

**quels sont vos  
droits?**

**2010**

# **Economie domestique**

**vos conditions de travail en un coup d'oeil**



**Sit** **syndicat**  
interprofessionnel  
de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - CP 3287 - 1211 Genève 3 - [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch) - 022 818 03 00

# **Travailleuses et travailleurs de l'économie domestique, vous avez des droits !**

---

**... dans votre intérêt, il s'agit de les faire respecter !**

---

Que vous soyez gouvernante, cuisinier, cuisinière, valet de chambre, femme de chambre, femme de ménage, chauffeur, jardinier, repasseuse, personnel de compagnie pour personnes âgées ou handicapées ... Que vous soyez employé-e dans un ménage privé ou dans une institution non soumise à une convention collective de travail... vos conditions de travail et de salaire sont réglées par un **contrat-type de travail**. Son contenu a été adopté par les autorités cantonales, par le biais de la Chambre des relations collectives de travail. Les dispositions contenues dans ce contrat-type doivent être respectées par votre employeur. Il va sans dire que vous pouvez bénéficier de conditions plus favorables que celles contenues dans ce document officiel, par la signature d'un **contrat de travail écrit** entre votre employeur et vous-même. Dans ce cas, vous pouvez également vous référer au contrat-type pour toutes les questions non réglées ou abordées dans ce contrat personnel.

Les normes, les règles et les conditions définies dans le contrat-type sont donc les conditions minimums auxquelles vous avez droit, dans tous les emplois compris dans l'économie domestique et sur tout le territoire du canton de Genève. Cette réglementation vous concerne et vous protège tous et toutes,

que vous travailliez à temps complet ou à temps partiel, que vous ayez un ou plusieurs emplois à temps partiel, que vous ayez ou non un statut légal en Suisse. L'économie domestique regroupe des activités professionnelles parmi les plus pénibles et les plus ingrates qui soient; celles-ci sont trop souvent exposées à de multiples abus; souvent les employeurs, eux-mêmes peu au fait des règles régissant le droit du travail, profitent de votre méconnaissance de vos droits pour encore mieux vous exploiter et abuser de vous !

Le secteur de l'économie domestique englobe des emplois très dispersés, mais nombreux, que l'on peut évaluer, pour le seul canton de Genève, à plus de 30'000. C'est dire si vous êtes des milliers à être concernés par une application correcte du contrat-type du secteur. Nous souhaitons, par cette brochure, vous aider à mieux connaître vos droits, à vous présenter les points essentiels contenus dans la réglementation en vigueur, à vous inviter à nous rencontrer...

Le SIT a pour seul but de vous défendre, de vous informer sur vos droits, de vous accompagner dans vos démarches, le cas échéant de déposer plainte pour vous auprès de la justice des Prud'hommes, de vous aider à mieux vous organiser afin d'améliorer vos conditions de travail.

**Nous tenons des permanences d'accueil chaque jour**

**lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14 à 17 h.**

**(juillet - août : lundi, mercredi et vendredi)**

**16, rue des Chaudronniers**

Que vous soyez syndiqué-e ou non, que vous soyez ou non en possession d'une autorisation de résidence et/ou de travail, nous vous accueillons sans aucune discrimination et en toute sécurité. Ne vous laissez pas intimider par les éventuelles menaces de votre employeur : c'est votre droit le plus strict et fondamental que de faire respecter et d'améliorer vos conditions de travail !

**BIENVENUE !**

## ***Sommaire***

---

<b>I.</b>	<b>Economie domestique : quel contrat-type pour qui ?</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Quels sont vos droits</b>	<b>3</b>
	1. Contrat-type de travail pour les travailleurs-euses de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel . . . . .	3
	2. Contrat-type de travail pour les travailleurs-euses au pair de 18 à 30 ans . . . . .	7
	3. Contrat-type de travail pour les jeunes gens au pair mineurs . . . . .	8
<b>III.</b>	<b>Dire NON au harcèlement sexuel et psychologique</b>	<b>9</b>
<b>IV.</b>	<b>Travailleuses et travailleurs sans statut légal, vous avez des droits !</b>	<b>9</b>
<b>V.</b>	<b>Le chèque service</b>	<b>11</b>
<b>VI.</b>	<b>Le SIT</b>	<b>12</b>

---

# I. *Économie domestique : quel contrat-type pour qui ?*

Il y a trois contrats-types qui réglementent les relations de travail dans l'économie domestique. Ce sont les contrats type :

## 1. *... pour les travailleurs-euses à temps complet ou partiel*

Applicable aux travailleurs-euses de l'économie domestique, âgé-e-s de 18 ans au moins et occupé-e-s à plein temps ou à temps partiel, notamment aux employé-e-s de maison, aux maîtres d'hôtels, gouvernantes, cuisiniers-ères, valets de chambre, femmes de chambre, chauffeurs, jardiniers-ères, personnel de compagnie pour personnes âgées ou handicapées.

