

***Travailleuses et  
travailleurs de la  
boulangerie,  
pâtisserie et  
confiserie***

**Quels sont  
vos droits ?**

**2008**



**Syndicat interprofessionnel  
de travailleuses et travailleurs**

16, Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél. 022 818 03 00  
fax. 022 818 03 99 - [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch) - courriel : [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch)

# Contrats et conventions collectives

Dans le secteur de la boulangerie, pâtisserie, confiserie, les conditions de travail (salaire, horaires, congés, vacances, etc.) sont réglées par différents textes. Ainsi tout-e employé-e est protégé-e par le code des obligations (CO) et la loi sur le travail (LT).

Selon les entreprises et les secteurs, il existe également des Conventions collectives de travail (CCT).

## **CCT Boulangerie – Pâtisserie - Confiserie**

Cette CCT nationale est destinée aux travailleurs-euses de la boulangerie-pâtisserie. Seules les personnes travaillant chez un patron membre de l'association patronale, y sont soumises. (Voir la liste des employeurs membres de l'association patronale en fin de brochure).

Comme le syndicat SIT n'est pas signataire de cette convention, ses membres ne peuvent pas directement se prévaloir des droits qui y sont stipulés. Pour pouvoir revendiquer des droits contenus dans cette CCT, les membres du SIT doivent impérativement et explicitement demander l'adhésion à titre individuel. Renseignez-vous au SIT pour les démarches et, ou, remplir et retourner le formulaire d'adhésion individuelle en fin de brochure.

## **CCT Confiseurs – Pâtisseries - Glaciers**

La CCT genevoise des Confiseurs-Pâtisseries-Glaciers ne concerne que le personnel confiseur-pâtissier, pour autant qu'ils/elles soient membres des associations signataires ou qu'ils/elles aient adhéré à titre individuel. Comme le SIT n'est pas signataire, ses membres doivent y adhérer individuellement. Renseignez-vous au SIT pour les démarches. (Voir liste des employeurs membres de l'association patronale en fin de brochure).

## **CCT Cadre dans la vente**

Cette convention cantonale est destinée à toutes les personnes travaillant sur un lieu de vente à Genève. Tous les employeurs ayant au moins trois vendeuses / vendeurs sur le canton doivent la respecter.

## **CCT BISA**

BISA a sa propre CCT d'entreprise, dont le SIT est signataire. Venez la demander.

## **CCT Pouly Tradition SA**

Depuis le 01.01.2001, les aides-boulangers, manœuvres, personnel de vente et d'expédition et de livraison de Pouly Tradition SA sont soumis à une CCT d'entreprise, dont le SIT est signataire. Pouly Tradition SA est également signataire de la CCT Boulangerie – Pâtisserie - Confiserie

## **Double affiliation**

Lorsqu'un patron est membre des deux associations, c'est la CCT de la boulangerie qui s'applique. Pour les pâtisseries, la différence entre les deux CCT se situe au niveau du début du travail (voir "travail de nuit", ci-après).

## **Contrat individuel**

Votre employeur doit vous faire un contrat individuel, mais attention! Les conditions ne peuvent pas être inférieures au code des obligations et aux CCT. En cas de doute vous pouvez demander un délai de réflexion avant de signer.

NB : Cette brochure ne reprend que les éléments essentiels répondant aux questions le plus souvent posées. Nous vous invitons à lire les textes de loi ou des conventions citées plus haut pour avoir une information complète.

# Engagement et fin des rapports de travail

## Le contrat individuel de travail

En Suisse, la forme du contrat de travail est relativement libre (oral ou écrit). Seuls les éléments suivants doivent figurer par écrit: le nom des parties, le début des rapports de travail, la date de fin pour un contrat de durée déterminé, la fonction de l'employé-e, le salaire, la durée hebdomadaire du travail.

Afin d'établir dès l'engagement des rapports de travail clairs, nous vous conseillons vivement de fixer par écrit:

- la durée du travail et les horaires, les vacances;
- le salaire (y compris 13e salaire);
- le règlement des heures supplémentaires, du travail du dimanche et de nuit;
- la couverture en cas de maladie et maternité obligatoire pour toutes les femmes salariées.

## Temps d'essai

Si aucune précision n'est prévue par écrit, le temps d'essai est d'un mois (le délai de résiliation est alors de 7 jours). Le temps d'essai écrit sur le contrat peut être prolongé jusqu'à 3 mois maximum, sauf s'il a été interrompu par un arrêt de travail.

