

Aide-mémoire 2010



Bulletin d'information
supplément au SIT-info N° 2 - février 2010

Ce supplément au Sit-info N° 2 (2010) est le N° 102 de la série des bulletins d'information du SIT).

Cet aide-mémoire n'a pas pour but de répondre complètement à tout problème qui peut se poser à un-e salarié-e, mais de fournir un aperçu des droits les plus élémentaires et des situations les plus courantes.

Le droit n'est pas une science exacte, son application dépend des circonstances. Ainsi, la plupart des travailleurs-euses sont soumis à un contrat

individuel ou collectif de travail, et la loi ne leur est pas directement applicable. Une brochure de 24 pages ne peut donc répondre à tout.

On aura donc intérêt, pour chaque cas, à demander des renseignements complémentaires, ainsi qu'une aide pour ses démarches, lors des permanences du SIT (et non par téléphone), - heures d'ouverture en page 4.

Vous trouverez dans cet aide-mémoire :

• Le SIT _____	1
• Conditions de travail _____	3
• Harcèlement sexuel _____	6
• Loi sur l'égalité _____	7
• Prud'hommes _____	8
• Permis de travail _____	9
• Chômage _____	10
• Allocations familiales et d'encouragement à la formation _____	12
• Impôts _____	13
• AVS -AI _____	14
• Prévoyance professionnelle (2e pilier) _____	16
• Assurance maladie _____	17
• Assurance accidents _____	19
• Revenu minimum cantonal d'aide sociale _____	19
• Assistance (Hospice général) _____	21
• Formation professionnelle _____	20
• Logement et loyers _____	22
• Adresses utiles _____	23

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. Indépendant de tout parti politique et de toute confession, il n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqué-e-s.

> **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 SIT-info) ;
- caisse de chômage;
- remplissage de feuilles d'impôts, contrôle des impôts à la source.

> **Le SIT regroupe**

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

Terre : agriculture, parcs et jardins;

Construction et entretien : gros et second oeuvre, contremaîtres, techniciens, métallurgie du bâtiment, nettoyage, concierges et immeubles;

Industries : métallurgie, horlogerie, garages, chimie, cuir;

Services : gardiennage, sécurité, assurances, banques, transports de biens et de personnes, transitaires;

Commerce, alimentation, media : vente, production et distribution alimentaire, boulangerie, media, arts graphiques, artistes, blanchisseries, informatique, organisations internationales;

Hôtellerie-restauration et économie

domestique : hôtellerie, restauration, économie domestique, coiffure, esthétique;

Santé, social, secteurs publics

et subventionnés : hospitaliers, aide à domicile, santé privée, assistantes dentaires, EMS; administrations cantonale et municipale, enseignements, régies publiques, social, petite enfance, personnel fédéral; secteur associatif.

Syndicat des retraité-e-s

> **Cotisations syndicales au SIT**

Elles sont en pourcentage du salaire brut selon l'échelle suivante :

Salaire mensuel brut soumis à AVS	Cotisation mensuelle
Apprenti gagnant moins de Fr. 1'200.-	5.-
Jusqu'à Fr. 1'200.- de 1'201.- à 1'500.-	8.-
de 1'501.- à 1'800.-	10.-
de 1'801.- à 2'100.-	12.-
de 2'101.- à 2'400.-	14.-
de 2'401.- à 2'700.-	16.-
de 2'701.- à 3'000.-	18.-
de 3'001.- à 3'300.-	20.-
de 3'301.- à 3'600.-	22.-
de 3'601.- à 3'900.-	24.-
de 3'901.- à 4'200.-	26.-
de 4'201.- à 4'500.-	28.-
de 4'501.- à 4'800.-	30.-
de 4'801.- à 5'100.-	32.-
de 5'101.- à 5'400.-	34.-
de 5'401.- à 5'700.-	36.-
de 5'701.- à 6'000.-	38.-
de 6'001.- à 6'300.-	40.-
de 6'301.- à 6'600.-	42.-
de 6'601.- à 6'900.-	44.-
(et ainsi de suite)	46.-

Le SIT vit uniquement grâce aux cotisations des syndiqué-e-s. Il ne touche aucune subvention.

> **Les commissions du SIT**

Les militant-e-s qui le désirent peuvent participer, en plus de leur activité syndicale dans les entreprises et les secteurs professionnels, aux commissions et groupes de travail du SIT :

- solidarité internationale;
- femmes;
- logement et aménagement;

- migration;
 - formation professionnelle.
- Renseignements auprès du secrétariat.

Heures d'ouverture

La réception et le téléphone sont ouverts du lundi au vendredi de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30 (vendredi jusqu'à 17.00).

> **Permanences syndicales :**

Attention : les heures sont susceptibles de changer, en particulier durant les vacances scolaires. Se renseigner auprès du secrétariat (022 818 03 00)

Construction et entretien

- mardi: de 15.00 à 18.30
 - jeudi: de 15.00 à 18.00
- (il y a des heures de réception différentes par secteur - se renseigner)

Hôtellerie-restauration – économie domestique - esthétique et coiffure :

- lundi, mardi, mercredi, vendredi : 14.00 à 17.00

Terre, industrie et services :

- mardi : 14.00 à 18.30

+sécurité, transports, terre seulement:

- possibilité de fixer rendez-vous par téléphone

Commerce, alimentation, media :

- jeudi : 14.00 à 17.00

+ pour vente seulement :

- lundi et vendredi : 14.00 à 17.00 (s'annoncer à la réception)

Santé, secteurs public et subventionné :

- mardi : 10.30 à 13.30
- mercredi : 14.00 à 18.00

Caisse chômage :

- lundi, mardi, jeudi et vendredi (plus d'ouverture le mercredi) : 8.30 à 11.30

Conditions de travail

Les conditions de travail au sens large sont contenues dans les conventions collectives (CCT) ou les contrats individuels de travail. Ce n'est que quand il n'y en a pas que l'on se réfère directement à la loi en la matière (Code des obligations - CO - et Loi sur le travail). Le CO prévoit certains minimaux auxquels il est interdit de déroger, mais les CCT dépassent souvent ces minimaux.

☑ **Pour savoir quel droit s'applique à ses conditions de travail, il faut donc d'abord savoir quelle CCT s'applique dans son entreprise ou secteur.**

Voici quelques principes généraux.

Contrat de travail écrit

Les éléments du contrat de travail doivent être obligatoirement donnés par écrit par l'employeur (salaire, horaire, employeur, durée du contrat, travail).

Travail au noir : tout-e salarié (avec ou sans statut légal) doit obtenir de son employeur d'être déclarée aux assurances sociales. **Passez au SIT pour vous faire défendre !**

Salaire

L'employeur doit payer le salaire avant la fin du mois.

> Déductions sur le salaire

Certaines déductions sur le salaire brut sont obligatoires :

- AVS - AI - APG : 5.05 %
- assurance-chômage : 1.- %
- assurance maternité (GE) : 0.045 %
- assurance-accidents : 1 à 2 %
(selon branche et sexe)
- caisse de retraite (2e pilier) :
selon la caisse et l'âge

D'autres dépendent de la branche ou

d'une CCT :

- assurance perte de gain : 0.5 à 2.1 %
(selon la couverture)
- contribution professionnelle :
0.5 à 1 % (selon le secteur)

Impôt à la source : selon revenu et charges de famille, seulement pour frontaliers, permis L et mineurs.

> Salaires minimaux

Il n'y a pas de salaire minimal légal national ou cantonal. Des CCT prévoient des salaires minimaux à l'embauche, mais pas toutes.

> 13e mois/fidélité

Le 13e mois intégral n'est pas toujours acquis dans les usages ou les CCT, surtout en cas de départ du/de la salarié-e de l'entreprise.

> Compensation du renchérissement

La hausse du coût de la vie est souvent, dans la pratique, compensée par une adaptation du salaire, mais ce n'est pas un dû, sauf quand la CCT ou le contrat de travail le stipule. Les CCT prévoient parfois que la compensation peut être réduite selon la situation économique.

Indice des prix à la consommation :

Il est calculé en points, par rapport à une période de base (décembre 2005 = 100 points).

