



syndicat

**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**

**BULLETIN
D'INFORMATION n°121
Supplément au SITinfo
n°1 - février 2022**

2022 AIDE-MÉMOIRE

Cet aide-mémoire n'a pas pour but de répondre complètement à tout problème qui peut se poser pour 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-es à un contrat individuel ou collectif de travail, et la loi ne leur est pas directement applicable. Une brochure de 32 pages ne peut donc répondre à tout.

On aura donc tout 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). Consultez les heures de permanences selon les secteurs en page 2.

VOUS TROUVEREZ DANS CET AIDE-MÉMOIRE :

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <u>Le SIT</u> | <u>1</u> |
| <u>Conditions de travail</u> | <u>3</u> |
| <u>Loi sur l'égalité</u> | <u>7</u> |
| <u>Harcèlement sexuel</u> | <u>8</u> |
| <u>Prud'hommes</u> | <u>9</u> |
| <u>Chômage</u> | <u>11</u> |
| <u>Permis de travail</u> | <u>14</u> |
| <u>Impôts</u> | <u>16</u> |
| <u>AVS - AI</u> | <u>17</u> |
| <u>Allocations familiales et de naissance (+ en cas d'adoption)</u> | <u>19</u> |
| <u>Prévoyance professionnelle (2^e pilier)</u> | <u>20</u> |
| <u>Assurance maladie</u> | <u>21</u> |
| <u>Assurance accidents</u> | <u>22</u> |
| <u>Aide sociale (LIASI) (Hospice Général)</u> | <u>23</u> |
| <u>Prestations complémentaires familiales</u> | <u>24</u> |
| <u>Formation professionnelle</u> | <u>25</u> |
| <u>Logement et loyers</u> | <u>27</u> |
| <u>Inspection paritaire des entreprises</u> | <u>28</u> |
| <u>Adresses utiles</u> | <u>29</u> |

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 SITinfo);
- ♦ caisse de chômage;
- ♦ déclarations d'impôts, 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 et nettoyage : gros œuvre, second œuvre, contremaîtres, techniciens, métallurgie du bâtiment, architectes, ingénieurs, échafaudeurs, parcs et jardins et nettoyage.

Tertiaire privé : Industrie, mécanique, horlogerie, production et distribution alimentaire, chimie, cuir, coiffure, esthétique, services, commerces, médias, garages, gardiennage, économie domestique, assurances, banques, transports de biens et de personnes, vente, arts graphiques, blanchisseries, informatique, organisations internationales, hôtellerie, restauration, agriculture, floriculture, conciergerie et régies.

Santé, social, secteurs public et subventionné : hospitaliers, aide à domicile, santé privée, EMS, administrations cantonale et municipales, enseignement, régies publiques, social, artistes, petite enfance, 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. 1200.- | 5.- |
| Jusqu'à Fr. 1200.- | 8.40 |
| de 1201.- à 1500.- | 10.50 |
| de 1501.- à 1800.- | 12.60 |
| de 1801.- à 2100.- | 14.70 |
| de 2101.- à 2400.- | 16.80 |
| de 2401.- à 2700.- | 18.90 |
| de 2701.- à 3000.- | 21.- |
| de 3001.- à 3300.- | 23.10 |
| de 3301.- à 3600.- | 25.20 |
| de 3601.- à 3900.- | 27.30 |
| de 3901.- à 4200.- | 29.40 |
| de 4201.- à 4500.- | 31.50 |
| de 4501.- à 4800.- | 33.60 |
| de 4801.- à 5100.- | 35.70 |
| de 5101.- à 5400.- | 37.80 |
| de 5401.- à 5700.- | 39.90 |
| de 5701.- à 6000.- | 42.- |
| de 6001.- à 6300.- | 44.10 |
| de 6301.- à 6600.- | 46.20 |
| de 6601.- à 6900.- | 48.30 |

(et ainsi de suite)
Attention, cotisation différente pour les travailleurs des secteurs gros œuvre, second œuvre, parcs & jardins et nettoyage.

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

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

Renseignements auprès du secrétariat.

HEURES D'OUVERTURE

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

Permanences syndicales

Attention : les heures sont susceptibles de changer, en particulier durant les vacances scolaires ou selon la situation sanitaire. Se renseigner auprès du secrétariat (022 818 03 00) ou sur notre site internet.

Construction, parcs & jardins et nettoyage :

Permanence d'accueil : lundi de 16 h à 18 h et mardi de 15 h à 18 h

Tertiaire – Privé

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

Permanence d'accueil : mercredi de 9 h à 12 h et jeudi de 14 h à 18 h

Santé, social, secteurs public et subventionné :

Permanence d'accueil : mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h

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

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)

Permanence d'accueil le mardi de 14h à 17h au SIT

Permanence téléphonique en appelant au 022 818 03 00 le mardi de 9h à 12h

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail au sens large sont contenues dans les conventions collectives (CCT) ou les contrats-type de travail (CTT). 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 minima auxquels il est interdit de déroger, mais les CCT dépassent souvent ces minima.

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 si possible donnés par écrit par l'employeur (salaire, horaire, employeur, durée du contrat, travail). Dans certains secteurs, un contrat écrit est obligatoire.

Travail au noir: tout-e salarié-e (avec ou sans statut légal) doit obtenir de son employeur d'être déclaré-e 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: 5.3 %
- ♦ assurance-chômage: 1.10 %
- ♦ assurance maternité (GE): 0.043 %
- ♦ assurance-accidents non professionnels selon branche
- ♦ caisse de retraite (2^e pilier): selon la caisse et l'âge

D'autres dépendent de la branche ou d'une CCT:

- ♦ assurance perte de gain selon la couverture
- ♦ contribution professionnelle: 0.1 à 1 % (selon le secteur)

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

Salaire minimum légal

Grâce à l'initiative syndicale acceptée par le peuple le 27 septembre 2020, il existe maintenant un salaire minimum légal à Genève. Ce salaire minimum légal est obligatoire dans toutes les branches. Si une convention collective de travail, un contrat-type ou un contrat individuel prévoit un salaire inférieur, c'est le salaire minimum légal qui fait foi.

Les seules exceptions concernent:

- ♦ les salaires d'apprentissage;
- ♦ les stages faisant partie d'un cursus de formation aboutissant à un diplôme reconnu;
- ♦ les stages d'insertion professionnelle et sociale découlant de lois fédérales ou cantonales (stage chômage, AI, etc);
- ♦ les emplois pour des jeunes de moins de 18 ans (scolarité obligatoire);
- ♦ les "jobs d'été", sous certaines conditions très strictes.

Le salaire minimum légal comprend le 13^e salaire s'il existe, mais pas les indemnités vacances ou jours fériés (qui doivent donc s'y ajouter si vous êtes payé-e à l'heure).

La loi fixe le salaire minimum légal à 23.- de l'heure, et prévoit également qu'il soit indexé (augmenté) en fonction du coût de la vie. le versement de la rémunération conforme au salaire horaire minimum doit s'effectuer sur une base mensuelle; seul le versement du 13^e salaire peut intervenir de manière différée.

Le Conseil d'État a adopté un arrêté fixant le salaire minimum cantonal pour l'année 2022. Conformément aux mécanismes d'indexation prévus dans la loi, le montant légal sera de 23,27 par heure en 2022, contre 23,14 en 2021.

Enfin, l'État a prévu des montants différents pour l'agriculture et la floriculture. En 2022, il sera de 17,10.

Pour toute question ou vérification de la conformité de votre salaire au minimum légal, contactez le secrétariat.

Autres salaires minimaux

Des conventions collectives de travail, contrats-types ou usages peuvent prévoir des salaires minimaux plus élevés que le salaire minimum légal.

Pour vérifier si votre salaire est conforme, contactez le secrétariat.

13^e mois / gratification

Le 13^e mois 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

Dans la pratique, la hausse du coût de la vie est souvent compensée par une adaptation du salaire, mais ce n'est pas une obligation, sauf quand la CCT ou le contrat de travail le stipule. Des 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 2015 = 100 points). Pour connaître le pourcentage d'augmentation : l'écart entre septembre 2020 (indice genevois à 101.5 points) et septembre 2021 (102.2) est de +0.7 point.

$$\text{Taux de variation} = \frac{102.2-101.5}{101.5} \times 100 = +0.7\%$$

En raison des arrondis, il est possible que ce taux diffère du chiffre publié qui fait foi.

