au nouveau coronavirus peut-il être mis en quarantaine-contact?*
15. *Que doit faire le membre du personnel atteint d'une maladie aiguë qui pourrait être causée par le nouveau coronavirus? Doit-il fournir un certificat médical?*
16. *Le membre du personnel testé positif au coronavirus doit-il fournir un certificat médical?*
17. *L'employeur peut-il exiger du membre du personnel infecté par le coronavirus qu'il le lui annonce?*
18. *L'employeur peut-il imposer au membre du personnel de rentrer à son domicile?*

G. Voyages et vacances

19. *Si le membre du personnel ne peut pas reprendre le travail car son lieu de vacances a été mis en quarantaine, continue-t-il de recevoir son traitement pendant cette période de quarantaine?*
20. *Qu'en est-il du versement du traitement, si le membre du personnel ne peut reprendre le travail, car il ne pouvait pas rentrer en Suisse?*

H. Enregistrement des horaires

21. *Quelles sont les modalités horaires qui s'appliquent au membre du personnel en lien avec les situations spécifiques dues au nouveau coronavirus?*

A. Généralités

1. Quelles sont les bases légales relatives à la protection de la santé du personnel de l'Etat?

Sont applicables au niveau fédéral :

- La loi sur le travail (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, LTr; RS 822.11), mais uniquement les dispositions relatives à la santé au travail;
- L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, du 18 août 1993 (OLT 3 ; RS 822.113) ;
- La loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme, du 28 septembre 2012 (Loi sur les épidémies, LEp ; RS 818.101) et son ordonnance d'application, du 29 avril 2015 (OEp ; RS 818.101.1) (état au 17 février 2022);
- L'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19), du 19 juin 2020 (Ordonnance 3 COVID-19 ; RS 818.101.24), entrée en vigueur le 22 juin 2020 (état au 17 février 2022);

Au niveau cantonal, l'Etat employeur est tenu de mettre en œuvre le règlement concernant la protection de la santé et la sécurité du travail au sein de l'administration cantonale, du 28 juillet 1999 (RPST ; B 4 30.08).

[↑Retour aux FAQ](#)

2. Quelles sont les obligations de l'employeur pour protéger la santé de son personnel? Quelles sont les obligations des membres du personnel?

L'employeur est tenu – avec l'aide de spécialistes – de prendre ou de faire prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé du personnel ainsi que des élèves et étudiants (art. 5, al. 1 du règlement concernant la protection de la santé et la sécurité du travail au sein de l'administration cantonale, du 28 juillet 1999; RPST – B 4 30.08). Le Conseil d'Etat veille à une application uniforme et efficace des mesures au sein de l'administration cantonale. Il met à disposition les moyens nécessaires (art. 5, al. 3 RPST).

L'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 du 19 juin 2020 régit les obligations de l'employeur concernant la protection de la santé des travailleurs vulnérables.

Les collaboratrices et collaborateurs, les élèves, étudiantes et étudiants sont tenus de suivre les instructions reçues, de se conformer à la nouvelle organisation du travail, d'utiliser les équipements de protection individuelle distribués et d'observer scrupuleusement les règles indiquées (art. 6 RPST).

[↑Retour aux FAQ](#)

3. Qu'en est-il des mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 au 17 février 2022?

A partir du 17 février 2022, la majorité des mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 est abrogée, notamment la recommandation de télétravail de l'Office fédéral de la santé publique et l'obligation de porter le masque au travail. Les règles visant à protéger les personnes vulnérables sont quant à elles maintenues jusqu'à fin mars 2022.

L'isolement de 5 jours continue à s'appliquer aux personnes dépistées positives.

[↑Retour aux FAQ](#)

B. Missions à effectuer / affectation à d'autres missions / télétravail et travail au domicile / organisation

4. Un membre du personnel peut-il être tenu pour une période déterminée d'exercer d'autres tâches que celles qui sont prévues dans son cahier des charges, ou être affecté à une autre fonction ou un autre lieu de travail?

Oui. Il est possible que l'employeur ordonne de changer momentanément l'activité et/ou le lieu de travail, d'autant plus en raison des circonstances exceptionnelles (art. 12, al. 1 et 2 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 [LPAC ; B 5 05] ; art. 134 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 [LIP ; C 1 10]).

[↑Retour aux FAQ](#)

5. Dès le 17 février 2022, quelles sont les mesures qui s'appliquent en matière de télétravail et de travail à domicile ?

En principe, le télétravail revêt un caractère volontaire de la part du télétravailleur comme de l'employeur (art. 4 du règlement sur le télétravail, du 30 juin 2010 [RTt ; B 5 05.13]). Toutefois, en raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut ordonner à des membres du personnel de rester à la maison et de faire du télétravail.

