



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs



Quels sont
vos droits?
2022

**ÉCONOMIE
DOMESTIQUE**

SOMMAIRE

I. Économie domestique :	
<u>quel contrat-type pour qui ?</u>	<u>2</u>
II. Quels sont vos droits	2
1. Contrat-type de travail pour les travailleurs-euses de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel	2
2. Contrat-type de travail pour les travailleurs-euses au pair	6
3. Contrat-type de travail pour les jeunes gens au pair mineurs	6
III. Dire NON au harcèlement sexuel <u>et psychologique</u>	<u>7</u>
IV. Travailleuses et travailleurs sans statut légal, <u>vous avez des droits !</u>	<u>7</u>
V. Chèque Service	8

Les permanences d'accueil du secteur économie domestique au SIT

Nous tenons des permanences d'accueil tous les **mercredis de 9 h à 12 h et les jeudis de 14 h à 17 h** et **dès le mois de mai les mardis de 14 h à 17 h** au syndicat SIT, 16 rue des Chaudronniers.

Si vous êtes déjà membre du syndicat SIT, vous pouvez prendre directement un rendez-vous avec un ou une secrétaire syndical-e en téléphonant au 022 818 03 00.

Attention : ces horaires peuvent varier.
Merci de consulter notre site internet
sit-syndicat.ch.



TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE, VOUS AVEZ DES DROITS !

... DANS VOTRE INTÉRÊT, IL S'AGIT DE LES FAIRE RESPECTER !

Que vous soyez garde d'enfants, femme de ménage, gouvernante, cuisinière, valet de chambre, chauffeur, jardinier, repasseuse, auxiliaire de vie pour personnes âgées, malades ou handicapées, fixe ou employée temporaire... Si vous travaillez dans un ménage privé, vos conditions de travail sont régies par le **Contrat-type de l'économie domestique (CTT-Edom)** du 13 décembre 2011, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012, renouvelé le 1^{er} janvier 2021 et valable jusqu'au 31 décembre 2023. La nouvelle version du CTT précise la rémunération du travail de nuit, mais ne reconnaît plus l'expérience professionnelle ou la formation comme critère d'augmentation salariale, ne considère toujours pas le travail de Care à sa juste valeur et maintient une durée de temps de travail trop élevée pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

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. 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 physiquement et humainement éprouvantes qui soient; trop souvent exposées à de multiples abus; par des employeurs peu au fait des règles régissant le droit du travail ou qui profitent de votre méconnaissance et vulnérabilité pour ne pas respecter la loi. Le secteur de l'économie domestique englobe des emplois très dispersés, que l'on peut évaluer, pour le seul canton de Genève, à plus de 8 000. Vous êtes des milliers à être concerné-e-s par une application correcte du contrat-type du secteur. Nous souhaitons, par cette brochure, vous présenter les points essentiels contenus dans la réglementation en vigueur, et vous inviter à nous rencontrer...

Le SIT a pour but de défendre vos intérêts, de vous informer sur vos droits, de vous accompagner dans vos démarches, cas échéant de déposer plainte pour vous auprès du Tribunal des prud'hommes, **et de vous donner les moyens pour vous organiser collectivement afin d'améliorer vos conditions de travail.**

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 !

I. ÉCONOMIE DOMESTIQUE : QUEL CONTRAT-TYPE POUR QUI ?

Il y a trois contrats-types qui réglementent les relations de travail dans l'économie domestique à Genève.

1. CONTRAT-TYPE DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE (CTT-EDOM)

Il s'applique aux salarié-e-s qui travaillent dans un ménage privé, à plein temps ou à temps partiel, occupé-e-s aux activités domestiques traditionnelles, ainsi qu'à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées, malades ou handicapées dans leur vie quotidienne, y compris pour le personnel temporaire.

2. CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS-EUSES AU PAIR (CTT-TP)

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. CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL DES JEUNES GENS AU PAIR MINEURS (CTT-TPM)

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

II. QUELS SONT VOS DROITS ?

1. CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE (CTT-EDOM)

Ce contrat-type s'applique aux employé-e-s qui travaillent dans un ménage privé, logé-e-s ou non, occupé-e-s à temps complet, partiel

ou temporaire. Si vous avez un contrat de travail écrit, c'est ce dernier qui s'applique. Pour ce qui n'est pas réglé dans votre contrat écrit, vous pouvez vous référer au contrat-type.

Durée du travail

La durée de la semaine de travail des travailleurs-euses à temps complet est de 45 heures par semaine ou 195 heures par mois. La journée de travail effectif des travailleuses à temps partiel ne doit pas dépasser 8 heures. L'employeur tient un registre du temps de travail et des jours de repos effectifs. Le-la travailleur-euse peut s'informer en tout temps sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.