Il y a un 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 heures).

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 dès 2 mois (réduction dès le 3^e mois). En cas de rupture du contrat de travail, les vacances peuvent être payées à raison de 8.33 % pour 4 semaines ou 10.64 % pour 5 semaines, ainsi qu'en cas de salaire horaire.

Jours fériés légaux

Genève en compte 9 : 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} 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.

Le 1^{er} mai n'est pas également férié, mais certaines CCT ou règlements d'entreprises le prévoient comme tel. En dehors de ces branches, un employeur doit libérer un-e travailleur-euse qui désire participer au défilé. L'absence est alors non payée.

SALAIRE LORS D'ACCIDENT, MALADIE, GROSSESSE

Salaire en cas d'accident

Le/la salarié-e est obligatoirement assuré-e pour la perte de gain à 80 % du salaire (avec des jours de carence possibles, voir p.22).

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^{ère} 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

Cette échelle insuffisante est remplacée, dans plusieurs branches et entreprises, par une assurance perte de gain maladie (voir page 21).

Congé en cas de maladie d'enfant ou proche

Un congé payé est prévu par le Code des obligations afin que les travailleurs-euses puissent prendre en charge un membre de la famille ou leur partenaire en raison d'une maladie ou d'un accident. Il durera au maximum trois jours par cas et ne devra pas dépasser dix jours dans l'année.

La loi accorde également un congé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident aux parents qui travaillent. Indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), ce congé peut être pris en l'espace de 18 mois, en bloc ou jours isolés.

Des extensions des bonifications pour tâches d'assistance sont prévues, par exemple la prise en charge des cotisations AVS pour compenser le manque d'activité professionnelle du proche aidant.

Maternité, adoption

À 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 324a 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.

Si l'enfant doit rester à l'hôpital durant au moins 3 semaines suivant immédiatement la naissance, le début du congé maternité peut être reporté jusqu'au retour de l'enfant à la maison.

L'employeur devra payer le salaire à 100% selon l'échelle de Berne. En cas d'allaitement, des pauses sur le temps de travail sont prévues. Une publication SIT existe à ce sujet.

Congé paternité

Les pères ont droit au minimum à un congé paternité payé de deux semaines. Au moment de la naissance, le père légal de l'enfant doit exercer une activité lucrative salariée ou indépendante. Les pères au chômage, en incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité y ont aussi droit. Le père doit avoir été assuré obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédents immédiatement la naissance et avoir exercé durant cette période une activité lucrative pendant au moins 5 mois.

Ce congé doit être pris dans les six mois suivant la naissance, soit en bloc de 14 jours (week-end compris), soit par semaine (2 fois) ou sous forme de journées isolées (10 jours). L'employeur n'a pas le droit de raccourcir ce congé paternité. Les statuts du personnel, les CCT ou les contrats de travail peuvent prévoir des conditions plus favorables.

L'indemnité se monte à 80% du revenu moyen brut de l'activité lucrative obtenu avant la naissance mais au plus à 196 frs par jour. L'allocation de paternité n'est pas versée automatiquement, elle doit être demandée auprès de la caisse de compensation. Elle est versée à l'employeur si celui-ci continue de verser le salaire à l'employé, dans les autres cas, elle est versée directement au père. Le congé paternité est financé par une cotisation à l'APG de 0,05% supplémentaire.

CONGÉ, LICENCIEMENT

L'article 336 du code des obligations 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^{ère} 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 écrit 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 le faire immédiatement et par écrit puis 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, service civil, protection civile;
- ♦ incapacité totale ou partielle de travail (maladie, accident):
 - 1^{ère} 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 la fin 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, origine, ...);
- ♦ 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).

Le/la salarié-e qui souhaite contester son licenciement doit le faire par écrit avant la fin du délai de congé (ou très rapidement en cas de licenciement avec effet immédiat).

ADRESSES INTERNET UTILES POUR LES CCT, LES SALAIRES ET L'INDICE DES PRIX:

- ♦ textes de toutes les conventions collectives de travail: <https://www.ge.ch/conventions-collectives-travail-cct>
- ♦ calculateur en ligne des salaires genevois en usage: [ge.ch/calculateur-de-salaire-en-ligne](https://www.ge.ch/calculateur-de-salaire-en-ligne)
- ♦ calculateur en ligne des salaires suisses en usage: [lohn-sgb.ch](https://www.lohn-sgb.ch)
- ♦ indices suisses et genevois: [ge.ch/statistique/](https://www.ge.ch/statistique/)
- ♦ salaire minimum légal: <https://www.ge.ch/appliquer-salaire-minimum-genevois>

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, comme notamment :

- ♦ 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 toutes 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 rendue 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 dans un premier temps.

Engager une procédure

On s'adresse au tribunal pour obtenir :

- ♦ une conciliation ;
- ♦ la fin de la discrimination ;
- ♦ des indemnités dans certains cas ;
- ♦ l'annulation d'un licenciement.

Il existe une autorité de conciliation. En cas d'échec de la conciliation, la procédure se poursuit au Tribunal des prud'hommes (pour les employé-e-s du privé) ou à la Chambre administrative de la Cour de justice (dans le secteur public).

Égalité salariale

Dès le 01.07.2020 et jusqu'au 30.06.2032, les entreprises employant 100 personnes ou plus devront procéder à une analyse sur l'égalité des salaires. La première analyse a dû être faite avant fin juin 2021 et devra être renouvelée tous les 4 ans. Les entreprises doivent informer les employé-e-s des résultats constatés d'ici à juin 2022 au plus tard. Veillez à ce que votre employeur fasse le contrôle de l'égalité salariale et contactez le SIT en cas de discrimination salariale.

ADRESSES UTILES

- ♦ **Tribunal des prud'hommes – autorité de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes**
27, bd Helvétique, CP 3688, 1211 Genève 3
T 022 546 89 00
- ♦ **BPEV – Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et prévention des violences domestiques**
8, rue du 31-décembre, 1207 Genève
T 022 388 74 50 – egalite@etat.ge.ch
- ♦ **Chambre administrative (cour de droit public de la Cour de justice)**
10, rue Saint-Léger, CP 1956, 1211 Genève 1
T 022 388 23 30
- ♦ **leg.ch**

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 peuvent être le fait de supérieur-e-s hiérarchiques envers des subordonné-e-s, de collègues ou de client-e-s.

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 employé-e-s 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 ou d'images dégradantes, 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, votre médecin, vos proches et le syndicat. 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, demander un rendez-vous, avertir la commission du personnel, l'Inspection du travail, le groupe de confiance, etc.

Il faut, dans certains cas, déposer une plainte pénale contre l'auteur des faits (attention au délai de 3 mois) ou saisir le tribunal des prud'hommes contre l'employeur. L'affaire est d'abord examinée par l'autorité de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes. En droit public, il faut saisir la Chambre administrative de la Cour de justice.

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 (congé représaille).

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 et des indemnités (voir page précédente).

Une publication SIT existe à ce sujet.

ADRESSES UTILES

♦ Viol Secours

3, place des Charmilles, 1203 Genève
T 022 345 20 20, viol-secours.ch

♦ non-c-non.ch

♦ LAVI – consultation pour victimes d'infractions

72, bd Saint-Georges, 1205 Genève
T 022 320 01 02, centrelavi-ge.ch

PRUD'HOMMES

Le tribunal des prud'hommes (juridiction du travail) juge des contestations entre employeurs et salarié-e-s pour tout ce qui concerne les rapports découlant d'un contrat de travail. Il juge également les litiges avec les caisses de compensation lorsqu'elles doivent appliquer les dispositions d'une CCT. Les prud'hommes jugent d'après les lois et les CCT 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.