## Délai de congé (après le temps d'essai)

Toujours pour la fin d'un mois :

- 1re année : 1 mois
- 2e année : 2 mois
- dès la 10e année : 3 mois

**Exception:** dans la confiserie et chez BISA, le congé est donné jour pour jour et non pour la fin d'un mois (par ex. 17 avril pour le 17 mai).

Le délai commence à partir du jour où vous prenez connaissance du congé et non le jour où il est envoyé. Si l'employeur ne respecte pas le délai de congé, il faut venir au SIT pour demander à ce qu'il soit respecté. Dans les cas où c'est l'employé-e ne respecte pas le délai de congé, l'employeur peut déduire maximum 25% d'un salaire mensuel brut.

Un délai de congé plus court peut être négocié entre employé-e et employeur. Cependant, dans ce cas, l'employé-e encourt des pénalités au chômage.

## Changement de contrat

Une modification de contrat n'est valable que si l'employeur et l'employé-e sont d'accord. Donc, l'employeur ne peut pas modifier votre salaire, votre horaire ou toute autre clause contractuelle sans votre accord. S'il le fait et que ces changements ne vous conviennent pas, manifestez immédiatement votre désaccord par écrit (votre silence sera considéré comme un accord).

Si les nouvelles conditions ne vous conviennent pas, votre employeur peut mettre fin au contrat, mais il doit respecter les conditions prévalant jusque là durant le délai de congé.

**En cas de licenciement venez vous renseigner au SIT!**

## Interdiction de licencier

L'employeur ne peut pas licencier pendant certaines périodes (après le temps d'essai) :

- pendant le service militaire, la protection civile, un service d'aide à l'étranger;
- durant la maladie ou l'accident :
  - 1re année de service : 30 jours

- de 2 à 5 ans de service: 90 jours
- dès 6 ans de service: 180 jours

- pendant la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement.

Le congé donné pendant l'une de ces périodes est nul. Si le congé avait été donné avant le début de la période par l'employeur, le délai est prolongé de la durée de la période.

## **Chômage**

A la fin des rapports de travail, demandez un certificat de travail et une lettre de libre engagement. Si vous n'avez pas retrouvé de travail, si vous avez travaillé plus d'une année dans les deux dernières années et que vous avez votre domicile légal à Genève, vous pouvez vous inscrire au chômage

en Suisse. Si vous êtes résident-e en France, vous devez, dans un premier temps, vous inscrire en Suisse puis, avec le formulaire E301, vous inscrire auprès des organismes de chômage français.

Le SIT a une caisse chômage au service de ses membres.

**ATTENTION:** *si c'est vous qui donnez votre congé sans raison valable, le paiement du chômage peut être suspendu pendant une période pouvant atteindre 3 mois. Si c'est le patron qui vous licencie pour des motifs valables, vous risquez également d'être pénalisé-e par une suspension de vos indemnités chômage. Il vaut donc toujours mieux contester le licenciement par écrit et envoyé en recommandée.*

# Horaire, jours fériés, vacances

## **Durée de la semaine de travail**

La loi sur le travail fixe la durée maximale de la semaine de travail à 50h, mais les CCT en vigueur en boulangerie, confiserie fixent des horaires plus bas:

- CCT boulangerie: 42h à répartir sur 5 jours
- CCT confiserie: 42h à répartir sur 5 jours
- Bisa: 42,5h à répartir sur 6 jours
- Pouly et Vente: 42h à répartir sur 5,5 jours.

Cette convention interdit en plus de travailler plus d'un soir par semaine au delà de 19h (sauf si le magasin ne ferme jamais après 19h30).

## **Pauses**

Vous avez droit à une pause. Si vous travaillez consécutivement par jour :

- plus de 5h30: un quart d'heure
- plus de 7 h: une demi-heure

- plus de 9h: une heure.

Ces pauses sont payées et comptent comme temps de travail si vous ne pouvez pas quitter votre poste. Elle ne sont par contre pas payées et pas décomptées de votre temps de travail si vous pouvez quitter votre poste durant la pause.

En outre, selon l'art. 36 de la Loi sur le travail, les personnes ayant des responsabilités familiales (éducation des enfants jusqu'à 15 ans...) devraient bénéficier d'une heure et demie pour le repas de midi.