Pour connaître le pourcentage d'augmentation : l'écart entre novembre 2008 (indice genevois à 103.5 points) et novembre 2009 (103.8) est de 0.3 points.

$$\frac{0.3}{103.5} \times 100 = \frac{0.3 \times 100}{103.5} \text{ ou } \frac{0.3 \times 100}{103.5} = 0.29\%$$

Il y a indice genevois (utilisé dans la fonction publique et quelques CCT) et un suisse (utilisé dans d'autres CCT).

Horaire, vacances, jours fériés

> Horaire hebdomadaire

L'horaire est au maximum de 45 heures (sauf certains secteurs, et avec de nombreuses exceptions), mais la plupart des CCT prévoient des horaires plus bas (environ 40 h.).

> Vacances

La loi prévoit au minimum 4 semaines (5 jusqu'à 20 ans). Les vacances peuvent être réduites proportionnellement si les absences pour cause de maladie ou accident ont dépassé 1 mois (réduction à partir du 2^e mois), en cas de grossesse de 2 mois (réduction dès le 3^e mois). En cas de rupture du contrat de travail, les vacances sont payées à raison de 8,33% pour 4 semaines ou 10.64 % pour 5 semaines.

> Jours fériés légaux

Genève en compte 9 : 1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre. Ils ne sont pas forcément payés ou rattrapables lorsqu'ils tombent sur un jour de congé, un dimanche ou un samedi.

En cas de salaire horaire, un pourcentage doit être versé pour les jours fériés.

Salaire lors d'accident, maladie, grossesse

> Salaire en cas d'accident

Le salarié est obligatoirement assuré pour la perte de gain à 80% du salaire (avec des jours de carence possibles).

> Salaire en cas de maladie

Une échelle (bernoise) adoptée par plusieurs CCT fait en général jurisprudence et prévoit le versement du salaire à 100%, en cas de maladie ou d'arrêt durant la grossesse, pendant une durée dépendant du nombre d'années de service (après le temps d'essai) :

- 3 semaines dans la 1^{re} année

- 1 mois après 1 an dans l'entreprise
- 2 mois de 2 à 4 ans
- 3 mois de 5 à 9 ans
- 4 mois de 10 à 14 ans
- 5 mois de 15 à 19 ans
- 6 mois après 20 ans.

> Maternité, adoption

A Genève, la travailleuse ou la chômeuse a droit à un congé maternité de 16 semaines payées à 80%. Des contrats ou CCT peuvent prévoir de meilleures dispositions.

Les prestations sont accordées si :

- l'enfant est né viable ou si la grossesse a duré 23 semaines au moins;
- la mère a été assurée obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement;
- la mère a travaillé à Genève au minimum 5 mois durant la grossesse ou était au chômage;
- la mère travaille ou est au chômage à la date de l'accouchement.

Si la mère ne remplit pas ces conditions, elle a l'obligation de s'arrêter de travailler durant les 8 semaines suivant l'accouchement. Elle pourra prolonger son congé jusqu'à 16 semaines, mais cette période ne sera pas forcément payée. Le salaire sera versé selon l'article 324 a CO.

En cas d'adoption, l'enfant doit avoir moins de 8 ans au moment du placement. Dans ce cas, le salaire sera versé par analogie aux conditions prévues en cas d'accouchement. Le congé adoption est pris soit par la mère, soit par le père.

Une publication SIT existe à ce sujet.

Congé, licenciement

Le CO prévoit certaines protections en matière de licenciement. Des CCT peuvent améliorer cette situation.

> Délais de congé

En général, ils sont les suivants :

- pendant le temps d'essai : 7 jours
- dans la 1^{re} année de service :
1 mois pour la fin d'un mois
- de la 2^e à la 9^e année de service :
2 mois pour la fin d'un mois
- après : 3 mois pour la fin d'un mois

Une CCT ou un contrat peut prévoir un délai inférieur. Mais ce délai sera au minimum d'un mois net (jour pour jour) dès la 2^e année de service.

> Congé immédiat (justes motifs)

Le contrat peut être résilié avec effet immédiat pour justes motifs lorsqu'il est impossible de faire continuer les rapports de travail en raison d'une perte de confiance absolue (vol, non-paiement du salaire ...).

Le/la salarié-e qui conteste les justes motifs doit réclamer le paiement de l'équivalent du délai de congé et une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire. Lorsque c'est le/la travailleur-euse qui donne son congé pour justes motifs, il/elle doit aussi réclamer l'équivalent du délai de congé.

> Interdiction de licencier

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas licencier durant certaines périodes :

- service militaire, protection civile;
- incapacité totale **ou partielle** de travail (maladie, accident) :
 - 1^{re} année de service : 30 jours;
 - 2^e à 5^e année de service : 90 jours,

- dès la 6^e année de service: 180 jours;

- grossesse et 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Le congé donné durant une de ces périodes est nul. Si le congé est donné avant une de ces périodes, il est valable, mais le délai est prolongé de la durée de la période et commence à courir à l'issue de cette protection.

> Motivation du congé

La partie qui donne le congé doit en indiquer le motif par écrit si l'autre partie le demande, même lorsqu'il n'y a pas de justes motifs de congé immédiat.

> Licenciement abusif

Un licenciement peut être jugé abusif (et donner droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire) lorsqu'il est donné :

- pour une raison inhérente à la personnalité (sexe, âge, race ...);
- en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel (y compris adhérer à un syndicat), également lorsque le salarié fait partie d'une commission d'entreprise, de caisse de retraite ...;
- lorsque l'employeur patron veut empêcher le/la travailleur-euse de bénéficier de l'obtention de nouveaux droits, ou que celui/celle-ci réclame ce à quoi il/elle a droit;
- lorsque des licenciements collectifs n'ont été annoncés ni aux travailleurs-euses ni à l'Office cantonal de l'emploi (l'indemnité ne peut alors aller que jusqu'à 2 mois de salaire).

Adresses et internet utiles pour les CCT, les salaires et l'indice des prix :

- textes de toutes les conventions collectives de travail : www.ge.ch/ocirt
- calculateur en ligne des salaires genevois en usage : www.ge.ch/ogmt
- calculateur en ligne des salaires suisses en usage : www.lohn-sgb.ch
- indices suisse et genevois : www.ge.ch/statistique/
(on peut calculer directement une indexation de salaire !)

Harcèlement sexuel

Nombreuses sont les victimes de harcèlement sexuel au travail. Par définition, le harcèlement sexuel est *“toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l’intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail, ou à mettre en péril son emploi”*. Ces actes et propos offensants ou agressifs sont le plus souvent le fait de supérieurs-es hiérarchiques envers des subordonnés-es.

Le harcèlement sexuel est une atteinte illicite aux droits de la personne. La loi sur l’égalité, le CO et la Loi sur le travail stipulent qu’il est de la responsabilité de l’employeur de prévoir les mesures nécessaires pour que les employés-es ne subissent aucune pression liée à leur sexe. Le harcèlement sexuel n’est pas une fatalité et la victime n’en est pas responsable.

> **Comment réagir ?**

Si vous êtes victime ou témoin de remarques insultantes, de chantage, prenez contact avec le SIT. Plus on parle de ces abus de pouvoir, mieux on peut limiter la liberté d’agir et l’impunité des personnes qui harcèlent.

Si vous êtes confronté-e à des avances malvenues, des remarques de mépris, des gestes offensants, signifiez clairement votre désaccord. Notez soigneusement les faits, les termes, les dates, les éventuels témoins, et également les tracasseries ou changements d’attitude de

la personne qui harcèle ou des responsables après votre intervention. Parlez du problème avec des collègues de confiance. Très souvent, plusieurs personnes sont importunées et les témoignages sont très importants.

Ne quittez pas l’entreprise. Ce n’est pas à vous de payer les conséquences de comportements illicites.

> **Que peut faire le syndicat ?**

Le SIT a plusieurs années d’expérience dans la défense des personnes confrontées à ce problème. On peut évaluer ensemble s’il faut écrire à l’employeur, avertir la commission du personnel, l’Inspection du travail, le Comité contre le harcèlement sexuel (dont le SIT fait partie).

Il faut, dans certains cas, déposer une plainte pénale contre l’auteur des faits (attention au délai de 3 mois) ou saisir les prud’hommes contre l’employeur. L’affaire est d’abord examinée par la commission de conciliation en matière d’égalité entre femmes et hommes.