## 2. *... pour les travailleurs-euses au pair de 18 à 30 ans*

Applicable aux travailleurs-euses âgé-e-s de 18 à 30 ans qui viennent aider au ménage dans une famille, en prenant des cours de français ou faisant des études parallèlement dans le canton de Genève.

## 3. *... pour les jeunes gens au pair mineurs*

Applicable aux jeunes gens âgés de 15 à 18 ans aidant au ménage.

# II. *Quels sont vos droits ?*

## 1. **Contrat-type pour les travailleurs-euses à temps complet et à temps partiel**

Ce contrat-type s'applique aux employé-e-s de maison, logé-e-s ou non, occupé-e-s à temps complet ou à temps partiel. Toutefois, si vous avez un contrat de travail **écrit**, c'est ce dernier qui s'applique. Pour toutes les questions qui ne sont pas réglées dans votre contrat de travail **écrit**, vous pouvez vous référer au contrat-type.

### *Durée du travail*

La durée hebdomadaire de travail pour les travailleurs-euses à **temps**

**complet** est de 45 heures par semaine. Le/la travailleur-euse doit bénéficier d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir et d'une pause d'une heure au cours de la journée. Ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail.

La durée journalière du travail ne doit pas dépasser 8 heures pour les travailleurs-euses à **temps partiel**. L'employé-e qui serait occupé-e une journée entière doit bénéficier d'une pause d'au minimum 1/2 h pour le repas de midi

et du soir et d'une pause d'une heure au cours de la journée; pauses non comprises dans la durée du travail.

### Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, qui ne sont pas compensées par un congé d'une durée au moins égale, sont payées avec une majoration de 25%.

Les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit, au choix de l'employé-e, soit au paiement d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50%.

Les heures supplémentaires effectuées entre 22 h et 6 h donnent droit, au choix du/ de la travailleur-euse, soit au paiement d'un salaire majoré de 100%, soit à un congé majoré de 100%.

Pour les employé-e-s **à temps partiel**, chaque heure effectuée en plus des 8 heures par jour doit être considérée comme heure supplémentaire.

### Frais de déplacement

Pour les **temps partiels**, l'employeur doit rembourser les frais de déplacement si le lieu de travail est éloigné de plus de 1,5 km du domicile de l'employé-e.

### Repos hebdomadaire

Le/la travailleur-euse a droit à un jour et demi de congé par semaine. Il/elle doit bénéficier d'un jour entier de congé par semaine, en principe le dimanche.

Si le dimanche de congé ne peut être régulièrement accordé, le jour de congé doit coïncider avec un dimanche au moins deux fois par mois.

Le/la travailleur-euse a droit à un demi-jour ouvrable de congé par semaine en plus du jour entier de congé. Si le demi-jour de congé est accordé le

matin, le/la travailleur-euse reprend son travail à 13 h. Si le demi-jour de congé commence après 13 h, il/elle n'a pas à reprendre le service le soir.

A condition que l'employé-e y consente, plusieurs jours de congé peuvent être groupés. Toutefois, les jours de congé groupés ne peuvent excéder 4 jours, au maximum 3 fois par année.

### Jours fériés

Le/la travailleur-euse a droit aux jours fériés suivants : 1er janvier, Vendredi-saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire.

Si le/la travailleur-euse doit travailler pour une raison valable un jour férié légal, qui ne tombe pas un dimanche, il/elle doit bénéficier d'un jour de congé en compensation.

Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée.

### Assurance accident

L'employeur est tenu d'assurer l'employé-e contre les risques d'accident professionnel.

L'employé-e est aussi assuré-e contre les accidents non professionnels si la durée de travail dépasse 8 heures par semaine chez le même employeur.

### Assurances : perte de gain en cas de maladie, maternité

Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, le/la travailleur-euse dont le taux d'occupation est égal ou supérieur à 70% (31 h. hebdomadaires) qui est empêché-e de

travailler sans sa faute pour cause de maladie ou de grossesse est assuré-e par son employeur pour l'assurance perte de gain maladie, avec une couverture de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Si son taux de travail est plus bas que 70%, il/elle reçoit son salaire pendant une période limitée : 3 semaines au cours de la 1<sup>re</sup> année de service, 1 mois après un an, 2 mois après 2 ans, 3 mois de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service.