1. Conciliation préalable obligatoire

La saisie du Tribunal est en général précédée d'une tentative de conciliation, que l'on requiert au moyen d'un formulaire ad hoc. Le/la travailleur-euse et l'employeur sont convoqués devant un-e conciliateur-trice à huis clos (sans témoin ni public). Si la conciliation aboutit, le procès-verbal a valeur de 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 7 et 8). Si la conciliation a échoué, il est délivré une autorisation de procéder qui ouvre un délai de 3 mois pour déposer la demande auprès du Tribunal. Dans les cas où la valeur litigieuse est inférieure à CHF 2000.-, le-la conciliateur-trice peut rendre un jugement sur requête de la partie demanderesse. Dans les cas où la valeur se situe entre CHF 2000.- et CHF 5000.-, le-la conciliateur-trice peut proposer un jugement auquel il faut s'opposer, en cas de désaccord, dans un délai de 20 jours.

2. Procédure ordinaire

Elle est dite ordinaire car elle s'applique par défaut dans toutes les causes civiles. La de-

mande est introduite par le dépôt d'un mémoire qui comprend notamment les conclusions (sommes ou documents réclamés), la valeur litigieuse, les allégations de fait ainsi que l'indication pour chaque allégué des moyens de preuve proposés (témoignages, courriers, attestations, etc.). Le mémoire sera accompagné d'un bordereau de pièces comprenant les preuves. En fonction de la complexité de la cause, le Tribunal peut ordonner des échanges d'écritures supplémentaires et des débats d'instruction. Il est également prévu des plaidoiries en début et en fin de procédure. Au vu de son caractère très formel, il est fortement conseillé au/à la salarié-e de se faire assister d'un-e avocat-e ou d'un-e secrétaire syndical-e, ce qui est possible quelle que soit la procédure applicable. Le Tribunal est composé de deux assesseur-euse-s (un-e représentant-e patronal-e et un-e des salarié-e-s) et d'un-e président-e, alternativement patron-ne ou salarié-e. Le public est autorisé à assister aux audiences sauf décision contraire du Tribunal.

3. Procédure simplifiée

La procédure simplifiée s'applique pour toutes les demandes dont la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 3000.- et pour toutes les demandes relevant de la LEg (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes). Dans ces cas-là, la procédure est moins formelle: la saisie du Tribunal s'opère également au moyen d'un simple formulaire, après qu'une tentative de conciliation a échoué, et les faits sont instruits d'office aux prud'hommes.

4. Procédure sommaire (cas clair)

La procédure sommaire est prévue dans un certain nombre de situations où il apparaît nécessaire ou possible de trancher très rapidement les prétentions d'une partie. En matière de droit du travail, elle devrait être essentiellement d'usage dans les situations de « cas clairs », à savoir lorsque les faits ne sont pas contestés, ou peuvent être immédiatement prouvés, et que la situation juridique est claire (on peut penser

à des salaires non versés). Attention: il n'y a pas en procédure sommaire de conciliation préalable ni de suspension des délais. Si par contre le cas devait se révéler insuffisamment clair, le tribunal rejetterait la demande, qui pourrait alors être redéposée dans les 30 jours selon la bonne procédure. Au vu de son caractère formel, il est fortement conseillé au/à la salarié-e de se faire assister d'un-e avocat-e ou d'un-e secrétaire syndical-e, ce qui est possible quelle que soit la procédure applicable.

5. Appel ou recours si la valeur litigieuse est inférieure à 10 000.-

Dans tous les cas, on peut contester le jugement du Tribunal dans les 30 jours (10 jours en procédure sommaire) par-devant la Chambre des prud'hommes présidée par un-e juge de carrière. Les audiences sont publiques. Il est ensuite encore possible de contester le jugement de la Chambre d'appel auprès du Tribunal fédéral, mais c'est une procédure difficile et coûteuse.

6. Frais

La procédure de conciliation est gratuite indépendamment de la valeur litigieuse. La procédure devant le Tribunal (1^{ère} instance) est gratuite jusqu'à CHF 75 000.-; la procédure devant la Chambre des prud'hommes (2^e instance) est gratuite jusqu'à CHF 50 000.-. Au-delà de ces deux montants, il sera perçu des émoluments de décision allant de CHF 200.- à 10 000.- en fonction de la valeur litigieuse et de la complexité de la cause. Même si la plupart des procédures sont gratuites, le Tribunal peut mettre des frais de justice à charge du plaideur téméraire (demande manifestement infondée ou introduite de mauvaise foi).

ADRESSES UTILES

- ♦ **Tribunal des prud'hommes**
27, bd Helvétique, CP 3688, 1211 Genève 3
T 022 546 89 00
- ♦ **Chambre des prud'hommes (cour civile de la justice)**
1, place du Bourg-de-Four (Bât. A), CP 3108,
1211 Genève 3, T 022 327 68 68
- ♦ Formulaires de demandes:
ge.ch/justice/tribunal-des-prudhommes

CHÔMAGE

Inscription

Pour faire valoir son droit aux indemnités chômage, il faut s'inscrire au plus tard le premier jour sans travail à l'Office cantonal de l'emploi (OCE). L'inscription se fait soit en ligne* soit par courrier jusqu'à la levée des mesures Covid-19. Les membres du SIT s'inscrivent ensuite à la caisse de chômage du SIT qui en assure toutes les fonctions prévues par la loi.

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 et de congé maternité comptent comme périodes de cotisation.

Le droit est valable durant 2 ans. Les jeunes de moins de 25 ans sans enfant à charge ont droit au plus à 200 indemnités journalières, les autres personnes ont droit à 260 indemnités journalières si elles ont cotisé entre 12 et 18 mois, à 400 indemnités si elles ont cotisé 18 mois ou plus. Les personnes de 55 ans et plus ainsi que celles qui perçoivent une rente AI correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 % ont droit à 520 indemnités pour autant qu'elles aient cotisé durant 22 mois dans les 2 ans précédant leur inscription au chômage.

Libération : peut également avoir droit aux indemnités (à certaines conditions) la personne qui finit ou interrompt des études (après un délai d'attente de 120 jours), 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). Pour ces personnes, le droit est de 90 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 ou d'indemnisation sont prolongés de 2 ans.

Libre circulation : il y a égalité de traitement entre ressortissants de l'UE et résidents en Suisse. Les périodes de cotisation accomplies dans un pays UE ou AELE comptent pour le droit à l'indemnité de chômage. Il faut que la dernière période de travail soit accomplie en Suisse pour y percevoir des indemnités de chômage. Possibilité d'exportation des prestations durant 3 mois.

Délai d'attente

Le droit au chômage commence après un délai d'attente. Il est de 0 jours pour les personnes dont le gain assuré ne dépasse pas 3 000.- et pour celles ayant au moins un enfant à charge dont le gain assuré ne dépasse pas 5 000.-.

Pour les personnes sans enfant à charge, il est de 5 jours pour un gain assuré entre 3 001.- et 5 000.-, de 10 jours pour un gain assuré entre 5 001.- et 7 500.-, de 15 jours pour un gain assuré entre 7 501.- et 10 416.- et de 20 jours pour un gain assuré dès 10 417.-.

Pour les personnes avec au moins un enfant à charge et un gain assuré supérieur à 5 000.-, le délai d'attente est de 5 jours.

Montant de l'indemnité

L'indemnité de chômage peut être perçue entre la fin de la scolarité obligatoire et l'âge de la retraite sur la base du dernier salaire (mais au maximum 12 350.- et au minimum 500.-).

L'indemnité est de 80 % du gain assuré pour les personnes ayant au moins un enfant à charge ou étant au bénéfice d'une rente AI correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 % et pour les personnes ayant un gain assuré de moins de 3 797.-. Elle est de 70 % pour les personnes sans enfants à charge avec un gain assuré de 4 340.- et plus. L'indemnité journalière est de 140.- pour les personnes sans enfants à charge avec un gain situé entre 3 797.- et 4 340.-. Il y a 5 indemnités par semaine (versées pour les jours ouvrables mais pas pour les week-ends). Tous les 60 jours ouvrables, il y a un droit à une semaine de vacances payées.

*<https://www.ge.ch/inscrire-au-chomage/mode-emploi-inscrire>.

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). Elle-il 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.

Pénalités : la caisse chômage doit évaluer la « responsabilité de l'assuré de son chômage ». Renseignez-vous auprès du SIT et de sa caisse avant de donner votre congé ou si votre employeur vous a licencié en vous reprochant une faute commise.