Si vous êtes licencié-e après avoir protesté contre un harcèlement sexuel, avisez le syndicat. Si cela arrive à un-e collègue, conseillez-lui de se défendre. L’employeur peut être condamné, dans ces cas-là, pour licenciement abusif.

Il faut aussi, suivant la situation, se battre pour la réintégration de la personne congédiée. La loi sur l’égalité prévoit une protection contre le licenciement (voir page suivante).

Une publication SIT existe à ce sujet.

Adresse utile

- **Comité contre le harcèlement sexuel : p.a Viol Secours**
3, place des Charmilles - 1203 Genève - tél. 022 345 20 20

Loi sur l'égalité

> **Interdiction générale de discriminer**

La loi sur l'égalité permet à une personne de se défendre si elle est victime de discrimination dans les rapports de travail en raison du sexe, de l'état-civil, de la situation familiale ou d'une grossesse, notamment dans ces domaines :

- embauche et licenciement;
- rémunération;
- attribution des tâches et aménagement des conditions de travail, promotion;
- formation et perfectionnement professionnels.

Les discriminations peuvent être :

- **directes** : par ex. recevoir un salaire inégal pour un travail égal (vendeuse moins payée qu'un vendeur);
- **indirectes** : par ex. toucher un salaire inégal pour un travail différent mais de valeur égale (employée de maison moins payée qu'un nettoyeur).

> **Interdiction du harcèlement sexuel**

La loi protège contre tout comportement portant atteinte à la dignité de la personne :

- gestes indésirables, plaisanteries scabreuses, invitations importunes;
- menaces, promesses d'avantages;
- tentatives de contraintes pour obtenir des faveurs sexuelles.

L'employeur doit prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et y mettre fin.

> **Protection contre le licenciement**

La loi protège contre le licenciement durant toute les démarches auprès de l'employeur, des prud'hommes et six mois après la fin de la procédure.

> **Que faire en cas de discrimination**

En cas de discrimination, s'adresser au SIT pour obtenir informations, conseils et soutien dans les démarches.

L'existence d'une discrimination sera présumée si elle est rendu vraisemblable. C'est l'employeur qui devra apporter la preuve du contraire (sauf en cas de discrimination à l'embauche ou de harcèlement sexuel). Si la discrimination touche plusieurs personnes, le SIT peut agir lui-même pour faire constater la discrimination. Ainsi, la victime ne s'exposera pas personnellement.

> **Engager une procédure**

On s'adresse personnellement aux prud'hommes (que l'on travaille dans le privé ou le public) pour obtenir :

- une conciliation;
- la fin de la discrimination;
- des indemnités dans certains cas.

Il existe une commission spéciale de conciliation. En cas d'échec de la conciliation, la procédure se poursuit au Tribunal des prud'hommes (pour les employés du privé) ou au Tribunal administratif (pour celles du public).

La procédure est gratuite, le SIT peut intervenir comme soutien.

Adresse utile

- **Tribunal des prud'hommes - commission de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes** - 27, bd Helvétique - cp 3688 - 1211 Genève 3 - tél. 022 327 60 32 et 34
- **Service pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes**
2, Tannerie - 1227 Carouge - tél. 022 388 74 50
- **Tribunal administratif (greffe)** - 18, Mont-Blanc - cp 1956 - 1211 GE 1 - tél. 022 388 23 30

Prud'hommes

Les tribunaux de prud'hommes (juridiction du travail) jugent des contestations entre employeurs et salarié-e-s pour tout ce qui concerne les rapports découlant d'un contrat de travail. Ils jugent également les litiges avec les caisses de compensation lorsqu'elles doivent appliquer les dispositions de conventions collectives.

Les prud'hommes jugent d'après les lois et les conventions collectives telles qu'elles sont, sans juger si elles sont bonnes ou mauvaises.

Dans tous les cas, il est prudent de s'adresser au syndicat à chaque stade de la procédure, en fournissant des dossiers complets (fiches de paye, lettre de congé, etc.). Un-e secrétaire syndical-e ou un-e avocat-e peut assister le/la salarié-e à tous les stades de la procédure.

S'adresser aux prud'hommes

Il faut faire une demande écrite (par recommandé ou à déposer au greffe) contenant tous les éléments de la demande, y compris les sommes en cause. Il y a alors trois étapes :

> 1. La conciliation

Le/la travailleur-euse et l'employeur sont convoqués devant un-e conciliateur-trice à huis clos (sans témoin ni public). On peut se faire assister par un-e avocat-e ou un-e secrétaire syndical-e, mais exceptionnellement se faire

représenter (comme à tous les stades de la procédure).

Si la conciliation aboutit, le procès-verbal a valeur d'un jugement qu'il n'est plus possible ensuite de contester. Attention donc avant de signer !

En cas de discrimination entre femmes et hommes ou de harcèlement sexuel, une commission de conciliation spéciale est prévue (voir pages 6 et 7).

> 2. Le tribunal

Si la conciliation a échoué, le cas est porté devant le tribunal, composé de deux patron-ne-s, deux salarié-e-s et d'un-e président-e alternativement patron-ne ou salarié-e. Il y a possibilité de citer des témoins, le public est autorisé à assister à l'audience.

> 3. La cour d'appel

On peut faire appel contre le jugement du tribunal. On va alors devant la cour d'appel, composée de deux juges patron-ne-s, deux salarié-e-s et un-e juge de carrière, qui préside. Les audiences sont publiques. On peut faire venir des témoins.

Il est ensuite possible de contester le jugement de la cour d'appel auprès du Tribunal fédéral, mais c'est une procédure difficile et coûteuse, alors que la procédure devant les prud'hommes est gratuite.

Une publication SIT existe à ce sujet.

Adresse utile :

- **Tribunal des prud'hommes**

27, bd Helvétique - case 3688 - 1207 Genève - tél. 022 327 60 22

Permis de travail

Européens (UE-AELE)

Dès juin 2002, la libre circulation a amené d'importants changements pour les ressortissants "européens" UE-AELE, quel que soit l'ancien permis (C, B, L, G).

Droits sans restriction aux changements de place, de profession, de canton, de devenir indépendant et au regroupement familial pour les enfants jusqu'à 21 ans. L'égalité de traitement est donc instaurée (sauf pour les droits politiques !).

Permis (livret) C : autorisation de séjour et de travail sans limite de durée, valable 5 ans. S'obtient après 60 mois de séjour. Contrôle chaque 5 ans.

Permis B : autorisation de longue durée, valable 5 ans sur présentation d'un contrat de durée indéterminée (plus d'une année) ou sur justification de garantie de moyens d'existence. Impôts à la source. Devient permis C après 60 mois.

Permis L : autorisation de séjour de courte durée pour un contrat de travail de durée déterminée jusqu'à 364 jours. Renouvelable sans restriction. Impôts à la source. Transformé en permis B après 30 mois de séjour, en C après 60 mois.

Permis G (frontalier) : pour les Européens UE-AELE domiciliés en France voisine dans la zone frontalière. Avec un contrat de travail de durée indéterminée, permis valable 5 ans avec tous les droits et égalité de traitement. Si le contrat de travail de durée déterminée est de moins de 12 mois, le permis est valable pendant sa durée. Impôts à la source.

Permis B étudiant : valable 12 mois, droit de travailler 20 h par semaine. A la fin des études, se transforme en permis B s'il y a un contrat de travail de durée indéterminée.

Non Européens (ou hors UE-AELE)

Pas de changement, à part l'introduction du permis L de courte durée.

Permis C d'établissement : validité permanente. S'obtient après 10 ans de séjour (sauf USA : 5 ans). Renouvelable chaque 3 ans sur simple demande. Droit de changer de place, secteur, canton et devenir indépendant, ainsi qu'au regroupement familial (âge limite 18 ans).

Permis B, annuel : contingenté, valable 12 mois pendant 2 ans, contrôle sur changement, 5 ans sur secteur, renouvelable chaque année. Impôts à la source. Possibilité de regroupement familial si revenu et logement convenables. Octroyé par la Confédération sur proposition du canton.

Permis L courte durée : contingenté, ne peut être donné qu'au personnel qualifié, durée de 3 à 12 mois, renouvelable jusqu'à 24 mois maximum, mais jamais transformable. Impôt à la source. Si contrat de durée déterminée, octroyé par la Confédération sur proposition du canton.