En cas de maternité, l'employée a droit à un congé maternité de 16 semaines après l'accouchement, payé à 80%.

### Assurance maladie

Le/la travailleur-euse doit s'assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers.

### Charges sociales

L'employeur est tenu d'effectuer les retenues des charges sociales (AVS, LPP, chômage, assurance maternité) ainsi que les impôts à la source pour les titulaires d'un permis L, B, G (frontaliers), N, etc.

### Vacances

La durée des vacances annuelles est de :

- 4 semaines entre 20 ans et 50 ans;
- 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
- 5 semaines après 20 ans de service;
- 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus et 5 ans de service chez le même employeur.

Pendant les vacances, le/la travailleur-euse a droit à son salaire. S'il/elle est logé-e et/ou nourri-e, il/elle a également droit à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

En cas d'absence de l'employeur, le/la travailleur-euse a droit à son salaire, à son entretien complet ou à une indemnité de nourriture.

Sauf accord préalable écrit entre les parties, le temps pendant lequel le/la travailleur-euse est en voyage ou en vacances avec l'employeur ne compte pas comme vacances.

Pendant les vacances, le/la travailleur-euse **à temps partiel** a droit à une indemnité calculée à raison de :

- 8,33% du salaire brut réalisé au cours des douze derniers mois pour les travailleurs-euses qui ont droit à 4 semaines de vacances;
- 10,64% du salaire brut réalisé au cours des douze derniers mois, pour les travailleurs-euses qui ont droit à 5 semaines de vacances.

### Absences justifiées

En plus des congés ordinaires, l'employeur doit accorder à l'employé-e, sans qu'il y ait réduction du salaire :

- 3 jours de congé en cas de décès du/de la conjoint-e, du père, de la mère ou d'un enfant;
- 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une soeur ou de leur conjoint-e, des grands-parents, ainsi que de beaux-parents.
- 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle et d'une tante.

Lorsque les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train simple course dure plus de 8 heures, un jour de congé supplémentaire doit être accordé.

- 3 jours de congé en cas de mariage
- 1 jour de congé lors de la naissance d'un enfant
- 1 jour de congé par an lors d'un déménagement

Si un jour d'absence tombe sur un jour non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé.

### Délai de congé

Durant le temps d'essai (qui est de deux semaines), le délai de congé est de trois jours. Après le temps d'essai, il est d'un mois pour la fin d'un mois, quelle que soit la durée du contrat de travail. **Il doit être donné par écrit.**

### Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas licencier :

- pendant l'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et cela durant 30 jours au cours de la 1<sup>re</sup> année de service, durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service;
- pendant la grossesse et durant les 16 semaines suivant l'accouchement.

Le congé donné pendant les périodes de protection est nul. Si le congé est donné avant l'incapacité de travail, le délai de congé est suspendu et continue à courir après la période de protection susmentionnée.

**Contactez le SIT  
en cas de licenciement.**

### Salaires, logement et nourriture

Les salaires minima sont les suivants (en francs):

#### **Personnel qualifié avec CFC :**

- jardinier-ère : 4'760.-
- cuisinier-ère : 4'320.-
- chauffeur-euse : 4'320.-
- maître d'hôtel et gouvernante : 4'190.-
- valet de chambre et femme de chambre : 3'990.-

#### **Personnel qualifié avec un autre CFC ou expérience utile au poste : 3'790.-**

#### **Personnel sans qualification : 3'575.-**

Si vous êtes nourri-e et/ou logé-e par votre employeur, il peut vous faire les déductions suivantes sur votre salaire mensuel (en francs):

- petit déjeuner : 105.-
- repas de midi : 300.-
- repas du soir : 240.-
- logement : 345.-
- total nourriture et logement : 990.-

Si vous êtes nourri-e par votre employeur, la nourriture doit être saine et suffisante.

Si vous êtes logé-e par l'employeur, vous avez droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée, bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).

### Salaires à l'heure (en francs)

Pour les travailleurs **à temps partiel**, les salaires minima sont les suivants :

#### **Personnel qualifié avec CFC :**

- jardinier-ère : 24.85
- cuisinier-ère : 22.65
- chauffeur-euse : 22.65
- maître d'hôtel et gouvernante : 21.95
- valet de chambre et femme de chambre : 20.90

#### **Personnel qualifié avec un autre CFC ou expérience utile au poste : 19.90**

#### **Personnel sans qualification : 18.75**

Au cas où vous recevez les vacances avec le salaire horaire, il faut ajouter 8,33% pour 4 semaines de vacances ou 10,64% pour 5 semaines de vacances.