## **Travail de nuit**

### **Pour tous les salarié-e-s :**

Pour employer du personnel la nuit, l'employeur doit être au bénéfice d'une autorisation de l'Office cantonal de l'Inspection du travail. La Loi sur le travail stipule que les heures de nuit sont celles travaillées entre 23 h et 6h. Ces heures sont payées avec une majo-

ration de 25% pour le personnel travaillant de manière occasionnelle la nuit et avec une compensation en temps de 10% de repos pour le personnel travaillant régulièrement la nuit.

Pour le personnel de vente, il est rare d'effectuer un travail de nuit. Si c'est le cas, n'hésitez pas à vous informer de vos droits auprès de votre syndicat car votre employeur doit avoir une autorisation de l'inspection de travail.

Pour les chauffeurs, la majoration est souvent incluse dans le salaire si ce travail est régulier. Faites clarifier dans votre contrat.

### **CCT Boulangerie et CCT Pouly:**

Pour le personnel soumis à la CCT de la boulangerie, en plus du temps de repos, les heures travaillées avant 4h doivent être compensées avec un supplément de 25%.

### **CCT Confiserie:**

Il est, en principe, interdit de travailler entre 20h et 5h de mai à septembre et entre 20h et 6h les autres mois.

### **CCT Bisa:**

Pour le personnel soumis à la CCT Bisa, en plus du temps de repos, les heures travaillées entre 0h et 4h doivent être compensées avec un supplément de 25%.

## **Travail du dimanche**

### **Personnel de vente et de production**

Le travail du dimanche est autorisé par l'ordonnance 2 de la Loi sur le travail. S'il s'agit d'un travail régulier (plus de 6 dimanches par an), il ne fait l'objet d'aucun supplément de salaire. Par contre vous avez droit au moins à un dimanche complet par mois. Si votre travail du dimanche dure plus de 5h, vous avez droit au jour de repos hebdomadaire dans la semaine précédente ou dans la semaine qui suit.

## **Personnel de transport**

Le travail du dimanche est en principe interdit. Cependant, avec une autorisation, votre patron peut vous faire travailler le dimanche. S'il s'agit d'un travail exceptionnel, le travail du dimanche est compensé avec un supplément de 50%. Pour ceux et celles qui ne touchent aucunes compensations et que le patron augmente la marchandise de 10%, demandez lui où va l'argent ...

## **Heures supplémentaires**

Notez vos heures et faites-les viser au fur et à mesure par votre employeur. Un agenda édité par le SIT vous permettra de faire le décompte.

### **Personnel non conventionné et personnel soumis aux CCT Boulangerie, Pouly et Bisa**

Le code des obligations s'applique. Les heures supplémentaires sont soit compensées en temps dans les 14 semaines qui suivent, soit payées avec un supplément de 25%.

### **CCT Confiserie**

Les heures supplémentaires sont soit compensées en temps dans les 4 semaines qui suivent, soit payées avec un supplément de 25%.

### **CCT Vente**

Les heures supplémentaires cumulées ne peuvent excéder l'équivalent de l'horaire hebdomadaire contractuel. Les heures supplémentaires doivent être compensées dans un délai de 4 mois ou au delà être payées avec un supplément de 25 %.

## **Jours fériés**

Il y a 9 jours fériés par an à Genève (1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre).

### **Personnel non conventionné et personnel soumis aux CCT Boulangerie, Pouly et Bisa:**

Les jours fériés sont assimilés à des dimanches et sont soumis aux mêmes règles que le travail du dimanche. Si un jour férié tombe pendant vos vacances, vous pouvez le récupérer.

#### **CCT Confiserie**

Le travailleur occupé un jour férié a droit à un repos compensatoire de 24 heures consécutives dans les deux semaines suivantes et coïncidant avec un jour ouvrable. Dans le cas où il y aurait impossibilité de faire cette compensation, le travailleur a alors droit à un jour de salaire supplémentaire.

#### **CCT Vente**

Pour le personnel payé à l'heure, le salaire horaire doit comprendre une indemnité de 3,5% pour le paiement des jours fériés.

Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer une compensation individuelle par un congé de durée équivalente ou par le paiement des heures travaillées avec un supplément de 100%.

Le personnel peut travailler également le 2 janvier mais doit bénéficier d'un congé d'une durée égale dans le courant de janvier ou un supplément de salaire de 50%. Cette compensation n'est pas due aux étudiants.

### **Vacances**

#### **CCT Boulangerie**

4 semaines pour les personnes de 20 ans et plus.