Permis G frontalier non Européen : si carte de séjour permanente en France voisine dans la zone frontalière, sur demande d'employeur et si le marché de l'emploi le permet (chômage, etc.). Donnée de façon très restrictive, valable 12 mois.

> Internationaux

Autorisation de séjour et de travail (carte de légitimation) donnée directement par Berne pour l'employé-e d'organisation internationale (ONU, OMC, OMS, CERN...) qui, avec sa famille, peut résider en Suisse tant que dure le contrat de travail. En cas de résiliation de celui-ci, il/elle ne peut donc pas retrouver un emploi sur le marché local.

Chômage

Chômage complet

Pour faire valoir son droit aux indemnités chômage, il faut s'inscrire au plus tard le premier jour sans travail à l'accueil de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) avec une pièce d'identité.

Les membres d'un syndicat doivent également s'adresser à la caisse chômage de leur syndicat.

> Droit aux indemnités

Il faut avoir exercé durant au moins 12 mois une activité soumise à cotisation durant les 2 ans précédant l'inscription. Si l'on est sous contrat de travail, les jours de maladie, accident, service militaire comptent comme période de cotisation.

Le droit est valable durant 2 ans. Le maximum est de 400 indemnités. Pour autant qu'elles aient au minimum 18 mois soumis à cotisation, les personnes de 55 ans et plus ainsi que celles au bénéfice d'une rente AI ou accident ont droit à 520 indemnités.

Libération : Peut également avoir droit aux indemnités (à certaines conditions) la personne qui finit ou interrompt des études, sort de prison, a été en incapacité de travail pendant plus de 12 mois, est obligée de reprendre une activité salariée suite à un divorce, une séparation ou un veuvage [pour autant que ces événements aient eu lieu en Suisse l'an qui précède et que l'assuré-e était alors domicilié-e en Suisse]. Pour ces catégories, le droit est de 260 indemnités.

Pour le parent qui a interrompu une activité professionnelle pour s'occuper d'enfant(s) de moins de 10 ans, les délais-cadre de cotisation et d'indemnisation sont prolongés de 2 ans.

Libre circulation : Il a y égalité de traitement entre ressortissants de l'UE et résidents en Suisse. Les périodes de cotisation accomplies dans un pays de l'UE comptent pour le droit à l'indemnité chômage. Il faut que la dernière pé-

riode de travail soit accomplie en Suisse pour y percevoir des indemnités chômage. Possibilité d'exportation des prestations durant 3 mois.

> Délai d'attente

Le droit au chômage commence après un délai d'attente de 5 jours ouvrables. Ce délai ne s'applique pas aux personnes dont le gain assuré ne dépasse pas 3'000.-. Cette limite est augmentée (par enfant à charge) de 1'000.- pour le premier enfant et de 500.- pour chaque enfant suivant.

Le délai d'attente est de 120 jours pour certaines catégories de personnes (écoliers, étudiants).

> Montant de l'indemnisation

L'indemnité chômage peut être perçue entre 15 ans et l'âge de la retraite sur la base du dernier salaire (mais au maximum 10'500.- et au minimum 500.-).

L'indemnité est de 80% du gain assuré pour une personne ayant un ou des enfants à charge ou celle dont le gain assuré est égal ou inférieur à 3'798.- ou celle bénéficiant d'une rente d'invalidité partielle. Pour les autres, l'indemnité est de 70% du gain assuré, mais ne peut pas être inférieure à 140.- par jour. Compte comme enfant à charge un enfant pour lequel une allocation familiale ou de formation est perçue, ou qui poursuit des études).

Il y a 5 indemnités par semaine. Toutes les 60 indemnités, il y a un droit à une semaine de vacances.

> Devoirs de l'assuré-e

Un-e chômeur-euse doit effectuer des recherches pendant le délai de congé déjà (donc avant son inscription au chômage). Il/elle doit également accepter les mesures proposées par l'Office régional de placement : cours, stage, emploi temporaire. En cas de refus, le droit à l'indemnité sera suspendu.

La personne sans emploi doit effectuer des recherches d'emploi et accepter un

emploi jugé convenable selon la loi. Elle sera pénalisée si elle ne fait pas de recherches d'emploi suffisantes ou refuse un travail convenable.

> **Formation**

Pour suivre un cours ou se perfectionner, il faut s'adresser à son-sa conseiller-ère en personnel ou à sa caisse chômage.

> **Assurances sociales, impôts**

- Les allocations familiales sont versées avec les indemnités de chômage.
- La cotisation AVS (5,05%) est retenue sur l'indemnité, ainsi que 2.91% pour les accidents non-professionnels et 3% pour la perte de gain cantonale.
- Une cotisation pour les risques de décès et d'invalidité dans le cadre de la prévoyance professionnelle est perçue.
- L'imposition à la source se fait également sur les indemnités de chômage, à un taux unique de 8%.

> **Gain intermédiaire**

On peut travailler pendant le chômage, à condition de le déclarer à l'OCE et à la caisse chômage. Si l'emploi à temps partiel ou complet procure un revenu inférieur aux indemnités de chômage, l'assurance chômage complète. **Attention** : le salaire doit correspondre aux conventions collectives et aux usages.

Prestations cantonales

Pendant la durée d'indemnisation, le/la chômeur-euse peut bénéficier d'un

- **Programme emploi formation (PEF)** - pendant la période de chômage et pour 6 mois : un emploi dans l'administration ou dans des associations à but non lucratif. Une part du temps est prévue

pour la formation et durant cet emploi, la personne continue à percevoir ses indemnités chômage.

Après épuisement des prestations fédérales, la loi cantonale prévoit :

- **allocation de retour en emploi (ARE)**(travail en entreprise avec participation financière de l'État)
- **programme cantonal emploi formation (PCEF)**, pareil au PEF. La compensation financière est celle de l'indemnité chômage et plafonnée à 4'500.-. La durée de l'emploi peut aller jusqu'à 12 mois pour les personnes de 55 ans et plus.
- **emploi de solidarité** - placement dans une entreprise de l'économie sociale et solidaire. Programmes subventionnés par l'Etat; les salaires sont fonction du niveau de formation et du poste occupé.

Attention : aucune mesure ne constitue un droit.

En cas d'épuisement des prestations de la loi fédérale et de la loi cantonale, intervient le RMCAS (voir p. 19).

Horaire de travail réduit

(sans changement du contrat de travail). L'indemnité (80% du salaire (plafonné à 10'500.-) est versée durant 12 mois dans un intervalle de 2 ans. L'entreprise reçoit les indemnités de la caisse chômage.

Faillite

En cas de faillite ou risque de faillite il faut s'adresser rapidement au syndicat et à la caisse de chômage.

Recours

Toute décision de la caisse chômage ou de l'OCE peut être contestée dans les 30 jours, par écrit.

Une publication SIT existe à ce sujet.

Adresses utiles :

- **Caisse chômage SIT** : case 3287 - 16, Chaudronniers - tél. 022 818 03 33 - fax. 818 03 79 ouverte lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30.
- **Office cantonal de l'emploi - accueil** : Inscriptions : 4-6 Glacis de Rive - tél. 022 546 37 80 fax. 022 546 36 69 - tous les jours de 8.00 à 12.30 et de 13.30 à 17.00

Allocations familiales

> **Allocations familiales**

L'allocation familiale est versée, conformément à la loi cantonale, selon le principe "un enfant - une allocation" et indépendamment des salaires et du taux d'activité du père et de la mère. Le droit à l'allocation subsiste donc lors d'inactivité professionnelle (chômage, RMCAS, rente AVS ...)

Le montant mensuel est, par un enfant :

- enfant jusqu'à 16 ans : 200.-

- enfant de 16 à 25 ans
(à condition que le jeune soit en études ou en apprentissage): 250.-
- (voir conditions en page maternité): 1'000.-

Supplément pour famille nombreuse à partir du 3e enfant du même ayant droit :

- allocation pour enfant : 100.-
- allocation de naissance et d'accueil en cas d'adoption 1'000.-

Adresses utiles :

- **Tribunal cantonal des assurances sociales**
18, Mont-Blanc - case 1955 - 1211 Genève 1 (022 388 23 32)
- **Service des allocations d'études et d'apprentissage**
1 rue Pécolat - case 2179 - 1211 Genève 1 - tél. 022 909 68 20 - fax. 022 909 68 49

Impôts

Cantonal et communal (ICC)

Les impôts sont calculés, en fonction du domicile ou de l'activité dans le canton, sur le revenu et la fortune de la famille.