Formation

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

Assurances sociales, impôts

- ♦ Les allocations familiales sont versées avec les indemnités de chômage, pour autant qu'aucun autre ayant droit ne soit prioritaire.
- ♦ La cotisation AVS (5,3 %) est retenue sur l'indemnité, ainsi que 2,51 % pour les accidents non-professionnels et 2 % 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 fixe de 8 %. La prise en compte de la situation financière familiale se fait à posteriori (voir service des impôts).

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 com-

plète. Attention : le salaire doit correspondre aux conventions collectives et aux usages.

RENTE-PONT POUR CHÔMEURS-EUSES DE PLUS DE 60 ANS

Dès juillet 2021, les chômeurs-euses en fin de droits âgé-e-s de plus de 60 ans peuvent bénéficier d'une rente-pont en attendant la retraite ou de retrouver un emploi. La rente-pont permettra à un-e chômeur-euse célibataire de toucher jusqu'à 43 762 francs par an au maximum, 65 643 francs pour un couple. Pour accéder à la prestation transitoire, il faudra être domicilié en Suisse et avoir cotisé durant vingt années au minimum aux assurances sociales, dont au moins cinq ans après 50 ans, et gagner plus de 21 330 francs par an. Les mères de famille pourront toutefois faire valoir une interruption de carrière pour tâches éducatives. Il ne faudra pas non plus disposer d'une fortune nette de plus de 50 000 francs ou 100 000 francs pour un couple. Les avoirs du 3^e pilier font partie de la fortune nette. En revanche, le bien immobilier servant d'habitation à son propriétaire ne sera pas pris en compte.

PRESTATIONS CANTONALES

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

- ♦ **stage de requalification (STARE)** pendant la période de chômage et pour 6 mois : emploi dans l'administration ou une association à but non lucratif, voire dans des entreprises privées, dans certains secteurs. Une part du temps est prévue pour la formation et durant cet emploi, la personne perçoit 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) ;
- ♦ **continuation d'un stage de requalification**, en prolongation d'un STARE commencé durant l'indemnisation fédérale. La compensation financière est celle de l'indemnité chômage et

plafonnée à 5000.-. La durée peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes de 50 ans et plus;

- ♦ **emploi de solidarité**, placement dans une entreprise de l'économie sociale et solidaire. Programmes subventionnés par l'État; les salaires sont en fonction du niveau de formation et du poste occupé, ainsi que des normes applicables aux différents secteurs. Pour plus de détails contactez-nous.

Attention : aucune mesure ne constitue un droit.

En cas d'épuisement des prestations de la loi fédérale et de la loi cantonale, intervient l'aide sociale (voir p. 23).

HORAIRE DE TRAVAIL RÉDUIT

(sans changement du contrat de travail). L'indemnité (80% du salaire, plafonné à 12350.-) 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**

16, Chaudronniers, CP 3135, 1211 Genève 3,
T 022 818 03 33, F 022 818 03 99,

- Guichet 38, Montbrillant : lu-ve de 9h à 13h

♦ **Office cantonal de l'emploi**

Accueil et Inscriptions

16, rue des Gares, 1201 Genève,
T 022 546 36 80

- guichets ouverts tous les jours de 8h à 16h,
info.oce@etat.ge.ch, ge.ch/organisation/office-cantonal-emploi-oce

- permanence téléphonique tous les jours de 8h à 12h

PERMIS DE TRAVAIL

Dorénavant, la nouvelle Loi fédérale sur les étrangers-ères et l'intégration ainsi que ses ordonnances conditionnent tout octroi ou renouvellement de permis, y compris le permis C, à l'exigence d'une « bonne intégration » : respect de l'ordre public et des « valeurs de la Constitution », participation à la vie économique ou formation, connaissances linguistiques et pas de dépendance de l'aide sociale.

En cas de question ou de refus de permis, contactez immédiatement le syndicat.

Européens (UE-AELE)

Un-e ressortissant-e de pays membre de l'Union Européenne ou de pays membre de l'AELE bénéficie de la libre circulation. Il/elle a donc droit sans restriction à changer d'emploi, de profession et de canton. Pour travailler et vivre en Suisse, il/elle doit cependant obtenir un permis par l'intermédiaire de son employeur, à certaines conditions toutefois.

Les Croates ont droit à l'ALCP depuis le 1.1.2022

Permis C : Autorisation d'établissement valable pour une durée indéterminée sur tout le territoire suisse. Un-e ressortissant-e UE/AELE peut obtenir ce permis après avoir résidé en Suisse durant 5 ans au bénéfice d'un permis B.

Permis B : Autorisation de séjour valable pour une durée de 5 ans sur tout le territoire suisse. Délivrée aux personnes ayant un contrat de durée indéterminée ou un contrat de plus d'un an. Après 5 ans, il est possible de demander un permis C. Impôt à la source.

Permis L : Autorisation de séjour valable pour au maximum 364 jours sur tout le territoire suisse. Délivrée en cas de contrat de durée déterminée de moins d'un an. Il est possible de demander un permis B si vous obtenez un contrat de durée indéterminée. Impôt à la source. Attention, la personne dont le permis B arrive à échéance et qui est au chômage depuis plus de 12 mois peut se voir délivrer un permis L.

Permis G (frontalier) : Autorisation de travail pour un-e ressortissant-e UE résidant

dans un État de l'UE qui travaille en Suisse. En cas de contrat de durée indéterminée, le permis est valable 5 ans. En cas de durée déterminée, il est valable pour la durée du contrat. Impôt à la source.

Permis B étudiant : L'autorisation de séjour est délivrée pour la durée des études; elle est émise pour une année et est renouvelable. L'exercice d'une activité lucrative est autorisé en marge des études à raison de 15 heures par semaine maximum ou plein temps durant les vacances scolaires. L'activité accessoire doit être annoncée auprès de l'OCPM.

Non Européens (ou hors UE-AELE)

Un-e ressortissant-e d'autres pays n'a pas droit à la libre circulation. Séjour et établissement en Suisse sont très limités. Sauf les personnes admises par regroupement familial ou relevant de l'asile, un-e travailleur-euse n'obtient un permis que s'il est démontré qu'aucun-e travailleur-euse suisse ou européen-ne, en Suisse ou en Europe, n'a pu être trouvé et que s'il s'agit d'une personne très qualifiée.

Permis C : Autorisation d'établissement valable pour une durée indéterminée sur tout le territoire suisse. Donne droit à changer d'employeur, de canton ainsi qu'au regroupement familial. Un-e ressortissant-e d'État tiers peut obtenir ce permis après avoir résidé en suisse durant 10 années dont les 5 dernières de manière ininterrompue. Un-e citoyen-ne des États-Unis et du Canada peut obtenir ce permis après 5 ans. Un permis C peut être délivré de manière anticipée après 5 ans de séjour en cas de justification d'une bonne intégration.

Permis B : Autorisation de séjour soumise à contingent et valable en général pour un an. Liée à l'employeur et au canton. Il est possible d'obtenir le regroupement familial. Permis renouvelé d'année en année pour autant que les critères d'octroi soient remplis. Après 10 ans, il est possible de demander un permis C. Dans certains cas, un séjour de 5 ans en Suisse suffit. Il faut que ce séjour soit ininterrompu et que la personne puisse démontrer qu'elle est bien intégrée (parle français, etc.).

Permis L : Autorisation de séjour soumise à contingent et valable pour maximum 364 jours. Délivrée en cas de contrat de durée déterminée de moins d'un an. Est liée à l'employeur et au canton. Peut exceptionnellement être renouvelée pour une durée totale de 24 mois.

Permis G : Autorisation de travail délivrée au frontalier ressortissant d'États tiers qui a un droit de séjour durable dans un pays voisin de la Suisse et vit depuis 6 mois dans la zone frontière. Elle est délivrée s'il est démontré qu'aucun travailleur en Suisse ou ressortissant UE n'a pu être trouvé. Généralement délivrée pour un an et liée à l'employeur et au canton.

Permis B étudiant : Une autorisation de séjour pour études peut être accordée pour une année et est renouvelable. L'exercice d'une activité lucrative peut être autorisée en marge des études à raison de 15 heures par semaine au maximum ou à un plein temps durant les vacances scolaires. L'autorisation de travailler doit être demandée à l'OCPM.