Il faut préciser que ces salaires sont bien inférieurs aux salaires usuels attribués dans la profession.

L'employeur est tenu de donner chaque mois le décompte de salaire.

## 2. Contrat-type pour les travailleurs-euses au pair de 18 à 30 ans

Ce contrat-type s'applique aux personnes âgées de 18 à 30 ans occupées partiellement à des activités familiales courantes dans un ménage privé contre nourriture, logement, blanchissage ainsi qu'argent de poche et qui se perfectionnent dans la langue française ou suivent des études dans le canton de Genève.

L'employeur doit autoriser le/la travailleur-euse à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire. Le/la travailleur-euse doit suivre un enseignement en français pendant 4 heures au minimum par semaine.

### *Durée du travail*

La durée du travail ne doit pas excéder 5 heures par jour, soit 30 heures par semaine.

Le/la travailleur-euse ne peut pas être chargé-e d'effectuer des heures supplémentaires.

### *Salaires*

Le salaire est de 790 francs par mois plus la nourriture et le logement à calculer au minimum du taux de l'AVS.

Si l'employé-e n'est pas logé-e ou nourri-e par l'employeur, il/elle reçoit 345 francs pour le logement et 645 francs pour la nourriture. Le salaire de référence pour le paiement des cotisations sociales, telles que AVS, chômage, 2e pilier, accident, assurance maternité est de 1670.- francs par mois.

### *Repos hebdomadaire, maladie, accident, jours fériés, délai de congé, protection contre le licenciement, vacances*

Voir le contrat-type N° 1 : les dispositions sont identiques.

### 3. Contrat-type pour les jeunes gens au pair mineurs

Ce contrat s'applique aux jeunes gens au pair mineurs (aides de ménage) libéré-e-s de la scolarité obligatoire, âgé-e-s de 15 à 18 ans, occupé-e-s à temps complet ou partiel, dans le canton de Genève, à des activités familiales courantes dans un ménage privé.

L'aide de ménage doit être initié-e à son travail et assisté-e par l'employeur ou son/sa conjoint-e, qui doit notamment veiller à sa santé et à sa sécurité au travail.

Les gros travaux ne peuvent pas lui être demandés (par exemple nettoyage des vitres, à fond, etc).

La responsabilité des repas, de l'entretien du ménage et de l'éducation des enfants ne peut en aucun cas incomber à l'aide de ménage seul-e.

L'aide de ménage à plein temps doit avoir la possibilité, pendant 4 heures par semaine au minimum, d'apprendre la langue française ou d'en perfectionner ses connaissances et d'accroître sa culture générale.

#### *Temps de travail*

##### **Aide de ménage à plein temps**

La durée du temps de présence et de travail dans le ménage est de 30 heures par semaine.

La période de baby-sitting est comprise dans ces 30 heures. Par contre, la durée du déplacement aux cours n'est pas comprise.

La durée du repos quotidien d'une aide de ménage est d'au moins 12 heures consécutives.

L'aide de ménage peut être tenu-e par l'employeur à être présent-e sur son lieu de travail un soir par semaine, jusqu'à 23 h. Dans ce cas, la reprise du travail le lendemain est fixée à 9 h 30.

L'aide de ménage doit bénéficier d'une pause d'une heure au minimum au cours de la journée; cette pause n'est pas comprise dans la durée du temps de présence et de travail.

##### **Aide de ménage à temps partiel**

La durée de travail ne peut pas excéder 7 heures par jour sur un total de 30 heures hebdomadaires.

L'aide de ménage à temps partiel ne peut être appelé-e à travailler de 22 h à 6 h ni les dimanches et les jours fériés.

#### *Salaires*

Le salaire de l'aide de ménage occupé-e à plein temps est composé de 640 francs par mois au minimum, ainsi que de la nourriture et du logement qui est fixé à 990 francs par mois.

Le salaire de l'aide de ménage à temps partiel est de 16.80/ h .

Une feuille de salaire doit être remise à l'employé-e à la fin de chaque mois.

*Repos hebdomadaire, maladie, accident, nourriture, jours fériés, vacances, délai de congé, protection contre le licenciement.*

Voir le contrat-type N° 1 : les dispositions sont identiques.