Exceptions :

- en cas de séparation, l'épouse remplit sa propre déclaration;
- le revenu de l'enfant mineur est imposé à la source.

Les impôts sont calculés selon le revenu de l'année en cours.

> Déclaration

Elle doit être renvoyée avant le 31 mars. S'il manque encore des documents nécessaires, s'adresser à l'administration fiscale (AFC) pour un délai (fin juin, juillet ou août - avec taxe).

> Paiement mensuel - acomptes

L'impôt se paye dès mars en 10 mensualités basées sur l'impôt de l'année précédente. L'année suivante, on ajuste l'impôt à la déclaration.

En cas de changement important dans l'année en cours (revenu, situation familiale, cessation ou reprise d'activité lucrative) une demande de rectification d'acomptes peut être faite à l'AFC. Il est calculé le salaire théorique et les déductions de l'année en cours. L'AFC envoie de nouveaux acomptes.

Impôt fédéral direct (IFD)

La déclaration cantonale comprend une colonne spéciale. Attention : les déduc-

tions admises ne sont pas les mêmes.

Impôt à la source

Frontaliers, permis B et L et enfants mineurs sont imposés à la source (retenue sur salaire) selon un barème tenant compte des salaire, état civil et charges de famille. En janvier ou à réception de l'attestation-quittance de l'impôt retenu, un contrôle du taux d'imposition est indispensable. Si l'employeur a trop retenu, le remboursement du trop payé doit être réclamé à l'AFC avant le 31 mars.

Pour le couple marié dont les deux travaillent (même à temps partiel), l'employeur doit retenir selon le barème "personne seule et sans enfant". La rectification doit être demandée jusqu'au 31 mars.

Si un-e contribuable imposé à la source épouse une personne résidant en Suisse (Suisse ou permis C), le prélèvement cesse dès la fin du mois du mariage. L'an suivant, le couple remplit sa déclaration et l'impôt pour l'an entier sera demandé. Il faut alors demander que ce qui a été retenu à la source soit déduit.

L'étudiant majeur obtenant nationalité suisse ou permis C cesse d'être soumis dès le mois qui suit le changement.

Réclamation

Dès réception d'une décision, il y a 30 jours de délai de réclamation.

Adresse utile :

- Administration fiscale cantonale - 26, Stand -1204 Genève - tél. 022 327 70 00
internet : www.ge.ch/impots - e-mail : cliquer sur "contact" sur le site précédent

AVS - AI

> Assurance vieillesse et survivants

L'AVS est le 1^{er} pilier de la retraite, la prévoyance professionnelle en est le 2^e et la prévoyance individuelle le 3^e. 80% du financement est assuré à égalité par les salariés-es et les employeurs, le reste par les pouvoirs publics. Créée en 1948, l'AVS a connu 11 révisions.

Le montant de la rente dépend du montant total du revenu et du nombre d'années de cotisation. Pour avoir une rente complète, il faut avoir cotisé du 1^{er} janvier suivant ses 20 ans jusqu'à l'âge légal de la retraite (homme : 65 ans; femme : 64 ans).

Rente AVS individuelle :

- minimum : 1'140.-
- maximum : 2'280.-

Rente AVS pour couples :

150% de la rente individuelle :

- minimum : 1'710.-
- maximum : 3'420.-

Rentes de veuf-veuve et d'orphelin

La rente de veuf-veuve correspond à 80% de la rente AVS individuelle. Celle d'orphelin à 40% en cas de décès d'un parent. En cas de décès des deux parents, l'orphelin touche deux rentes selon le système du splitting (mais au max 60% de la rente AVS).

> Assurance invalidité

L'AI est financée pour moitié par l'État et par les cotisations des employeurs et salariés. Une demande à l'AI peut être présentée, dès la naissance et jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS, à l'Office cantonal AI, notamment pour les cas d'infirmité de naissance, d'incapacité de travail, d'opération nécessaire pour reprendre une activité professionnelle.

La rente n'est accordée qu'après examen d'une possibilité de réadaptation.

La rente est pareille à celle de l'AVS, mais varie selon le degré d'invalidité, la mise à disposition de moyens auxiliaires (prothèses, fauteuils roulants), les mesures de réadaptation dans la profession ou de reclassement dans une nouvelle profession.

Degré d'invalidité droit à la rente

- 40% au moins : 1/4 rente
- 50% au moins : 1/2 rente
- 60% au moins : 3/4 rente
- 70% au moins : rente entière

Chaque enfant à charge donne droit à une rente pour enfant de 40% du montant de la rente parentale.

En ce qui concerne les contributions pour "mineurs impotents", les indemnités pour soins à domicile, les indemnités journalières et les moyens auxiliaires (toutes contributions liées à l'AI), s'informer auprès d'un service social spécialisé.

La 11e révision de l'AI a introduit une détection précoce de l'invalidité, des mesures de réinsertion et ... toute une série de contrôles.

> Prestations complémentaires fédérales (PC)

Des prestations complémentaires aux rentes AVS-AI sont versées en cas de revenu déterminant inférieur à :

- pour personnes seules : 18'720.-
 - pour couples : 28'080.-
 - pour orphelins et enfants : 9'780.-
- ou si les dépenses reconnues par la loi sont supérieures au revenu déterminant.

> **Prestations complémentaires cantonales (SPC ex-OCPA)**

A Genève, le revenu minimum cantonal d'aide sociale complémentaire aux prestations ci-dessus versé par le Service des prestations complémentaires est le suivant (par an) :

- personne seule : 24'906.-
- personne seule, rente AI : 28'642.-
- couple : 37'359.-
- orphelins et enfants : 12'453.-
- invalide marié avec un taux d'invalidité de 70% ou plus : 41'095.-
- invalide marié avec un taux d'invalidité de 70% ou plus et dont le conjoint est aussi invalide : 43'586.-

Comme les fédérales, les prestations cantonales prévoient un barème dégressif en fonction du nombre d'enfants

d'une même famille.

Loyer : le forfait-loyer et des charges réelles est limité à 13'200.- pour une personne seule et à 15'000.- pour un couple.

La fortune est aussi prise en compte.

Pour y avoir droit, un immigré extra-européen doit avoir vécu en Suisse et à Genève durant 10 années consécutives. Un-e Suisse ou ressortissant de l'UE-AELE y a droit quelle que soit la durée de son domicile en Suisse.

> **Recours**

Toute décision d'une caisse de compensation peut faire l'objet d'un recours écrit auprès du Tribunal cantonal des assurances sociales dans les 30 jours. Si l'assuré-e n'est pas content-e de la décision du Tribunal, il peut recourir dans les 30 jours devant le Tribunal fédéral des assurances, à Lucerne. La procédure est gratuite.

Adresses utiles :

- **Caisse cantonale genevoise de compensation AVS-AI**
54, route de Chêne - 1211 Genève 6 - tél. 022 718 67 67
- **Tribunal cantonal des assurances sociales**
18, Mont-Blanc - case 1955 - 1211 Genève 1 - tél. 022 388 23 32
- **Centrale suisse de compensation AVS-AI**
18, avenue Edmond-Vaucher - 1203 Genève - tél. 022 795 91 11
- **Office cantonal AI**
97, rue de Lyon - case 425 - 1211 Genève 13 - tél. 022 809 53 11
- **Service des prestations complémentaires**
54, route de Chêne - case 6375 - 1211 Genève 6 - tél. 022 546 16 00

Prévoyance professionnelle (2^e pilier)

Est assuré-e obligatoirement tout-e salarié-e de 25 ans et plus (mais dès 17 ans pour les risques décès et invalidité).

> Cotisations

Tout-e salarié-e gagnant plus de 20'520.- est obligatoirement assuré. Entre 20'520.- et 27'360.- de salaire annuel, le montant soumis à cotisation est forfaitairement de 3'420.-. Au dessus de 27'360.-, et jusqu'au maximum de 82'080.-, le montant soumis est égal au salaire annuel moins la déduction de coordination de 23'940.- (= salaire coordonné).