Si l'employeur ne tient pas de registre des heures et que cela n'est pas prévu dans le contrat, le registre des heures tenu par le-la travailleur-euse vaut comme moyen de preuve en cas de litige. **Notez donc bien vos heures!**

Le-la travailleur-euse bénéficie d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas du midi et du soir et d'une pause d'un quart d'heure par demi-journée.

Ces pauses ne sont pas 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 23 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.

À 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 : 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre.

Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les salarié-e-s payé-e-s au mois. Seul le 1^{er} août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les salarié-e-s payé-e-s à l'heure.

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-la travailleur-euse payé-e à l'heure a droit à une majoration salariale de 50 % pour un travail pendant les jours fériés.

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'accidents professionnels. 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.

L'assurance accident prend en charge les frais médicaux. Elle paie en cas d'incapacité de travailler une indemnité correspondant au 80 % du salaire brut pendant 720 jours au maximum.

Payement du salaire en cas de maladie

Le-la travailleur-euse est assuré-e pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80 % du salaire pendant 720 jours durant une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement (50 % à la charge du-de la travailleur-euse, 50 % à la charge du patron).

En l'absence d'assurance, si les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au/à la travailleur-euse le salaire à 100 % mais durant une période limitée variant en fonction des années de service :

- a) 3 semaines durant la première année de service chez le même employeur;
- b) 1 mois, dès 1 an de service chez le même employeur;
- c) 2 mois, dès 2 ans de service chez le même employeur;
- d) 3 mois, dès 5 ans de service chez le même employeur;
- e) 4 mois, dès 10 ans de service chez le même employeur.

Conseil : le SIT recommande à tous les travailleurs et toutes les travailleuses qui en ont le choix d'opter pour une assurance perte de gain en cas de maladie.

Assurance maternité

En cas de maternité, l'employée a droit à un congé maternité de 16 semaines après l'accouchement, payé à 80 % du salaire brut mensuel moyen, **à condition d'avoir été assurée obligatoirement à l'AVS durant les 9**

mois précédent l'accouchement (durant sa grossesse, si la naissance est prématurée).

Assurance maladie

Le-la travailleur-euse doit s'assurer pour les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers auprès d'une compagnie d'assurance. Plus d'informations : <https://www.ge.ch/organisation/service-assurance-maladie>.

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 12 derniers mois pour les travailleurs-euses qui ont droit à 4 semaines de vacances ;
- ◆ 10,64 % du salaire brut réalisé au cours des 12 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 :

- a) 3 jours de congé en cas de mariage du/ de la travailleur-euse ou d'enregistrement du partenariat ;
- b) 3 jours de congé paternité lors de la naissance d'un enfant ;
- c) 3 jours de congé en cas de décès du conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant ;
- d) 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une soeur ou de leur conjoint, des grands-parents ou des beaux-parents ;
- e) 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante.

Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou 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.

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 d'un mois, le délai de congé est de sept jours. Après le temps d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois durant la 1^{ère} année de service, de deux mois de la 2^e à la 9^e année de service, et de trois mois ultérieurement.

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^{ère} année de service, durant 90 jours de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours à partir de la 6^e 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.

SALAIRES MINIMA OBLIGATOIRES EN 2022

EMPLOYÉ-E-S DE MAISON À TEMPS COMPLET (45 HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE OU 195 HEURES PAR MOIS)

1. Employé-e non qualifié-e – employé-e de maison sans qualification particulière	4 537.65 CHF
2. Employé-e non qualifié-e avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique	4 537.65 CHF
3. Employé-e qualifié-e porteur d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	4 537.65 CHF
4. Employé-e qualifié-e porteur d'un autre titre	4 537.65 CHF
5. Employé-e qualifié-e avec CFC ou, dans les métiers ci-après, porteur d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents:	
• maître d'hôtel/gouvernante	4 537.65 CHF
• cuisinier/cuisinière et chauffeur	4 537.65 CHF
• jardinier/jardinière	4 939.35 CHF

EMPLOYÉ-E-S DE MAISON À TEMPS PARTIEL (TARIF HORAIRE SANS VACANCES)

1. Employé-e non qualifié-e – employé-e de maison sans qualification particulière	23.27 CHF
2. Employé-e non qualifié-e avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique	23.27 CHF
3. Employé-e qualifié-e porteur d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	23.27 CHF
4. Employé-e qualifié-e porteur d'un autre titre	23.27 CHF
5. Employé-e qualifié-e avec CFC ou, dans les métiers ci-après, porteur d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents:	
• maître d'hôtel/gouvernante	23.27 CHF
• cuisinier/cuisinière et chauffeur	23.27 CHF
• jardinier/jardinière	25.33 CHF

Entre 20 h et 07 h, le travailleur perçoit du salaire minimum ci-dessus :

- 60 %, pour les veilles de nuit accomplies sans interruption;
- 80 %, pour chaque nuit de veille nécessitant une intervention de sa part;
- 125 %, pour les nuits de veille nécessitant plus d'une intervention de sa part;
- 125 %, pour le travail de nuit.