*5 semaines :*

- pour les personnes de moins de 20 ans
- pour les personnes de plus de 50 ans
- pour les personnes de plus de 45 ans et 5 ans de service
- pour les personnes ayant plus de 12 années de service

5 semaines + 2 jours ouvrables : pour les personnes ayant plus de 60 ans et 10 ans de service

#### **CCT confiserie**

*5 semaines :*

- pour les moins de 20 ans
- dès la 15<sup>e</sup> année de service dans la même entreprise ou dès 50 ans

#### **Personnel non conventionné, CCT vente et CCT Bisa:**

- 5 semaines pour les personnes de moins de 20 ans
- 4 semaines pour les personnes de 20 ans et plus.

Pour le personnel payé à l'heure, le salaire horaire doit comprendre une indemnité pour les vacances. Cette dernière est de 8.33% par heure si vous avez droit à 4 semaines de vacances et de 10.64% si vous avez droit à 5 semaines de vacances.

## **Salaire, pertes de gains (accident, maladie, maternité)**

### **Fiche de salaire**

Votre employeur est tenu de vous donner une fiche de paie sur laquelle sont clairement indiqués votre salaire brut ainsi que toutes les allocations et dé-

ductions. Les suppléments pour le travail de nuit, travail du dimanche, solde vacances doivent être clairement indiqués séparément.

## Personnel non conventionné

Pour les secteurs non conventionnés, il n'y a pas de salaire minimum garanti. Vous pouvez vous référer au barème conventionné pour négocier votre salaire à l'engagement.

### CCT Boulangerie (dès le 1er janvier 2008)

- 1re année après l'apprentissage de 3'461 à 3'588
- si l'activité se poursuit dans l'entreprise d'apprentissage de 3'500 à 3'640
- 2e année de métier de 3'572 à 3'691
- 3e année de métier de 3'774 à 3'897
- dès la 4e année et plus de métier de 3'994 à 4'194
- employé indépendant avec 5 ans de métier de 4'409 à 4'526
- travailleur possédant un brevet fédéral de 4'971 à 5'141
- travailleur titulaire d'une maîtrise fédérale de 5'313 à 5'522

Il s'agit de salaires de base brut, sans aucun supplément pour heures de nuit, etc

### *13e salaire*

- 1re année dans l'entreprise: 50%
- dès la 2e année: 100%

### CCT Cadre de la vente (dès le 1er janvier 2008)

- vendeur-euse qualifié-e (CFC) 45'360 par an ou 3'780 x 12
- après 5 ans d'expérience dans la branche 46'560 par an ou 3'880 x 12
- vendeur-euse diplômé (assistant-e du commerce de détail) 43'980 par an ou 3'665 x 12
- après 5 ans d'expérience dans la branche 45'180 par an ou 3'765 x 12
- vendeur-euse sans qualification, 43'560 par an ou 3'630 x 12

## Confiseur (Salaire dès le 1er.01.05)

- 1re année de métier après apprentissage de 3'393 à 3'520
- 2e année de métier de 3'502 à 3'621
- 3e année de métier de 3'700 à 3'823
- 5e année d'activité dans la même entreprise de 4'322 à 4'439

### *13e salaire*

- 1re année dans l'entreprise: 50%
- dès 2e année : 100 %

## Salaire horaire

Pour calculer le salaire horaire, divisez votre salaire mensuel par le nombre d'heures contractuelles ou conventionnelles hebdomadaires / 4,33 = 52 semaines/12.

## Retenues sur le salaire

- A VS-AI-APG (assurances vieillesse, invalidité) 5,05%
- assurance chômage: 1,5%
- assurance accident: 1à 2%
- assurance maternité : 0,02%
- LPP : entre 3.5 et 9%; cette assurance est obligatoire: dès 25 ans et 19'890.- de salaire annuel
- déduction facultative: assurance maladie perte de gain

## Impôts à la source

Ils sont retenus sur le salaire pour les frontaliers et les permis B selon leur revenu et leurs charges de famille.

**Attention!** Si vous êtes imposé à la source, vous devez recevoir en fin d'année une "attestation quittance" pour impôt à la source. Il se peut que vous ayez payé trop d'impôts. Dans ce cas, il faut faire une réclamation dans les 30 jours dès réception de cette quittance. Faites-la contrôler par le syndicat!

## **Accident professionnel et non professionnel**

Dès que vous travaillez plus de 8 heures par semaine, vous êtes assuré obligatoirement par votre employeur. Attention: si vous cessez de travailler, n'oubliez pas de faire une assurance accident privée.