Internationaux

Carte de légitimation : autorisation de séjour et de travail délivrée directement par Berne pour les employé-e-s des missions diplomatiques, des organisations internationales ainsi que pour leurs familles et employé-e-

s domestiques. Durée limitée à la durée du contrat en Suisse. Permis limité à l'emploi. Possibilité de transformer ces cartes en permis de séjour ordinaire uniquement pour des raisons humanitaires ou en cas de prise de retraite.

Droit de vote des étrangers

Après 8 ans de séjour en Suisse et 3 mois de résidence dans une commune, les ressortissant-e-s étrangers-ères ont le droit de vote sur le plan communal.

Travailleurs-euses sans statut légal

L'opération Papyrus en tant que projet pilote genevois s'est déroulée du 21 février au 31 décembre 2018.

Elle a fait l'objet d'une évaluation positive des autorités mais les critères de régularisation n'ont pas été reconduits tels quels.

Certaines petites modifications pourraient entraîner une insécurité quant à l'issue des futures demandes de régularisation.

Le SIT, qui va poursuivre avec plus de détermination que jamais son travail de soutien et de défense des travailleurs et des travailleuses sans statut légal, rappelle avec d'autant plus de force aux personnes concernées qu'il est dans leur intérêt de venir se renseigner auprès de ses permanences spécifiques avant de déposer toute demande aux autorités.

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

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).

Païement mensuel – acomptes: l'impôt se paye dès février 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. Elle est calculée sur 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 déductions 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 salaires, 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. Le délai est impé-

ratif et aucun retard n'est toléré. Il faut donc déposer la demande avant le 31 mars, même s'il manque des documents. Dorénavant, tous les contribuables imposés à la source pourront faire la demande de remplir la déclaration d'impôts (comme les Suisses) pour faire valoir la déduction de frais effectifs (assurances, transports, frais médicaux, intérêts de crédits). Cette démarche est définitive, vous êtes obligés de remplir ensuite une déclaration chaque année.

Cette demande doit être faite avec le formulaire de rectification de l'impôt à la source. Si un-e contribuable imposé-e 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.

Services des impôts du SIT (services uniquement pour les membres SIT)

- Permanence impôts à la source : en février et mars le mercredi de 14h30 à 17h30
- Nous pouvons faire votre déclaration, nous contacter via impots@sit-syndicat.ch ou appelez le 022 818 03 20

ADRESSES UTILES

- ♦ **Administration fiscale cantonale:**
26, rue du Stand, CP 3937, 1211 Genève 3
T 022 327 70 00
ge.ch/dossier/impots

AVS-AI

Assurance vieillesse et survivants

L'AVS est le 1^{er} pilier de la retraite, la prévoyance professionnelle le 2^e et la prévoyance individuelle le 3^e. 80 % du financement est assuré à égalité par les salarié-e-s 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 complète :

- minimum : 1185.-
- maximum : 2370.-

Rente AVS pour couples :

(au maximum 150 % de la rente individuelle)

- maximum : 3555.-

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 salarié-e-s. 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 ne sont pas liées au degré d'invalidité, ni au droit à la rente.

Degré d'invalidité droit à la rente

- 40 % au moins : ¼ rente
- 50 % au moins : ½ rente
- 60 % au moins : ¾ 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. Pour 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.

Prestations complémentaires (PC)

Des prestations complémentaires fédérales (PCF) et cantonales (PCC) aux rentes AVS-AI peuvent être versées si les dépenses reconnues par la loi sur les prestations complémentaires sont supérieures aux revenus déterminants. La fortune est prise en compte, ainsi que les biens immobiliers. Le montant maximal des prestations complémentaires est plafonné à 70500.- par communauté (groupe familial) et par an. Pour y avoir droit, un-e immigré-e extra-européen-ne doit avoir vécu en Suisse et à Genève durant 10 années consécutives, 5 ans s'il-elle est au bénéfice d'une convention internationale de sécurité. Un-e Suisse-sse ou ressortissant-e de l'UE-AELE y a droit quelle que soit la durée de son domicile en Suisse.

Prestations complémentaires à domicile :

- ♦ personne seule - AVS ou AI < 70 % :
- ♦ personne seule - AVS ou AI > 70 % :
- ♦ couple - AVS ou AI < 70 % :
- ♦ couple - AVS ou AI > 70 % :

fédérales

- 19 450.-
- 19 450.-
- 29 175.-
- 29 175.-

cantonales

- 25 874.-
 - 29 755.-
 - 38 811.-
 - 45 279.-
-

Recours

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

ADRESSES UTILES

- ♦ **Office Cantonal des Assurances sociales, Caisse de compensation AVS-AI-APG**
12, rue des Gares, CP 2595, 1211 Genève 2
T 022 327 27 27
ocas.ch
- ♦ **Cour de Justice - Chambre des assurances sociales**
10, rue Saint-Léger, CP 1951, 1211 Genève 1
T 022 388 23 32
- ♦ **Centrale suisse de compensation AVS-AI (CSC)**
18, avenue Edmond-Vaucher, CP 3000
1211 Genève 2, T 022 795 91 11, cdc.admin.ch
- ♦ **Office cantonal AI**
12, rue des Gares, CP 2096, 1211 Genève 2
T 022 327 27 27
- ♦ **DEAS – DGAS – Service des prestations complémentaires**
54, route de Chêne, CP 6375, 1211 Genève 6
T 022 546 16 00



sit **syndicat**

**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**

**POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE,
POUR NOS DROITS ET POUR NOTRE
AVENIR, IL EST URGENT D'AGIR !**

**REJOIGNEZ LA COMMISSION
FEMMES DU SIT**

Syndicat SIT • +41 22 818 03 00 • sit-syndicat.ch •  SITsyndicat

ALLOCATIONS FAMILIALES ET DE NAISSANCE

L'allocation familiale est versée 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 enfant :

- ♦ enfant jusqu'à 16 ans : 300.-
- ♦ enfant de 16 à 25 ans (à condition que le jeune soit en études ou en apprentissage) : 400.-

Allocation de naissance ou d'accueil en cas d'adoption

Cette allocation, d'un montant de 2000.- est versée une seule fois à la naissance de l'enfant. Pour en bénéficier, il faut qu'un droit aux allocations familiales existe et que la mère de l'enfant ait été domiciliée en Suisse durant les 9 mois précédant la naissance de l'enfant.

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

- ♦ allocation pour enfant : 100.-
- ♦ allocation de naissance et d'accueil en cas d'adoption : 1000.-

Allocations familiales pour les ouvriers-ères agricoles

Les salarié-e-s de ce secteur sont soumis à la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) qui prévoit des montants différents de la loi genevoise en matière d'allocation pour enfant et d'allocation d'étude. Le montant mensuel est, par enfant :

- ♦ enfant jusqu'à 16 ans : 200.-
- ♦ enfant de 16 à 25 ans (à condition que la-le jeune soit en études ou en apprentissage) : 250.-
- ♦ allocation de ménage (les travailleurs-euses qui font ménage avec leur conjointe ou leur enfant ou qui vivent avec l'employeur et dont le conjoint ou les enfants ont leur propre ménage) : 100.-

Les montants des allocations de naissance ou d'accueil en cas d'adoption ainsi que les suppléments pour famille nombreuse à partir du 3^e enfant sont les mêmes que pour l'ensemble des travailleurs-euses (voir ci-dessus).