ATTENTION

Aucun employeur n'est en droit de vous payer un salaire inférieur à ces minimaux, et ce depuis le 1^{er} novembre 2020, sauf pour les jardiniers dont le salaire minimum a changé au 1^{er} janvier 2021. Si vous gagnez moins, venez au syndicat nous en faire part. L'employeur est tenu de donner chaque mois le décompte de salaire.

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.

Logement et nourriture

1. 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.-
2. Si vous êtes nourri-e par votre employeur, la nourriture doit être saine et suffisante.
3. Si vous êtes logé-e par l'employeur, vous avez droit à une chambre particulière, bénéficiant de la lumière du jour, pouvant être fermée à clé, bien éclairée, bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).

2. CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS-EUSES AU PAIR (CTT-TP)

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'à 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 des horaires. 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 800 francs par mois au minimum, 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, 2^e pilier, accident, assurance maternité est de 1790 francs par mois.

Pour tous les autres points, les conditions sont identiques au contrat-type de l'économie domestique (CCT-EDom)

3. CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LES JEUNES GENS AU PAIR MINEURS (CTT-TPM)

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.

Salaire

Le salaire de l'aide de ménage occupé-e à plein temps est composé de 650 francs par mois au minimum, ainsi que de la nourriture et du logement qui est fixé à 990 francs par mois.

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

Pour tous les autres points, les conditions sont identiques au contrat-type de l'économie domestique (CCT-EDom)

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 ou immigré-e-s régularisé-e-s acceptent encore d'occuper. Pourtant ces emplois répondent à des besoins essentiels. 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...

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 travaillez 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, et 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 défendu-e-s 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 à 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 tous et toutes 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. 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: Chèque Service, qui vous est également très profitable, en tant que travailleur-euse. Ce 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 accident (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 de travail.

Votre employeur doit s'inscrire auprès de 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 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.

Chèque Service

case postale 361, 1213 Petit-Lancy

Tél.: 022 301 73 16

www.chequeservice.ch

information@chequeservice.ch

LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ défendre les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser ;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton ;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes ;
- ♦ combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale ;
- ♦ renforcer le droit d'association et la liberté syndicale ;
- ♦ construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail ;
- ♦ fonds de grève ;
- ♦ formation syndicale ;
- ♦ information par les médias et des publications (journal SITinfo) ;
- ♦ caisse de chômage ;
- ♦ déclarations d'impôts à tarif préférentiel, contrôle des impôts à la source.

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

- ♦ **Construction, parcs et jardins, nettoyage**
- ♦ **Tertiaire privé**
- ♦ **Santé, social, secteurs publics et subventionnés**
- ♦ **Syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions et groupes de travail thématiques :

- ♦ **solidarité internationale ;**
- ♦ **femmes ;**
- ♦ **logement et aménagement ;**
- ♦ **migration ;**
- ♦ **formation professionnelle ;**
- ♦ **emploi-chômage ;**
- ♦ **climat et transition écologique.**

S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS ? ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT

Totalement indépendant, le SIT est financé exclusivement par les cotisations de ses membres. Chaque membre contribue à hauteur de ses moyens à l'existence et au fonctionnement du syndicat.

Les cotisations financent l'ensemble de l'activité syndicale du SIT : mise à disposition des membres d'un secrétariat composé de professionnel-le-s compétent-e-s, production de matériel d'information, alimentation d'un fonds de grève, participation aux campagnes de votations concernant les droits et les conditions de vie des travailleurs-euses. En adhérant au syndicat, vous pouvez participer aux différents groupes de réflexion, comités, commissions, assemblées, manifestations. Par votre contribution, vous alimentez le syndicat dans ce qu'il a d'essentiel : un collectif solidaire.

LES HEURES D'OUVERTURE DU SIT

Le bâtiment de la rue des Chaudronniers 16 est ouvert du lundi au jeudi de 8h45 à 12h et 13h45 à 18h. Fermé le vendredi.

La réception téléphonique est joignable du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h au 022 818 03 00.