La personne ayant plusieurs emplois à temps partiel, dont le total dépasse 20'520.- peut bénéficier de la prévoyance professionnelle. Contactez le syndicat pour faire les démarches.

Sur cette part, la cotisation est la suivante (selon l'âge) pour les deux parts, employé et employeur, ce dernier devant en payer au moins la moitié :

Ages		Coti minimale	(part employé-e)
homme	femme	(sur salaire coordonné)	
25-34	25-34	7%	(3.5 %)
35-44	35-44	10%	(5 %)
45-54	45-54	15%	(7.5 %)
55-65	52-64	18%	(9 %)

> Prestations

Le montant de la rente n'est pas fixe et dépend des montants versés par l'employé et l'employeur ainsi que des intérêts. Il est versé, selon le règlement de la caisse, ou sous forme d'une rente mensuelle, ou en capital.

> Départ de l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, l'employé a droit au total du capital vieillesse accumulé (part patronale incluse), cela n'étant valable que pour la partie obligatoire de la LPP. Pour la partie supplémentaire, il a droit à ses cotisations et une part de la part patronale (selon le règlement de la caisse).

Le capital est transféré, soit :

- à la caisse du nouvel employeur;
- dans une police de libre passage;
- sur un compte en banque bloqué.

Le capital ne peut être touché que :

- en cas de départ définitif de Suisse dans un pays hors UE;
- si on s'établit à son propre compte.

Pour un ressortissant-e de l'UE, sauf Roumanie et Bulgarie, il y a égalité de traitement avec un-e Suisse. La rente est payable dans leur pays de résidence. La possibilité de retirer le capital est soumise aux mêmes restrictions que pour un-e Suisse dès le 1.6.2007 : elle n'est possible que si la personne quitte définitivement la Suisse et n'est pas assujettie à l'assurance obligatoire d'un Etat membre de l'UE, ou si elle acquiert un logement. La part surobligatoire de l'assurance peut toujours être retirée.

> Accession à la propriété

On peut retirer une part du capital pour acquérir un logement (pour autant que celui-ci soit pour son propre usage et donc situé près de son lieu de travail). Les modalités sont compliquées : renseignez-vous avant !

Adresses utiles :

- **Service de surveillance des fondations**
20 bis, rue du Stand - case 3937 - 1211 Genève 3 - tél : 022 327 55 23
- **Fondation institution supplétive LPP** : case 675, 1001 Lausanne - tél. 021 614 75 00 - fax 021 614 75 11 - courriel : agence.lausanne@aeis.ch - www.aeis.ch/fr/index.html

Assurance maladie

> Perte de gain

Non obligatoire, cette assurance couvre en général 80% du salaire en cas de maladie. Il faut donc demander à son employeur si l'on est assuré et, sinon, s'assurer individuellement.

En cas de rupture du contrat de travail et si l'on avait une assurance collective au travail, il faut contracter une assurance individuelle dans les 30 jours (régime LCA) ou dans les 3 mois (régime LAMal).

Attention ! L'assurance perte de gain n'a rien à voir avec l'assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques.

> Frais médicaux et pharmaceutiques

Assurance obligatoire pour toute personne, adulte ou mineur, indépendamment du salaire. Il arrive que l'employeur participe au paiement.

Subside mensuel

	90.-	70.-	40.-
Personne seule sans charge légale	0 à 18'000	18'001 à 29'000	29'001 à 38'000
Couple ou personne seule assumant une charge légale	0 à 35'000	35'001 à 53'000	53'001 à 67'000
Limites majorées par charge légale de	6'000	6'000	6'000

L'assuré-e reçoit automatiquement du Service de l'assurance maladie la feuille rose indiquant son droit au subside. L'assuré imposé à la source doit présenter l'attestation de l'employeur auprès de ce même Service.

L'assuré-e participe aux frais médicaux et pharmaceutiques à raison de 10%.

Le montant des primes, variable d'une caisse à l'autre, peut être diminué en augmentant la franchise obligatoire de 300.- (à 400, 600, 1'200 ou 1'500) et lors d'adhésion à un réseau de soins (HMO).

> Subsides d'assurance maladie

La loi cantonale de "subside en faveur de certains assurés" vise à réduire le montant des primes des assurés économiquement faibles. Ont droit à un subside égal à la prime entière, quelle que soit leur caisse, les personnes :

- assistées par l'Hospice général;
- aidées par le Service des prestations complémentaires (SPC).

Pour les autres, le droit à un subside varie selon le revenu déterminant :

Le revenu déterminant est celui servant à déterminer le taux d'impôt cantonal avant la déduction personnelle et de charges de famille (feuille Z1, chiffre 94,00 "revenu net ICC" de la déclaration), augmenté d'1/15e de la fortune nette.

Adresse utile :

- **Service cantonal de l'assurance maladie**
62, route de Frontenex - 1207 Genève - Tél. 022 546 19 00

Assurance accidents

> **Qui est assuré et où ?**

Chaque travailleur-euse est obligatoirement assuré-e contre l'accident professionnel. Il-elle doit également être assurée par son employeur contre l'accident non professionnel, sauf s'il-elle est occupé-e moins de 8 heures par semaine chez un employeur.

En majorité, les travailleurs-euses sont assuré-e-s à la SUVA (Caisse nationale accidents), les autres auprès d'assurances privées.

> **Quand ?**

L'assurance **début**e le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité professionnelle, mais au plus tard dès le moment où il prend le chemin pour se rendre au travail.

L'assurance **cesse** à l'expiration du 30^e jour qui suit celui où a pris fin le droit au salaire (ou plus précisément le droit au moins au demi-salaire).

> **Quelle couverture ?**

L'assurance accident couvre les frais de médecin, d'hospitalisation, pharmaceutiques... et alloue des indemnités de perte de salaire (sur la base du dernier salaire auquel l'assuré-e avait droit au moment de l'accident, mais au maximum 80% (soit 126'000.- par an), des rentes d'invalidité et d'autres prestations suite à un accident reconnu ou une maladie professionnelle reconnue.

> **Attention à vos déclarations !**

Est considéré comme accident toute "*atteinte dommageable, soudaine et involontaire portée au corps humain par une cause extérieure extraordinaire*".

Seul celui qui subit les conséquences d'une chute, d'une glissade ou d'un coup est réputé victime d'un accident. Celui qui éprouve une douleur dans le dos en soulevant une charge au cours de son travail ou le sportif qui ressent des douleurs musculaires ou articulaires après des efforts particuliers se voit refuser la reconnaissance d'accident par les assurances (c'est alors l'assurance-maladie qui intervient).

Il est donc important de bien faire attention au moment de la déclaration d'accident et de la remplir correctement !

> **Recours**

Toute décision peut faire l'objet d'une opposition dans les 30 jours auprès de l'assureur concerné. En cas de désaccord avec la décision sur opposition, l'assuré-e peut aussi recourir au Tribunal cantonal des assurances sociales dans les 30 jours. Le cas échéant, il peut ensuite s'adresser dans les 30 jours au Tribunal fédéral des assurances.

Adresse utile :

- **SUVA - Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident**
12, Ami-Lullin - 1211 Genève 3 - tél. 022 707 84 04 - www.suva.ch

RMCAS (*Revenu minimum d'aide sociale*)

Le RMCAS (revenu minimum cantonal d'aide sociale), entré en vigueur en 1995, est destiné aux chômeurs-euses en fin de droit ayant épuisé tout droit aux indemnités de l'assurance chômage, afin qu'ils n'aient pas à recourir à l'assistance publique.

Pour l'obtenir, un Confédéré doit être domicilié à Genève depuis 3 ans, un étranger depuis 7 ans.

Le bénéficiaire du RMCAS doit rester inscrit à l'Office cantonal de l'emploi comme demandeur d'emploi.

Le RMCAS a trois volets :

> L'aide financière

Elle est de 15'020 pour une personne seule. Ce montant est multiplié, selon le nombre de personnes, par :

- 1,46 pour 2 personnes
- 1,88 pour 3 personnes
- 2,20 pour 4 personnes
- 2,50 pour 5 personnes
- 0,30 au-delà de 5 personnes par personne supplémentaire

> L'activité compensatoire

A temps partiel, dans un domaine d'utilité sociale ou l'environnement;

> L'allocation d'insertion

Allocation unique, complémentaire au RMCAS, d'un montant de 1'000.- à 10'000.-, destinée à financer des projets de réinsertion et de formation.