Le Conseil d'Etat a adopté un arrêté le 17 février 2022 prévoyant que lorsque la nature des activités rend possible le télétravail et le travail à domicile, et dans la mesure où les besoins du service le permettent, le télétravail et le travail à domicile sont déployés à hauteur maximale de 40% du taux d'activité.

Les hiérarchies sont responsables de l'organisation du travail. Elles mettent en œuvre le télétravail et le travail à domicile dès le 21 février 2022 en tenant compte des exigences du service et en veillant à garantir la délivrance des prestations et à maintenir le lien entre les membres du personnel.

Les personnes vulnérables peuvent bénéficier d'un taux de télétravail et de travail à domicile supérieur à 40% de leur taux d'activité jusqu'au 31 mars 2022.

Le télétravail ne nécessite pas, pour le moment, de signer une convention selon le modèle existant puisque le futur règlement sur le télétravail va modifier les termes de cette convention.

Le membre du personnel en télétravail ou qui travaille à son domicile doit être joignable et disponible à distance selon son horaire usuel.

A noter que le télétravail ne donne pas droit, non plus, à une indemnité (art. 16, al.1 RTt).

[↑Retour aux FAQ](#)

6. A quelles formalités doit se conformer le membre du personnel résidant en France et qui doit se rendre en Suisse pour exercer son activité professionnelle?

Il n'existe plus de mesures sanitaires liées au Covid-19 aux frontières et à l'entrée en Suisse depuis le 17 février 2022.

[↑Retour aux FAQ](#)

D. Absences liées à la pandémie

7. Le membre du personnel peut-il refuser de venir travailler par peur d'être contaminé?

Non. En l'absence de tout danger immédiat pour sa vie et son intégrité corporelle, le membre du personnel est tenu de se présenter à son poste de travail.

Si le membre du personnel ne se rend pas au travail sans motif justificatif, l'employeur peut adopter les mesures de droit du personnel prévues en cas d'absence non excusée (par exemple la réduction

des vacances ; art. 28 RPAC ou la suppression du traitement ; art. 53, al. 2 et 58, al. 2 RPAC ; art. 53, al. 2 RStCE). Si le membre du personnel persiste à refuser de se rendre au travail, cette attitude pourra être assimilée à une violation de ses devoirs de service et faire l'objet d'une sanction disciplinaire, voire une résiliation des rapports de service.

[↑Retour aux FAQ](#)

8. Est-ce que le membre du personnel peut garder ses enfants à la maison afin qu'ils ne soient pas contaminés à l'école ou à la crèche? Que se passe-t-il s'il ne se rend pas au travail pour cette raison?

Si aucune mesure n'a été décrétée ou si aucune recommandation n'a été émise par les autorités, ce choix pourra être assimilé à une absence injustifiée.

[↑Retour aux FAQ](#)

9. Quelle est la situation du membre du personnel qui demande à rester à la maison pour garder son enfant (jusqu'à l'âge de 12 ans) lorsque celui-ci est placé en isolement par décision du médecin cantonal?

Une solution pour la garde des enfants doit être trouvée. Si une garde n'a pas pu être organisée, le membre du personnel doit pouvoir, avec l'accord de sa hiérarchie, faire du télétravail ou du travail à domicile, le temps de trouver une solution.

Si le télétravail ou le travail à domicile n'est pas possible, le membre du personnel est exceptionnellement autorisé à utiliser le congé spécial prévu à l'art. 33, al. 1, let. n) ch. 1, RPAC, respectivement l'art. 29, al. 1, let. i) RStCE, le temps de trouver une solution de garde.

Dans tous les cas, la décision d'isolement ou le certificat médical doit être fourni sinon l'absence est injustifiée.

[↑Retour aux FAQ](#)

10. Un membre de la famille d'un.e collaborateur.trice ou une personne en faveur de laquelle il.elle remplit une obligation d'entretien est atteint par le coronavirus et requiert son aide. Le membre du personnel doit-il néanmoins se rendre à son travail? Est-ce qu'il touchera son traitement s'il ne s'y rend pas?

Le membre du personnel qui doit prendre en charge les personnes suivantes atteintes dans leur santé, à savoir :

- un membre de sa famille : parents en ligne directe ascendante ou descendante, frères, sœurs, conjoint, partenaire enregistré, beaux-parents;
- le partenaire avec lequel il mène une vie de couple depuis 5 ans;
- une personne en faveur de laquelle le membre du personnel remplit une obligation légale d'entretien

peut bénéficier d'un congé limité au temps nécessaire à la prise en charge et à 15 jours par année civile au total, moyennant un certificat médical dès le 1^{er} jour, sauf pour les enfants jusqu'à 10 ans. Cette disposition est extraite de l'art. 33, al. 1, let. n, ch. 1, 2 et 3 RPAC et de l'art. 29, al. 1, let. i, RStCE.