### ***III. Dire NON au harcèlement sexuel et psychologique***

---

Travailler dans une maison privée, où vous vous retrouvez souvent seul-e avec votre employeur, peut vous exposer à des actes de harcèlement sexuel et psychologique. Il est évident que cela est interdit par la loi !

Votre employeur a l'obligation de respecter votre personnalité et de ne pas mettre en danger votre santé psychique et physique !

Si, dans votre travail, vous êtes victime de propos déplacés, sexistes ou racistes, de gestes non désirés, d'attouchements sexuels, il faut oser réagir **immédiatement** ! Ne mettez pas en

danger votre santé, ne vous laissez pas détruire !

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel et/ou psychologique, venez nous en parler à la permanence du secteur. Le SIT a l'expérience de la défense des personnes confrontées à ces problèmes. Nous pouvons donc entreprendre avec vous les démarches adéquates afin de faire cesser les actes de harcèlement sexuel et/ou psychologique et de dénoncer votre employeur aux instances juridiques compétentes en la matière.

### ***IV. Travailleuses et travailleurs sans statut légal, vous avez des droits !***

---

Vous êtes des milliers, à Genève, à travailler dans le secteur de l'économie domestique, sans pour autant être au bénéfice d'un statut légal et donc sans une autorisation officielle de travail. En fait, vous êtes victimes d'une situation totalement hypocrite car si vous avez un emploi, ou plusieurs emplois à temps partiel, c'est donc que notre canton a besoin de vous.

Le secteur de l'économie domestique dans lequel vous travaillez met sur le marché du travail des emplois fatigants, le plus souvent mal rémunérés, précaires... des emplois que peu de travailleuses suisses ou immi-

gré-e-s régularisés acceptent encore d'occuper. Pourtant ces emplois sont indispensables. Les employeurs profitent trop souvent de votre situation de grande précarité et de votre réticence à vous défendre - par peur d'être dénoncé-e-s auprès des autorités de police. Plus que pour tout autre travailleur-euse, les employeurs abusent de vous, vous exploitent, ne respectent pas les conditions de travail auxquelles vous avez droit... du fait que vous êtes clandestins-es, du fait que vous craigniez, à juste titre d'être renvoyés-es hors de Suisse.

**Mais vous avez des droits : sur le plan du travail, ces droits sont exactement les mêmes que ceux de vos collègues suisses ou qui ont un permis de séjour et une autorisation officielle de travail.**

Le contrat-type de travail de l'économie domestique s'applique également à vous, que vous travailliez à temps complet ou partiel, que vous ayez un ou plusieurs employeurs.

Il est donc essentiel que vous défendiez, avec notre appui, vos conditions de travail et que vous luttiez ensemble pour votre dignité. Vous êtes en droit d'exiger, au minimum, le salaire figurant dans le contrat-type de travail, ainsi que de faire respecter votre horaire de travail, votre temps de vacances, les indemnités qui vous sont dues. Tout comportement abusif ou autoritaire de votre employeur peut être dénoncé auprès de la Justice. Avec notre appui, vous serez défendus en toute discrétion; aucune démarche n'est entreprise de notre part sans votre plein accord.

### *Assurance maladie*

---

Malgré votre statut précaire, vous avez le droit de vous affilier auprès d'une caisse maladie qui couvre vos frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers. Certaines caisses tentent de refuser les personnes sans statut légal, ce qu'elles ne sont pas autorisées de faire. Mais les cotisations à l'assurance maladie sont élevées : raison de plus pour améliorer votre salaire, afin que

vous soyez en mesure de payer ces frais.

### *Autorisation de séjour*

---

**En ce qui concerne votre situation d'illégalité : vous savez que nous menons, avec toutes et tous les travailleurs-euses sans statut légal, avec leur accord, une action unitaire visant à obtenir une régularisation collective pour toutes et tous. Si vous ne l'avez pas encore fait, venez déposer votre dossier auprès de notre permanence syndicale.**

La procédure pour mener à bien cette action est très complexe. Bien que les autorités du canton de Genève soient ouvertes au dialogue sur cette question, elles n'ont que peu de pouvoir en la matière. Ce sont les autorités fédérales, à Berne, qui décideront en dernier ressort. L'action collective est en cours, mais elle sera longue et vous devrez vous armer de patience avant d'obtenir, nous l'espérons, une régularisation de votre situation. Venez vous renseigner auprès de notre permanence, adhérez à notre action si vous ne l'avez pas encore fait. Le SIT vous soutient et vous soutiendra tout au long de la procédure.