Les contacts par mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

Nous vous rappelons que les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont donnés ni par téléphone ni par courrier électronique. Les personnes souhaitant être conseillées doivent s'adresser aux permanences appropriées.

Le secrétariat est fermé lors des ponts de l'Ascension, du Jeûne genevois (jeudi et vendredi qui suivent le premier dimanche de septembre) et entre Noël et Nouvel An.

Caisse de chômage:

Permanence téléphonique du lundi au vendredi de 9h à 12h au 022 818 03 33

Guichet rue de Montbrillant 38: du lundi au vendredi de 9h à 13h

Construction, parcs & jardins et nettoyage:

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ mardi de 15h à 18h.
- ♦ jeudi de 15h à 18h.

Tertiaire privé

Hôtellerie-restauration, économie domestique, alimentation, esthétique, coiffure, floriculture, services, horlogerie, industrie, commerce, médias, finance, régies, agriculture:

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ mercredi de 9h à 12h
- ♦ jeudi de 14h à 17h.

dès le moi de mai 2022:

- ♦ mardi de 14h à 17h

Santé, social, secteurs public et subventionné

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ mardi de 9h à 12h
- ♦ mercredi de 14h à 17h.

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ lundi de 9h à 12h
- ♦ mercredi de 14h à 17h.

Permanences téléphoniques

au 022 818 03 00:

- ♦ lundi de 15h à 17h
- ♦ mardi de 9h à 11h.

Tous ces horaires sont susceptibles d'être modifiés, n'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception.



OUI, J'ADHÈRE AU SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts.

Nom _____

Prénom _____

Né-e le _____ Sexe _____ Permis _____

Nationalité _____ N°AVS _____

Adresse (+C/O) _____

N° postal _____ Localité _____

Tél fixe _____ Tél. portable _____

Adresse E-mail _____

Employeur/Entreprise _____

Profession exercée _____

Taux d'occupation _____ % Salaire brut _____

Le montant de la cotisation est mensuel. Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

Je désire payer ma cotisation tous les 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le _____ Signature _____

Barème cotisation SIT (environ 0,7 % du salaire brut)

Salaire mensuel en CHF	cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/> moins de 1200.-	8.40.-	<input type="checkbox"/> de 3601.- à 3900.-	27.30.-
<input type="checkbox"/> de 1201.- à 1500.-	10.50.-	<input type="checkbox"/> de 3901.- à 4200.-	29.40.-
<input type="checkbox"/> de 1501.- à 1800.-	12.60.-	<input type="checkbox"/> de 4201.- à 4500.-	31.50.-
<input type="checkbox"/> de 1801.- à 2100.-	14.70.-	<input type="checkbox"/> de 4501.- à 4800.-	33.60.-
<input type="checkbox"/> de 2101.- à 2401.-	16.80.-	<input type="checkbox"/> de 4801.- à 5100.-	35.70.-
<input type="checkbox"/> de 2401.- à 2700.-	18.90.-	<input type="checkbox"/> de 5101.- à 5400.-	37.80.-
<input type="checkbox"/> de 2701.- à 3000.-	21.-	<input type="checkbox"/> de 5401.- à 5700.-	39.90.-
<input type="checkbox"/> de 3001.- à 3300.-	23.10.-	<input type="checkbox"/> de 5701.- à 6000.-	42.00.-
<input type="checkbox"/> de 3301.- à 3600.-	25.20.-	(et ainsi de suite)	

ATTENTION, cotisation différente pour les travailleurs-euses des secteurs gros œuvre, second œuvre, parcs & jardins et nettoyage.

LA CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

- ♦ Un accueil humain par une équipe motivée et compétente
- ♦ Une grande disponibilité pour l'ouverture et le suivi de votre dossier
- ♦ Des réponses à toutes vos questions concernant l'assurance chômage
- ♦ Des conseils avisés pour vos démarches administratives au chômage
- ♦ Un lien étroit avec le syndicat qui peut vous soutenir dans vos démarches contre votre employeur en cas de fin conflictuelle de contrat et vous informer sur les conditions à respecter pour un nouvel emploi.

La caisse vous répond
au téléphone T 022 818 03 33
du lundi au vendredi de 9 h à 12 h.

aux guichets

– rue de Montbrillant 38, 2^e étage,
du lundi au vendredi de 9 h à 13 h

par courriel : caisse@sit-syndicat.ch

**N'HÉSITÉZ PAS,
CHOISISSEZ-LA!**

À la caisse du SIT, tou-te-s les collaborateurs-trices sont des gestionnaires de dossiers en mesure d'assurer l'entièreté du suivi de votre dossier de chômage.