Le membre du personnel concerné est tenu d'examiner le plus rapidement possible d'autres solutions de prise en charge de ce membre de la famille ou de la personne en faveur de laquelle il remplit une obligation d'entretien.

[↑Retour aux FAQ](#)

E. Personnes vulnérables

11. Qui est considéré comme personne vulnérable? Faut-il produire un certificat médical pour en attester?

[Le site de l'OFSP renseigne sur les personnes vulnérables.](#) A noter que ces dispositions évoluent régulièrement.

L'art. 27a de l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) du 19 juin 2020 (Ordonnance 3 COVID-19; RS 818.101.24) précise quelles personnes sont considérées comme vulnérables (art. 27a, al. 10 ordonnance 3 COVID-19), respectivement qui ne sont pas considérées comme vulnérables (art. 27a, al. 11 ordonnance 3 COVID-19):

Art. 27a, al. 10

Sont considérées comme vulnérables:

- a. *les femmes enceintes;*
- b. *les personnes qui souffrent des pathologies ou des anomalies génétiques énumérées à l'annexe 7 et qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales.*

Art. 27a, al. 11

Ne sont pas considérées comme vulnérables:

- a. *les femmes enceintes qui sont vaccinées contre le COVID-19, durant 270 jours à compter de la vaccination complète;*
- b. *les personnes visées à l'al. 10 qui ont contracté le SARS-CoV-2 et sont considérées comme guéries:*
 1. *sur la base d'une analyse de biologie moléculaire pour le SARS-CoV-2 : durant 270 jours à compter du 11^{ème} jour suivant la confirmation de l'infection;*
 2. *sur la base d'une analyse des anticorps contre le SARS-CoV-2 : durant la validité du certificat correspondant.*

Le membre du personnel vulnérable fait valoir sa situation par une déclaration personnelle. L'employeur peut, au cas par cas, demander un certificat médical. Le certificat médical doit porter uniquement sur la vulnérabilité et sur la capacité de travailler en lien avec le COVID-19 et non sur d'autres aspects relatifs à la santé. Voir également le point ci-dessous.

[↑Retour aux FAQ](#)

12. Existe-t-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes vulnérables?

1. La personne vulnérable bénéficie d'un droit au télétravail ou au travail à domicile dans la mesure du possible.
2. Si le télétravail ou le travail à domicile n'est pas possible, des tâches de substitution équivalentes pouvant être effectuées depuis la maison sont attribuées au membre du personnel, sans modification du traitement. A cette fin, la hiérarchie prend les mesures organisationnelles et techniques nécessaires.
3. Si le membre du personnel ne peut pas remplir ses obligations professionnelles depuis la maison car, pour des raisons de service, sa présence sur place est partiellement ou entièrement indispensable, il exerce alors son activité habituelle sur place, pour autant que des conditions soient remplies. La place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu. On peut attribuer une pièce au membre du personnel ou définir clairement les limites de son poste de travail afin de garantir le respect de la distance minimale entre les personnes. Si un contact étroit est inévitable, d'autres mesures de protection doivent être prises selon le principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle).

4. S'il n'est pas possible d'occuper le membre du personnel conformément aux chiffres 1 à 3, la personne concernée se voit attribuer sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions susmentionnées (aménagement du poste sans contact étroit avec d'autres personnes et principe STOP), rétribuées au même traitement, même si ces tâches divergent du cahier des charges.

Si aucune des possibilités ne convient, l'employeur accorde au membre du personnel un congé avec maintien du traitement. Dans ce cas, la personne vulnérable doit prouver sa vulnérabilité au moyen d'un certificat médical présenté à intervalles réguliers.

Les discussions entre la hiérarchie et le membre du personnel sont essentielles pour garantir la protection des personnes vulnérables et permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires.

L'art. 27a de l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) du 19 juin 2020 (RS 818.101.24) précise dans quelles conditions les personnes vulnérables peuvent travailler. Il s'agit d'obligations que l'employeur doit respecter même si le membre du personnel manifeste la volonté d'y renoncer.

[↑Retour aux FAQ](#)

F. Certificat médical / Suppression de la quarantaine / Décision de maintien au domicile

13. En cas de maladie, à quel moment faut-il produire un certificat médical?

Un certificat médical doit être produit, comme habituellement, à partir de 3 jours civils d'absence (conformément à la fiche MIOPE 08.01.02).

[↑Retour aux FAQ](#)

14. Le membre du personnel qui a été en contact étroit avec une personne qui a été testée positive au nouveau coronavirus peut-il être mis en quarantaine-contact?

A partir du 3 février 2022, la quarantaine-contact est supprimée conformément à la décision du Conseil fédéral.

[↑Retour aux FAQ](#)

15. Que doit faire le membre du personnel atteint d'une maladie aiguë qui pourrait être causée par le nouveau coronavirus? Doit-il fournir un certificat médical?