**Mieux que quiconque, vous savez que l'unité et la solidarité sont des facteurs indispensables pour réussir dans de telles actions. Nous sommes à votre disposition ; nous nous réjouissons de vous rencontrer à notre permanence syndicale.**

# V. Le chèque service

*Dans votre intérêt, l'employeur doit y souscrire*

Les autorités cantonales, après nos demandes réitérées, ont mis sur pied depuis janvier 2004, un service fort utile pour les employeurs : le chèque -service, qui vous est également très profitable, en tant que travailleur-euse. Ce nouveau service est un début de réponse à un problème trop souvent constaté : la plupart de vos employeurs ne respectent pas vos droits en matière d'assurances sociales ; ils ne vous déclarent pas à l'assurance vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance-invalidité (AI), à l'assurance maternité (Amat), à l'assurance accidents (AC)...

Les employeurs prétextent que les contraintes administratives liées au respect de ces assurances sont trop lourdes et trop compliquées. Ils n'ont dorénavant plus d'excuse à faire valoir, ils doivent respecter cette partie importante de votre contrat de travail.

Pour décharger les employeurs de ces démarches administratives, l'Etat a mandaté l'entreprise sociale privée PRO.

Ainsi Chèque service a pour but :

- de prendre en charge la gestion comptable de tout le système;
- de vous garantir une protection sociale de base;
- de décharger vos employeurs des démarches administratives, tout en les mettant en règle avec les assurances;
- de permettre une meilleure transparence des relations du travail.

Pratiquement, votre employeur doit s'inscrire auprès du Chèque service et remplir un formulaire vous concernant. Les charges prévisibles que l'employeur doit verser pour toutes les assurances et les frais se montent à 20% de votre salaire : environ 14% pour les charges sociales (total de la part de l'employeur et de la vôtre) et environ 6% pour les frais administratifs. Les informations concernant ce nouveau service sont disponibles auprès des mairies et des principaux services sociaux. Nous vous conseillons de demander à votre employeur de souscrire à ce service. Contactez le SIT si nécessaire.

## **Contact :**

Chèque service  
case postale 361  
1213 Petit-Lancy 1

tél. : 022 301 73 16 - fax : 022 544 67 59

[www.chequeservice.ch](http://www.chequeservice.ch)

courriel : [information@chequeservice.ch](mailto:information@chequeservice.ch)

## **VI. Le SIT**

---

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de tous les secteurs professionnels (terre, bâtiment, métallurgie, hôtellerie, restauration, industrie alimentaire, vente, services, économie domestique, nettoyage, fonction publique). Quant vous y adhérez, vous n'adhérez donc pas seulement à un syndicat pour l'économie domestique : si vous changez de profession ou de secteur, le SIT vous défendra également.

### ***Les objectifs du SIT***

---

- Défendre les intérêts de chaque travailleur-euse, sans distinction de profession, de nationalité, de statut et de sexe.
- Renforcer la solidarité entre tous et toutes les travailleurs-euses.
- Lutter pour l'amélioration des conditions de travail et pour de meilleurs salaires, pour un statut stable pour chacun-e.
- Renforcer les libertés syndicales pour que chaque travailleur-euse puisse librement se syndiquer.

### ***Quelques services du SIT***

---

- Organisation de réunions d'information et afin d'améliorer les conditions de travail.
- Défense juridique sur les problèmes liés au travail et aux permis de travail.
- Fonds de grève.
- Formation syndicale.
- Journal syndical SIT-Info, brochures d'informations et autres publications.
- Caisse chômage.
- Remplissage et contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc.

## Le SIT au service de ses membres:

► Cette brochure explique quels sont vos droits. Ce sont des droits minimaux, qui doivent être respectés ! A l'aide des informations contenues dans cette brochure, contrôlez vos fiches de paie, vos jours de congé, vos heures supplémentaires, vos vacances, etc.

**Une question, des infos?  
...un site internet, des permanences**

**[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)**

Nous répondons à toutes les questions du personnel de l'économie domestique lors de nos permanences syndicales ouvertes tous les lundis, mardis, mercredis et vendredis\* de 14h00 à 17h00 au SIT, rue des Chaudronniers 16, en vieille ville.

*\*(juillet et août : uniquement les lundis, mercredis et vendredis)*

**S'unir pour défendre ses droits?**

**Adhérez au syndicat SIT**



16, Chaudronniers, CP 3287, 1211 Genève 3 - [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch) - 022 818 03 00