ADRESSES UTILES

- ♦ **Chambre des assurances sociales**
10, rue Saint-Léger, CP 1955, 1211 Genève 1
T 022 388 23 32
- ♦ **Office Cantonal des Assurances sociales, Allocations familiales**
12, rue des Gares, CP 2595, 1211 Genève 2
T 022 327 21 30

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 21 510.- par an est obligatoirement assuré-e. Entre 21 510.- et 28 680.- de salaire annuel, la cotisation est prélevée sur un montant mensuel forfaitaire de 3 585.-. Au dessus de 25 095.-, et jusqu'au maximum de 86 040.-, la cotisation est prélevée sur le salaire coordonné. La personne ayant plusieurs emplois à temps partiel, dont la somme des salaires dépasse 21 510.- peut s'affilier au 2^e pilier de manière facultative. Sur cette part, la cotisation est la suivante (selon l'âge) pour les deux parts, employé-e et employeur, ce dernier devant en payer au moins la moitié :

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

Prestations

Le montant de la rente n'est pas fixe et dépend des montants versés par l'employé-e 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-e 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-elle 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-e ressortissant-e de l'UE, il y a en principe égalité de traitement avec un-e Suisse-sse. La rente est payable dans son pays de résidence. La possibilité de retirer le capital est soumise aux mêmes restrictions que pour un-e Suisse-sse 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 État 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

- ♦ **Autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance** (ASFIP)
Genève) 63, rue de Lausanne, CP 1123, 1211 Genève 1, T 022 907 78 78
- ♦ **Fondation institution supplétive LPP**
CP 6183, 1002 Lausanne, T 021 340 63 33
lausanne@chaeis.ch - aeis.ch

ASSURANCE MALADIE

Perte de gain

Non obligatoire, cette assurance couvre en général 80 % du salaire en cas de maladie pendant 2 ans. Il faut donc demander à son employeur si l'on est assuré-e et, sinon, s'assurer individuellement. À défaut, l'échelle de Berne s'applique (voir page 4). En cas de rupture du contrat de travail durant un arrêt maladie 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 mineure, indépendamment du salaire et du statut de séjour. Il arrive que l'employeur participe au paiement. En sus de la franchise, l'assuré-e participe aux frais médicaux et pharmaceutiques à raison de 10 %, jusqu'à un montant maximal de 700. Le montant des primes, variable d'une caisse à l'autre, peut être diminué en augmentant la franchise obligatoire de 300.- (à 500.-, 1000.-, 1500.-, 2000.- ou 2500.-) 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 moyenne à Genève, 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. L'assuré-e reçoit automatiquement du Service de l'assurance maladie la feuille indiquant son droit au subside (à condition d'avoir complété sa déclaration d'impôts de l'année précédente). L'assuré-e imposé-e à la source doit présenter

l'attestation de l'employeur auprès du centre de calcul du RDU afin d'obtenir l'attestation RDU. 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'1/15^e de la fortune nette.

Si votre dernier avis de taxation tarde à venir, écrire au SAM avant le 31 décembre 2022 pour conserver votre droit. Les subsides sont rétroactifs.

| Exemples | | | |
|--------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Salaire annuel du ménage | Personne seule sans charge | Personne seule avec 1 enfant | Couple avec 2 enfants |
| 0 – 30 000 | 300 | 400 | 800 |
| 51 001 – 61 000 | -- | 350 | 700 |
| 121 001 – 151 000 | -- | 60 | 120 |

Retrouvez sur notre site internet (dossier assurances sociales) les informations complètes sur les barèmes 2022.

ADRESSES UTILES

- ♦ **Service cantonal de l'assurance maladie (SAM)**
62, route de Frontenex, 1207 Genève
T 022 546 19 00
ge.ch/organisation/service-assurance-maladie

ASSURANCE ACCIDENTS

Qui est assuré et où ?

Chaque travailleur-euse est obligatoirement assuré-e contre les accidents professionnels. Il/elle doit également être assurée-e par son employeur contre les accidents non professionnels (accidents de sport, de la circulation, domestiques). Les primes sont prélevées sur le salaire (voir déductions, page 3). Cette obligation n'existe pas pour un travail de moins de 8 heures par semaine chez un employeur. Dans ce dernier cas, le-la travailleur-euse doit s'assurer pour l'accident non professionnel auprès de son assureur maladie privé. En majorité, les travailleurs-euses sont assurés-e-s à la SUVA (Caisse nationale accidents), les autres auprès d'assurances privées.

Quand ?

L'assurance débute le jour où le/la travailleur-euse 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 accidents couvre les frais de médecin, d'hospitalisation, pharmaceutiques... et alloue des indemnités de perte de gain de 80 % du salaire déterminant (au maximum CHF 148 200.- 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-e celui ou celle qui subit les conséquences d'une chute, d'une glissade ou d'un coup est réputé victime d'un accident. Celui/celle 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 à la Chambre des assurances sociales dans les 30 jours. Le cas échéant, il-elle peut ensuite s'adresser dans les 30 jours au Tribunal fédéral des assurances.

ADRESSES UTILES

- ♦ **SUVA - Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident**
12, rue Ami-Lullin, 1207 Genève,
T 022 707 84 04, suva.ch
- ♦ **Cour de Justice - Chambre des assurances sociales**
10, rue Saint-Léger, CP 1951, 1211 Genève 1
T 022 388 23 32

AIDE SOCIALE (LIASI) (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 personnes faisant ménage commun (conjoint, concubin, enfant à charge). Il faut donner des renseignements exacts sur

sa situation financière. L'aide financière n'est en principe pas remboursable, sauf exceptions (avance sur rentes AVS-AI, avance sur prestations complémentaires, ou en cas de prestations indûment perçues). Les activités d'assistance, de prévention et d'information de l'Hospice général sont assurées à partir des Centres d'action sociale (CAS) présents dans une vingtaine de quartiers et de secteurs géographiques.

ADRESSES UTILES

- **Hospice général**
12, cours de Rive, 1204 Genève
T 022 420 52 00, hospicegeneral.ch



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

VOUS VOUS ÊTES NATURALISÉ-E SUISSE ?

De temps en temps, le SIT a besoin de contacter tous-tes ses membres suisses, particulièrement en cas de lancement de référendum ou d'initiative. évidemment qu'à cette occasion le SIT ne considère pas les étrangers-ères comme partie mineure de ses membres, mais il est parfois un peu inutile de faire des envois par milliers qui ne soient pas bien ciblés.

Le SIT compte environ 75 % d'étrangers-ères parmi ses membres. mais il est bien possible qu'une bonne partie d'entre eux-elles se soient naturalisé-e-s suisses depuis leur inscription au syndicat, ou soient doubles-nationaux-ales. Il nous serait très utile de le savoir afin d'être plus efficace dans notre action lors de votations populaires, de lancement d'initiatives ou de référendum. Merci aux intéressé-e-s de nous signaler s'ils-elles ont changé de nationalité récemment, voire même depuis leur inscription au syndicat.

Syndicat SIT • +41 22 818 03 00 • sit-syndicat.ch •  SITsyndicat

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES FAMILIALES (PC)

Cette prestation vise à compléter le revenu de familles ayant de faibles revenus de salaires, pour leur éviter le recours à l'assistance sociale. Que l'on soit parent seul ou en couple, marié-e ou non, il faut pour cela:

- ♦ être domicilié et résider depuis 5 ans au moins dans le canton ;
- ♦ ne pas être taxé d'office ;
- ♦ avoir un ou des enfants à charge de moins de 18 ans, ou de moins de 25 ans s'il est en études ;
- ♦ être en emploi pour un minimum de taux d'activité de 40 % pour une personne seule, et de minimum 90 % au total pour deux personnes (ou bénéficiaire d'indemnités chômage ou perte de gain maladie/accident à un taux équivalent).

Les prestations sont calculées selon toute une série de données, du revenu déterminant aux besoins vitaux de la famille.

En 2021, plusieurs modifications sont entrées en vigueur, notamment le relèvement des montants maximaux pris en compte pour le loyer, en faveur des assuré-e-s. Cependant, pour le calcul des droits aux PC, il y a désormais une plus grande prise en compte de la fortune (compte en banque, etc.) et une baisse des montants destinés à couvrir les besoins vitaux des enfants. De plus, il existe désormais également, dans certaines circonstances, une obligation de restitution des montants versés à titre de PC.

Il y a également une plus grande prise en compte des revenus du conjoint (80 % au lieu de 2/3), ce qui peut également défavoriser les bénéficiaires des PC. À noter néanmoins que pour ceux et celles déjà au bénéfice des PC, ces mesures entreront en vigueur uniquement le 1^{er} janvier 2024 et pour les nouveaux-elles bénéficiaires, dès le 1^{er} janvier 2021. (Toutes les informations sur: www.ahv-iv.ch/p/51.f)

Remboursement des frais de garde et de soutien scolaire des enfants

Les bénéficiaires ont également droit au remboursement des frais engagés pour la garde des enfants âgés de moins de 13 ans et les frais de soutien scolaire des enfants âgés de moins de 16 ans. Les personnes qui, en raison de revenus excédentaires, n'ont pas droit à des prestations complémentaires familiales, ont néanmoins droit au remboursement de ces frais qui dépassent la part des revenus excédentaires. Peuvent être remboursés, les frais d'accueil dans les structures reconnues, telles que familles d'accueil à la journée, garderies ou jardins d'enfant, crèches familiales, crèches et Espaces de Vie infantine (EVE), frais d'animation parascolaire, y compris les repas, après réception de la décision de réduction accordée par l'organisme en charge du parascolaire, camps de vacances, à concurrence de 500.- par année et par enfant. Le montant est au maximum de 6300.- par enfant et par année. Les frais doivent être justifiés et présentés au service dans un délai de 6 mois à compter de la date de facturation. Pour les nouveaux dossiers, le délai commence à courir dès la notification de la première décision de prestations.