Pour bénéficier de l'aide, s'adresser au

- **Service du RMCAS de l'Hospice Général**
23, Ferdinand Hodler - 1207 Genève - tél. 022 327 24 90

Assistance (*Hospice Général*)

L'Hospice Général vient en aide aux personnes en difficulté sociale ou ne pouvant assurer leurs besoins vitaux et personnels indispensables. Il y a recours à l'assistance publique lorsque toute autre possibilité est épuisée ou sollicitée : travail, assurance maladie ou accident, chômage, AVS-AI, aide cantonale. Le calcul de l'aide tient compte du revenu des les personnes faisant ménage commun (conjoint, enfant). Il faut donner des renseignements exacts sur

sa situation financière. Les secours sont considérés comme une avance dont le remboursement peut être requis.

Les activités d'assistance, de prévention et d'information de l'Hospice général, comme les activités des services d'aide et de soins à domicile sont assurées à partir des Centres d'action sociale et de santé (CASS) présents dans une vingtaine de quartiers et de secteurs géographiques.

Pour s'informer et obtenir la liste des CASS

- **Boutique d'information sociale de l'Hospice** - 12 Cours de Rive - Tél. 022 420 52 15.

Formation professionnelle

Orientation professionnelle

La Cité des métiers et de la formation renseigne et conseille gratuitement sur toutes possibilités d'orientation professionnelle et de formation.

L'apprentissage

> Contrat d'apprentissage

Le contrat, réglant nature et durée de la formation, salaire, temps d'essai, horaire, vacances et assurances, est établi par écrit avant le début de l'apprentissage, signé par l'apprenti-e, son/sa représentant-e légal-e et le patron, et soumis à l'approbation de l'OFPC. Durant le temps d'essai (1 à 3 mois), le contrat peut être résilié avec 7 jours de délai. Il ne peut ensuite être dénoncé que d'un commun accord, après tentative de conciliation, ou pour de justes motifs. Au moins 3 mois avant la fin de l'apprentissage, le patron doit dire à l'apprenti-e s'il le/la garde ou non dans son entreprise.

> Formation, examens, surveillance

L'apprenti-e ne peut pas être forcé-e à certains travaux (par ex. nettoyage) si cela nuit à sa formation. Si la formation ne répond pas à celle prévue par le règlement, il faut contacter le/la commissaire. Celui/celle-ci visite l'apprenti-e sur le lieu de travail 2 fois l'an au minimum.

Le patron doit accorder le temps requis pour préparer les examens pendant la durée du travail, sans réduction de salaire. En cas d'échec, l'apprenti-e repasse à la session suivante pour un deuxième examen portant seulement sur les branches insuffisantes. Il peut y avoir un troisième et dernier examen.

> Durée du travail et vacances

La durée du travail (au maximum 9 heures par jour, y compris les heures

supplémentaires), ne doit pas dépasser celle des autres travailleurs-euses de l'entreprise. Les vacances sont au minimum de 5 semaines jusqu'à 20 ans. Travail de nuit et du dimanche sont interdits. *Sauf dérogations prévues par les ordonnances fédérales.*

> Salaire, impôts, allocations

Le salaire dépend de l'usage et des conventions collectives. Un impôt à la source est prélevé sur le salaire des apprenti-e-s âgé-e-s de 18 à 20 ans. Dès 18 ans, sont aussi prélevées les cotisations AVS et chômage (6.55 %).

Le Service des allocations d'études et d'apprentissage donne une allocation (ne pas confondre avec l'allocation familiale) à l'apprenti-e suisse ou étranger-ère dont le/la répondant-e est domicilié-e en Suisse depuis 3 ans au début de l'apprentissage. Un questionnaire se remplit en début d'année scolaire. Le montant dépend du revenu brut du groupe familial et du nombre de personnes de la famille. Par exemple, l'allocation est de 4300.- par an pour un-e apprenti-e mineur-e de 1re année (augmentée ensuite de 855.- par année) membre d'un groupe familial de 4 personnes ayant un revenu annuel brut de 69'410.- ou moins. Pour un-e apprenti-e majeur-e remplissant les conditions de la loi, l'allocation est de 11'160.- au maximum.

Formation des adultes

Il y a plusieurs façons d'acquérir ou de parfaire sa formation professionnelle lorsqu'on a déjà un emploi.

> Certification CFC

L'adulte qui n'a pas fait d'apprentissage dans le métier qu'il/elle exerce peut se présenter aux examens ou faire valider ses acquis professionnels, pour obtenir

le Certificat fédéral de capacité (CFC). Le Service "qualification +" de l'OFPC examine les candidatures et donne le feu vert. En général, les candidat-e-s doivent suivre les cours du centre professionnel pour se préparer et avoir les meilleures chances de réussir ou pour compléter des lacunes. Cela prend un jour par semaine durant un an ou deux (selon la profession et le niveau antérieur). Il existe aussi quelques cours collectifs qui préparent aux examens. Ces formations sont gratuites (à l'exception de l'achat du matériel nécessaire).

> **Perfectionnement professionnel**

Il y a aussi des formations moins longues permettant de se perfectionner dans son métier : langues, informatique, technique professionnelle, connaissances commerciales, etc. Une institution dispense plus spécialement ce type de formation : l'Ifage. Mais il y a d'autres filières (associations professionnelles, écoles privées).

> **La formation en emploi**

Dans certaines branches et CCT, il existe des possibilités de suivre une formation professionnelle complète tout en travaillant. Avec l'accord de l'employeur, le salarié participe aux cours et obtient en fin de formation un diplôme reconnu.

> **Chèque annuel de formation**

Toute personne majeure domiciliée

dans le canton depuis un an peut bénéficier d'un chèque d'une valeur maximale de 750 francs par an pour une formation de son choix, utile professionnellement. Il est possible d'obtenir ce chèque trois années de suite. Le chèque est à demander auprès des antennes de l'OFPC, où l'on peut consulter la liste des cours subventionnés.

> **Pendant le chômage**

Durant le chômage, on peut faire une formation (recyclage professionnel et perfectionnement) mais en principe pas une nouvelle formation de base. Il faut faire la demande par écrit au/à la plac-eur-euse qui rend une décision. Si celle-ci est négative, on peut faire recours.

L'UOG offre des cours pour chômeurs-euses.

> **Université ouvrière de Genève**

L'UOG, dont le SIT est membre, offre une série de cours utiles pour se mettre à niveau en vue d'une formation professionnelle (Atelier de formation continue), pour faire le bilan de ses compétences et besoins, ou pour acquérir des bases indispensables (français, par exemple).

> **Allocations**

S'adresser au Service des allocations d'études et d'apprentissage.

Adresses utiles :

- **OFPC - Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue**
case 192 - 6, rue Prévost-Martin - 1211 Genève 4 - tél. 022 388 44 00
- **Qualification +** (même adresse que ci-dessus l'OFPC)
- **Cité des métiers et de la formation** : adresse OFPC - lundi à vendredi de 10.00 à 17.00
- **SAEA - Service des allocations d'études et d'apprentissage**
courrier : 1 rue Pécolat - case 2179 - 1211 Genève 1 - tél. 022 909 68 20 - fax. 022 909 68 49
guichet SAEA à la Cité des métiers (voir ci-dessus)
- **Ifage** - tél. 022 807 30 00 - 19 pl. Augustins - 1205 Genève / 10 rue des Gares - 1201 Genève
- **UOG - Université ouvrière de Genève** - 3 place des Grottes - 1201 GE - tél. 022 733 50 60
- **Voie F** - Espace de formation pour les femmes - 72 bd St Georges - 1205 GE - 022 320 51 15

Logement et loyers

> **Augmentation de loyer**

Une hausse qui n'est pas signifiée sur une formule officielle est nulle. Une indexation du loyer ne peut être faite que sur la base de l'indice des prix, et pas sur le taux hypothécaire. On peut soit contester la hausse de loyer, soit demander en échange des travaux dans l'appartement ou l'immeuble. Il y a 30 jours pour faire recours auprès de la commission de conciliation.