En cas de maladie, les règles habituelles s'appliquent, à savoir la production d'un certificat médical dès le 3^{ème} jour civil d'absence.

[↑Retour aux FAQ](#)

16. Le membre du personnel testé positif au coronavirus doit-il fournir un certificat médical?

En cas de test positif au nouveau coronavirus, un certificat médical ou la mesure de placement en isolement du service du médecin cantonal doit être produit.

[↑Retour aux FAQ](#)

17. L'employeur peut-il exiger du membre du personnel infecté par le coronavirus qu'il le lui annonce?

Le certificat médical ou la mesure de placement en isolement du service du médecin cantonal ne contient pas de diagnostic, mais seulement la durée de l'incapacité de travail probable. Le membre du personnel peut indiquer volontairement le motif de l'absence (p. ex. coronavirus). Le devoir

d'information n'existe que si le membre du personnel est au courant de sa maladie et continue d'aller travailler.

[↑Retour aux FAQ](#)

18. L'employeur peut-il imposer au membre du personnel de rentrer à son domicile?

Le service du médecin cantonal de Genève est compétent pour les seuls résidents genevois. Le membre du personnel a le devoir d'informer l'employeur s'il fait l'objet d'une mesure d'isolement prescrite par le médecin cantonal de son lieu de résidence ou par les autorités françaises.

L'employeur tient compte d'une éventuelle mesure pour le maintien à domicile. Si ce n'est pas le cas, l'employeur se réserve le droit d'ordonner au membre du personnel de ne pas venir à son poste de travail s'il constate que ce dernier présente des signes de la maladie du coronavirus ou s'il le soupçonne fortement d'avoir contracté cette maladie.

En cas de maladie, le membre du personnel se conforme au point 16 ci-dessus.

[↑Retour aux FAQ](#)

G. Voyages et vacances

19. Si le membre du personnel ne peut pas reprendre le travail car son lieu de vacances a été mis en quarantaine, continue-t-il de recevoir son traitement pendant cette période de quarantaine?

Dès la date de la reprise prévue, les principes posés par la fiche MIOPE [03.03.09](#) s'appliquent par analogie au membre du personnel.

[↑Retour aux FAQ](#)

20. Qu'en est-il du versement du traitement, si le membre du personnel ne peut reprendre le travail, car il ne pouvait pas rentrer en Suisse?

Les principes posés par la fiche MIOPE [03.03.09](#) s'appliquent par analogie au membre du personnel. Dans la mesure du possible, les personnes bloquées à l'étranger doivent trouver un moyen de rentrer. Si cela n'est pas possible, elles doivent essayer de travailler à distance en se connectant sur poste ou un téléphone si Wi-Fi possible.

[↑Retour aux FAQ](#)

H. Enregistrement des horaires

21. Quelles sont les modalités horaires qui s'appliquent au membre du personnel en lien avec les situations spécifiques dues au nouveau coronavirus?

Ces modalités s'appliquent quel que soit l'horaire du membre du personnel (à la confiance, variable, irrégulier ou fixe). Elles peuvent être modifiées et/ou prolongées en cas de besoin.

- a) Pendant les périodes pendant lesquelles le membre du personnel exerce ses activités à hauteur de son taux d'activité ("sur place", par télétravail, à domicile): les saisies et les principes habituels s'appliquent.
- b) En cas de test positif au nouveau coronavirus, un certificat médical ou la mesure de placement en isolement du service du médecin cantonal doit être produit (voir point 16) : application du code SIRH-M "Maladie".
- c) Pour les personnes vulnérables
 - i. Télétravail ou travail à domicile possible : saisies/principes habituels;
 - ii. Télétravail ou travail à domicile possible partiellement :

- saisies/principes habituels pour la période d'activité et
 - application du code SIRH-VUL "Confinement personnel vulnérable" pour la période inoccupée.
- iii. Télétravail ou travail à domicile impossible : application du code SIRH-VUL "Confinement personnel vulnérable". Un certificat médical doit être produit (voir point 11).
- d) Lorsque le membre du personnel garde son enfant lorsque celui-ci est placé en isolement par décision du médecin cantonal ou sur la base d'un certificat médical (voir point 9); les règles ci-dessous s'appliquent, selon que le télétravail ou le travail à domicile est possible ou non.
- i. Télétravail ou travail à domicile possible : saisies/principes habituels;
- ii. Télétravail ou travail à domicile possible partiellement :
- saisies/principes habituels pour la période d'activité et
 - application du code SIRH-MPC "Maladie de proche" pour la période inoccupée.
- iii. Télétravail ou travail à domicile impossible : application du code SIRH-MPC "Maladie de proche".

L'ensemble de ces normes s'applique aux membres du personnel annualisés dans la limite de la durée hebdomadaire du travail (horaire réglementaire).

[↑Retour aux FAQ](#)