ADRESSES UTILES

♦ DSE – DGAS - Service des prestations complémentaires (SPC)

54, route de Chêne, 1208 Genève,
T 022 546 16 00, hospicegeneral.ch
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 16 h 30
(vendredi 16 h)

<https://www.ge.ch/demander-prestations-complementaires-familiales>

♦ APAS – Association pour la permanence de défense des patients et des assurés

27, bd Helvétique, 6^e étage, 1207 Genève
ouvert lundi de 16 h à 17 h 30
et jeudi de 16 h à 18 h, T 022 786 35 11,
permanence-apas.ch

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/la patron-ne, 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/la patron-ne 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 d'apprentissage. Celui/celle-ci visite l'apprenti-e sur le lieu de travail 2 fois l'an au minimum durant la première année d'apprentissage, 1 fois/an les années suivantes. Le/la patron-ne 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 heures supplémentaires ne sont pas payées, elles

doivent être reprises en congé (avec majoration si l'apprenti-e travaille un samedi ou un jour férié). 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, bourses

Le salaire dépend de l'usage et des conventions collectives, il est mensualisé (et non à l'heure). 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 (6.4%). Le Service des bourses et prêts d'études (SBPE) octroie des bourses et prêts d'études. Peuvent y prétendre les étudiant-e-s et apprenti-e-s, les personnes frontalières dès la prise d'emploi en Suisse, les personnes étrangères UE ayant un permis B ou C dès leur arrivée en Suisse. Les personnes non-européennes doivent être légalement à Genève depuis 5 ans. Depuis la rentrée scolaire 2020, il n'y a plus de limite d'âge pour obtenir une bourse. Un formulaire est à remplir avant la fin février (disponible à la Cité des métiers ou dans les écoles). Les montants de la bourse sont calculés en tenant compte des revenus (totaux) et dépenses de la famille. Un calcul individualisé est remis avec chaque décision de la part du SBPE. Le montant maximum est de 12 000.- pour les formations initiales (apprentissage, maturités) et de 16 000.- pour les formations tertiaires.

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 (VAE), pour obtenir le Certificat fédéral de capacité (CFC) ou une Attestation fédérale professionnelle (AFP). La Cité des métiers renseigne et examine les candidatures et donne le feu vert. En général, les candidat-e-s doivent suivre certains cours (gratuits) pour

se préparer et avoir les meilleures chances de réussir ou pour compléter des lacunes. Cela prend environ 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). Si l'employeur vous libère pour suivre les cours pendant la durée du travail, lors d'une VAE, il peut bénéficier d'un dispositif de prise en charge partielle de votre salaire durant votre formation.

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/la salarié-e 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.- par an pour une formation de son choix, utile professionnellement. Il est possible d'obtenir ce chèque trois ans de suite ou de le cumuler. Le chèque est à demander auprès des antennes de l'OFPC et de la Cité des Métiers, où l'on peut consulter la liste des cours subventionnés.

Bourse pour une reconversion professionnelle

Depuis cette année scolaire, il y a la possibilité d'obtenir une bourse d'étude en cas de reconversion professionnelle qui n'est pas financée par une autre assurance sociale. Le montant maximum octroyé est de 40 000.-. Il n'y a pas

de limite d'âge. Il faut se renseigner auprès du service des bourses et prêts d'études pour obtenir les conditions d'octroi.

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 placeur-euse qui rend une décision. Si celle-ci est négative, on peut faire recours. Une formation initiale apprentissage (AFO) est envisageable pour les personnes sans formation.

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), ainsi que pour chômeurs-euses.

ADRESSES UTILES

- ♦ **OFPC – Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue**
6, rue Prévost-Martin, CP 192, 1211 Genève 4,
T 022 388 44 00, ge.ch/organisation/direction-generale-office-orientation-formation-professionnelle-continue
- ♦ **Qualification +**
(voir ci-dessus l'OFPC)
- ♦ **Cité des métiers et de la formation** - adresse OFPC, lu à ve de 10 h à 17 h et les jeudi jusqu'à 20 h, citedesmetiers.ch
- ♦ **SBPE – Service des bourses et prêts d'études**
CP 428, 1211 Genève 4
T 022 388 73 80, F 022 546 97 61
guichet : réception de l'OFPC (voir ci-dessus)
- ♦ **Ifage** T 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 Genève
T 022 733 50 60, uog.ch
- ♦ **Voie F – Espace de formation pour les femmes**
72, bd St-Georges, 1205 Genève,
T 022 320 51 15, voief.ch

LOGEMENTS 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 24,7 %, 27,3 % ou 29,9 %. Le taux d'effort est déterminé par le rapport entre le loyer et le revenu déterminant unifié (RDU) du ménage, moins 10 000.- pour la 1^{ère} 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.- aura un revenu déterminant de 32 500.-).

Logements subventionnés

Pour faire une demande de logement subventionné, il faut s'adresser au secrétariat des fondations immobilières de droit public. Informations sur fidp.ch et au 022 807 09 99.

ADRESSES UTILES

- ◆ **ASLOCA** - permanence lundi, mardi et jeudi de 16 h 30 à 18 h, mercredi et vendredi 12 h 30 à 13 h 30
asloca.ch, 12 rue du Lac, CP 6150, 1211 Genève 6, T 022 716 18 00
- ◆ **Commission de conciliation en matière de baux et loyers**
1 place du Bourg-de-Four, CP 3120, 1211 Genève 3, T 022 327 62 10
- ◆ **FIDP**
Fondations immobilières de droit public
23 bis, rue Gourgas, CP 12, 1208 Genève
fidp.ch
T 022 807 09 99
- ◆ **Office cantonal du logement (DALE)** - du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h
26, rue du Stand, CP 3937, 1211 Genève 3
T 022 546 65 00

INSPECTION PARITAIRE DES ENTREPRISES

Soupçon d'abus salarial, non-respect des horaires, absence d'enregistrement du temps de travail, non déclaration aux assurances sociales, etc. Afin de démontrer que l'employeur ne respecte pas les règles en vigueur, il est possible de faire intervenir l'Inspection paritaire des entreprises (IPE). Cette commission officielle de l'État et autorité administrative, instituée par la LIRT (Loi sur l'inspection et les relations de travail) est active depuis le 1^{er} mai 2016. Gérée paritairement par les partenaires sociaux, l'IPE a pour missions la détection d'infractions commises par les entreprises au détriment des salarié-e-s et de lutter contre la sous-enchère salariale et sociale. Ses 30 inspecteurs-trices, dont 15 désigné-e-s par les syndicats, nommés par le Conseil d'État, sont dotés de larges pouvoirs d'investigation : se rendre sur le lieu de travail pour effectuer

les constats, effectuer des contrôles non-annoncés, s'entretenir avec les salarié-e-s sans la présence de l'employeur et des cadres, se faire remettre par l'employeur toute la documentation nécessaire. En cas de constat(s) d'infraction(s), l'IPE a la compétence de demander la mise en conformité aux règles en vigueur dans un délai déterminé. Si l'entreprise ne se conforme pas, c'est l'office étatique (OCIRT) qui pourra rendre une décision sur la base des constats d'infractions et selon les situations, sanctionner l'entreprise.