Lorsqu'on entre dans un appartement, on a le droit de savoir quel loyer payait l'ancien locataire.

> **Baisse de loyer**

Les loyers étant fixés sur la base du taux hypothécaire, en cas de baisse de celui-ci, il est recommandé de demander une baisse de son loyer.

> **Résiliation du bail**

Un congé (délai minimum : 3 mois) donné par le bailleur est nul s'il n'est pas fait sur la formule officielle. On peut le contester s'il est abusif (contraire à la bonne foi).

> **Rénovation - démolition**

Lors de gros travaux de rénovation, le

loyer peut tripler ou quadrupler. Vérifier donc la nécessité des travaux (aussi pour une démolition). Demander un inventaire de l'immeuble au service du recensement du domaine bâti. Si l'immeuble est jugé bon ou moyen, refuser tous gros travaux. Après parution des travaux dans la Feuille d'avis, on a 30 jours pour faire opposition.

> **Allocations logement**

L'allocation est octroyée directement par l'Office cantonal du logement, sans besoin de l'accord du propriétaire.

L'allocation personnelle est versée en cas de dépassement d'un taux d'effort. Si l'appartement comporte un nombre de pièces inférieur, égal ou supérieur au nombre d'occupants, la participation exigée est de 20,8%, 23,4% ou 26%.

Le taux d'effort est déterminé par le rapport entre le loyer et le revenu brut du ménage, moins 10'000 fr. pour la 1^{re} personne du ménage, 7'500 pour la 2^e et 5'000 pour chacune des suivantes (ainsi, une famille de 4 personnes avec un revenu brut de 60'000 fr. aura un revenu déterminant de 32'500 fr.).

Adresses utiles :

- **ASLOCA** - permanence du lundi au jeudi de de 17 à 18 h., vendredi de 12.30 à 13.30 - www.asloca.ch - 12 rue du Lac - case postale 6150 1211 Genève 6 - tél. 022 716 18 00
- **Commission de conciliation en matière de baux et loyers**
7, rue des Chaudronniers - 1204 Genève - tél. 022 327 28 11
- **Office cantonal du logement - du lundi au vendredi de 9.00 à 13.00**
26 rue du Stand -1204 Genève - tél. 022 327 55 42

Adresses utiles

ATTENTION :

- Les informations internet sur l'Etat se trouvent sur www.ge.ch - on peut alors chercher tous les départements, la justice, etc.

UOG - Université ouvrière de Genève
Centre de formation continue
des travailleurs - 3, place des Grottes
1201 GE (022 733 50 60) www.uog.ch

Ifage - 19 place des Augustins - 1205 GE
10-12, rue des Gares - 1201 GE
(022 807 30 00) www.ifage.ch

CCSI
Centre de contact Suisses-Immigrés
25, rte Acacias - 1227 Acacias
(022 304 4860)

ASLOCA
Association de défense des locataires
12, rue du Lac - case 6150 - 1211 GE 6
(022 716 18 00) www.asloca.ch

Permanence des défense des patients
et des assurés du Forum Santé
27 bd Helvétique - 6e étage 1207 GE
ouverte lundi de 16.00 à 17.30 et jeudi de
16.00 à 18.00 - tél. 022 786 35 11

Groupelement transfrontalier européen
50, rue de Genève - BP 35
F-74103 Annemasse cedex 03
tél. 04 50 87 86 00 - fax 04 50 38 21 61

FRC - Fédération romande
des consommateurs-trices
2 place Synagogue, cp 5451 -1211 GE 11
(0900 57 51 05) (CHF 2.19/min.)

Pro Mente Sana (pour les personnes souffrant
d'un handicap psychique)
40, rue des Vollandes - 1207 GE
022 718 78 40 - info@promentesana.org
www.promentesana.org

F-information - 67, Servette -
cp. 128 -1211 GE 7 (022 740 31 00)
www.f-information.org
femmes@f-information.org

Comité contre le harcèlement sexuel
p.a. Viol Secours
3, place des Charmilles 1203 Genève

Viol secours - 3 place des Charmilles
1203 GE (022 345 20 20)
www.viol-secours.ch
info@viol-secours.ch

Voie F - Espace de formation pour les femmes -
72 bd St Georges - 1205 GE - 022 320 51 15
formation@voief.ch

Arcade des sages femmes -
85, Carl-Vogt - 1205 GE (022 329 05 55)
www.arcade-sages-femmes.ch

> **Recours, tribunaux ...**

Tribunal des Prud'hommes - et
Commission de conciliation en matière
d'égalité entre femmes et hommes
27, bd Helvétique -cp 3688 - 1211 GE 3
(022 327 60 32 et 34)

Tribunal administratif (greffe)
18, Mont-Blanc - case 1956 - 1211 GE 1
(022 388 23 30)

Tribunal cantonal des assurances sociales
18, Mont-Blanc - case 1955 - 1211 GE 1
(022 388 23 32)

Commission de conciliation
en matière de baux et loyers -
7, Chaudronniers - 1204 GE (022 327 28 11)

Surveillance des fondations (LPP) -
20 bis, Stand - 1211 GE 3 (022 327 55 23)

> **Social**

CSP - Centre Social Protestant -
14, Village-Suisse, cp. 177
1211 GE 8 (022 807 07 00)

Caritas - 53, rue de Carouge
1205 GE (022 708 04 44)

Hospice Général
12, Cours de Rive - 1204 GE (022 420 52 00)

Pro Senectute - Fondation pour la vieillesse
4, Maladière - 1205 GE (022 807 05 65)

Pro Infirmis - 27, bd Helvétique
1207 GE (022 737 08 08)

Infor-jeunes - 13, Verdaine
1204 GE (022 420 55 55)

LAVI - consultation pour victimes d'infractions
72, bd St Georges - 1205 GE (022 320 01 02)

> Administration

OCE - Office cantonal de l'emploi (accueil) -
6, Glacis-de Rive - 1204 GE (022 546 37 80)

OCIRT- Office cantonal de l'inspection
et des relations du travail
35, Noirettes - 1227 Carouge
(022 388 29 29) - www.geneve.ch/ocirt

Service pour la promotion
de l'égalité entre femmes et hommes
2, Tannerie - 1227 Carouge
tél. 022 388 74 50 - www.geneve.ch/legalite
egalite@etat.ge.ch

OCP - Office cantonal de la population
88, route de Chancy - cp 2652 - 1211 GE 2
(022 546 48 88) www.geneve.ch/ocp

OFPC - Office pour l'orientation,
la formation professionnelle et continue
6, Prévost-Martin - 1205 GE (022 328 44 00)

Service des allocations
d'études et d'apprentissage
1, Pécolat -case 2179 - 1211 Genève 1 - tél.
022 909 68 20 - fax. 022 909 68 49
www.ge.ch/Bourses

SUVA - Caisse nationale accidents
12, Ami-Lullin - 1207 GE (022 707 84 04)
www.suva.ch

Administration fiscale cantonale
26, Stand - 1204 GE (022 327 7000)

Caisse cantonale genevoise
de compensation AVS-AI-APG
54, rte de Chêne - 1211 GE 6
(022 718 67 67) www.caisseavsge.ch

Centrale suisse de compensation AVS-AI
18, Edmond-Vaucher
1203 GE (022 795 91 11)

Service de surveillance des fondations
20 bis, rue du Stand - 1211 Genève 3
(022 327 55 23)

Fondation institution supplétive LPP
case 675, 1001 Lausanne - tél. 021 614 75 00
courriel : agence.lausanne@aeis.ch -
www.aeis.ch/fr/index.html - fax 021 614 75 11

SPC
Service des prestations complémentaires
54, rte de Chêne - cp 6375
1211 GE 6 (022 546 16 00)

Office cantonal AI
97, rue de Lyon - case 425
1211 Genève 13 (022 809 53 11)

Service cantonal de l'assurance maladie
62, rte de Frontenex
1207 Genève (022 546 19 00)

Office cantonal du logement
du lundi au vendredi de 9.00 à 13.00
26 rue du Stand -1204 Genève
(022 327 55 42)

RMCAS
Revenu minimum cantonal d'aide sociale
3, Ami-Lullin - 1207 GE
(022 420 53 53)