ADRESSES UTILES

- **IPE Inspection paritaire des entreprises**

26, rue de Saint Jean,
CP 138, 1211 Genève 13

T 022 940 22 11

ipe-geneve.ch

secretariat@ipe-geneve.ch

(en indiquant le nom de l'entreprise

tel qu'inscrit au registre du commerce et/ou

l'adresse de la situation de travail dénoncée)

ADRESSES UTILES

ATTENTION: Les informations internet sur l'État se trouvent sur 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 Genève
T 022 733 50 60
uog.ch
 - **Ifage – Fondation pour la formation des adultes**
19, place des Augustins, 1205 Genève
10 rue des Gares, 1201 Genève
T 022 807 30 00
ifage.ch
 - **Camarada – Centre d'accueil de formation et d'insertion professionnelle**
19, ch. de Villars, 1203 Genève
T 022 344 03 39
camarada.ch
 - **CAMSCO – Centre de soins communautaires**
4, rue Hugo-de-Senger, 1205 Genève
T 022 372 53 11
<https://www.hug-ge.ch/consultation/soins-communautaires-cam스코>
 - **CCSI – Centre de contact Suisses-Immigrés**
25, rte Acacias, 1227 Acacias
T 022 304 48 60
ccsi.ch
 - **ASLOCA – Association de défense des locataires**
12, rue du Lac, 1207 Genève
T 022 716 18 00
asloca.ch
 - **APAS – Association pour la permanence de défense des patients et des assurés**
27, bd Helvétique, 6^e étage, 1207 Genève
ouvert lundi de 16 h à 17 h 30
et jeudi de 16 h à 18 h
T 022 786 35 11
permanence-apas.ch
 - **Le Trialogue – Réseau de solidarité entre retraités, chômeurs et professionnels**
17, ch. Jean-Louis Prévost, 1202 Genève
letrialogue.ch
 - **ADC**
Association de défense des chômeurs
8, rue Saint-Laurent, 1207 Genève
adc-ge.ch
 - **Groupe ment transfrontalier européen**
5, place de l'Église, Saint-André,
F-74100 Annemasse
T 0033 892 70 10 74 (n° payant)
frontalier.org
 - **FRC – Fédération romande des consommateurs-trices**
4, place de Montbrillant, 1201 Genève
T 022 781 25 79
frc.ch
 - **Pro Mente Sana**
(pour les personnes souffrant d'un handicap psychique)
40, rue des Vollandes, 1207 Genève
T 0840 00 00 60,
info@promentesana.org
promentesana.org
 - **F-information**
67, rue de la Servette, CP 128, 1211 Genève 7
T 022 740 31 00
femmes@f-information.org
f-information.org
 - **Viol secours**
3, place des Charmilles, 1203 Genève
T 022 345 20 20
info@viol-secours.ch
viol-secours.ch
 - **Voie F – Espace de formation pour les femmes**
72, bd St Georges, 1205 Genève
T 022 320 51 15
formation@voief.ch
voief.ch
 - **Arcade des sages femmes**
85, bd Carl-Vogt, 1205 Genève
T 022 329 05 55
arcade-sages-femmes.ch
- Recours, tribunaux...**
- **Tribunal des Prud'hommes – et autorité de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes**
27, bd Helvétique, CP 3688, 1211 Genève 3
T 022 546 89 00, F 022 546 89 20

- **Chambre des prud'hommes**
(Cour civile de justice)
1, place du Bourg-de-Four,
CP 3108, 1211 Genève 3
T 022 327 68 68
- **Chambre administrative de la Cour de justice** (greffe)
10, rue Saint-Léger, CP 1956
1211 Genève 1
T 022 388 23 30
- **Chambre des assurances sociales**
10, rue Saint-Léger, CP 1955,
1211 Genève 1
T 022 388 23 32
- **Commission de conciliation en matière de baux et loyers**
1, place du Bourg-de-Four, 1204 Genève
T 022 327 62 10
- **ASFIP – Autorité cantonale de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance**
63, rue de Lausanne, CP 1123, 1211 Genève 1
T 022 907 78 78
- **LAVI – consultation pour victimes d'infractions**
72, bd Saint-Georges, 1205 Genève
T 022 320 01 02
centrelavi-ge.ch
- **VIRES – Centre de psychothérapie de recherche et de prévention de la violence**
10, av. Ernest-Pictet, 1203 Genève
T 022 328 44 43, vires.ch

Administration

- **OCE – Office cantonal de l'emploi**
16, rue des Gares, CP 2555, 1211 Genève 2,
T 022 546 36 80
- **OCIRT – Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**
5, rue David-Dufour, 1205 Genève
T 022 388 29 29
ge.ch/organisation/ocirt-direction-generale-office-cantonal-inspection-relations-du-travail
- **BPEV – Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et prévention des violences domestiques**
8, rue du 31-décembre, 1207 Genève
T 022 388 74 50
egalite@etat.ge.ch, ge.ch/egalite
- **OCPM – Office cantonal de la population et des migrations**
88, rte de Chancy, 1213 Onex
T 022 542 47 95
ge.ch/organisation/office-cantonal-population-migrations-ocpm
- **OFPC – Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue**
6, rue Prévost-Martin, 1205 Genève
T 022 388 44 00
ge.ch/organisation/direction-generale-office-orientation-formation-professionnelle-continue
- **SBPE – Service des bourses et prêts d'études**
courrier: CP 192, 1211 Genève 4
T 022 388 44 00, F 022 388 73 99
<https://www.ge.ch/obtenir-bourse-pret-etudes-apprentissage/procedure-demande-bourse-pret>

Social

- **CSP – Centre Social Protestant**
14, rue du Village-Suisse, 1205 Genève
T 022 807 07 00
csp.ch/genève
- **Caritas Genève**
53, rue de Carouge, 1205 Genève
T 022 708 04 44
caritasge.ch
- **Hospice Général**
12, cours de Rive, 1204 Genève
T 022 420 52 00
hospicegeneral.ch
- **Pro Senectute Fondation pour la vieillesse**
4, rue de la Maladière, 1205 Genève
T 022 807 05 65
ge.pro-senectute.ch
- **Pro Infirmis**
27, bd Helvétique, 1207 Genève
T 022 737 08 08
proinfirmis.ch
- **PoInt Jeunes**
12, rue des Glacis-de-Rive, 1207 Genève
T 022 420 59 59
coupdepoucemajeur.ch

- **SUVA – Caisse nationale accidents**
12, rue Ami-Lullin, 1207 Genève
T 022 707 84 04,
suva.ch
- **AFC – Administration fiscale cantonale**
26, rue du Stand, 1204 Genève
T 022 327 70 00, ge.ch/impots
- **OCAS – Office cantonal des assurances sociales**
Caisse de compensation AVS-AI-APG
Allocations familiales, Office AI
12, rue des Gares, CP 2595, 1211 Genève 2
T 022 272 27 27
ocas.ch
- **Centrale suisse de compensation AVS-AI**
18, avenue Edmond-Vaucher, CP 3000
1211 GE 2, T 058 461 91 11
- **Fondation institution supplétive LPP**
CP 6183, 1002 Lausanne
T 021 340 63 33, F 021 340 63 34
aeis.ch, lausanne@chaeis.ch
- **SPC – Service des prestations complémentaires**
54, rte de Chêne, CP 6375,
1211 GE 6 - T 022 546 16 00
- **SAM – Service cantonal de l'assurance maladie**
62, rte de Frontenex - 1207 Genève
T 022 546 19 00
ge.ch/organisation/service-assurance-maladie
- **DALE – Office cantonal du logement**
du lu au ve de 9h à 12h et de 14h à 16h
26, rue du Stand, 1204 Genève
T 022 546 65 00
ge.ch/organisation/office-cantonal-du-logement-planification-fonciere
Allocations au logement
ge.ch/allocation-logement

OUI, J'ADHÈRE AU SIT

Je-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 _____

C/O (nom inscrit sur la boîte aux lettres) _____

Adresse _____

N° postal _____ Localité _____

Tél fixe _____ Tél. portable _____

Adresse e-mail _____

Employeur/Entreprise/Département _____

Profession exercée _____

Taux d'occupation _____ % Salaire brut _____

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

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.

Le délai de démission est de 6 mois pour le 31 décembre uniquement.

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

Genève, le _____ Signature _____

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.

au guichet
– 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.

Impressum

Edition : syndicat SIT

Rédaction : Davide De Filippo

Mise en page : Stéphane Hernandez

Impression : Ediprim SA, Bienne


**caisse de
chômage**

16, rue des Chaudronniers
cp 3135, 1211 Genève 3
T +41 22 818 03 33
sit@sit-syndicat.ch
sit-syndicat.ch