Votre salaire est payé à 80% dès le 3e jour jusqu'à rétablissement. Seuls le 2e pilier et les impôts peuvent être déduits de votre salaire.

## **Maladie**

En Suisse, l'assurance perte de gain maladie n'est pas obligatoire. Si votre employeur a conclu une assurance perte de gain, vous serez payé selon les conditions de celle-ci, en général 80% du salaire pendant 720 jours. L'assurance peut entrer en vigueur après une période d'attente.

Sans assurance perte de gain maladie, ou pendant le délai d'attente, vous serez payé à 100% pendant une période limitée en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise.

Après le temps d'essai et pendant ce délai, vous serez payé selon l'échelle de Berne à 100%.

• 1re année:	3 semaines
• 2e année:	1 mois
• 3e à 4e année:	2 mois
• 5e à 9e année:	3 mois
• 10e à 15e année:	4 mois
• 16e à 20e année:	5 mois
• après 20 ans :	6 mois

## **CCT Boulangerie**

Il y a une assurance perte de gain couvrant 80% du salaire durant 720 jours.

## **CCT Confiserie**

Vous serez payé à 80 % dès le 3e jour. Si cela fait 5 ans que vous êtes dans la même entreprise, à partir du 61e jour votre patron devra vous verser le 100% de votre salaire. Le délai d'attente est pris en charge par votre employeur.

## **CCT vente**

Vous serez payé à 80 % dès le 1er jour sur présentation d'un certificat médical.

# Allocations familiales

L'allocation familiale est versée, conformément à la loi cantonale, selon le principe «un enfant - une allocation» et indépendamment des salaires et des taux d'activité du père et de la mère. Le droit à l'allocation subsiste donc lors du chômage. Le montant est, par mois et par enfant :

• enfant jusqu'à 15 ans :	200.-
• enfant de 15 à 18 ans :	220.-
• allocation de naissance :	1'000.-
• jeunes de 18 à 25 ans : max.	220.-

Allocation d'encouragement à la formation (selon le revenu). Renseignements au service des allocations d'études (tél. 022 909 68 20).

# Maternité

Après l'accouchement, l'employée a droit à 16 semaines de congé maternité payé à 80% (112 jours consécutifs). La

cotisation à l'assurance maternité est de 0,02% pour l'employé-e.

Pendant le congé, l'employeur paye la couverture accident.

Si l'employée n'a pas cotisé 9 mois à l'AVS avant l'accouchement et travaillé 5 mois dans le canton au cours de cette période, le congé maternité payé n'est que de 3 semaines à 100%. L'employée peut prolonger son congé maternité jusqu'à 16 semaines mais elle ne sera plus payée pendant cette période.

La femme enceinte :

- ne doit pas déplacer de lourdes charges ou être occupée à des travaux dangereux;
- dès le 4e mois de grossesse, elle a droit à un repos quotidien de 12h et à une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les deux heures;
- dès le 6e mois de grossesse, elle ne doit plus travailler plus de 4 heures par jour en station debout.

La femme enceinte ou la mère qui allaite a le droit de quitter son travail pour une courte durée, en avertissant simplement son/sa supérieur-e et sans présenter de certificat médical. Elle ne peut pas travailler plus de 9 h. et n'est

pas autorisée à faire des heures supplémentaires (même à temps partiel).

Dès le 8<sup>e</sup> mois de grossesse et de la 8<sup>e</sup> à la 16<sup>e</sup> semaine après l'accouchement, le travail de nuit est interdit. Un travail équivalent entre 6h et 20h doit être proposé de jour. Si c'est impossible, l'employée a droit à 80% de son salaire et elle est dispensée de travailler. Il est recommandé aux femmes enceintes de réclamer un travail de jour dès le début de la grossesse.

Si la femme se rend à la maison pour allaiter son enfant, la moitié du temps compte comme temps de travail.

### **Adoption**

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 8 ans révolus, la future mère adoptive ou le futur père adoptif a droit à 16 semaines de congé payé à 80% (112 jours consécutifs).

Comme en cas de maternité, si l'employé-e n'a pas cotisé 9 mois à l'AVS avant l'accouchement et travaillé 5 mois dans le canton durant cette période, le salaire n'est versé que durant 3 semaines à 100%.

## **Les prud'hommes**

Les prud'hommes jugent les contestations entre employeurs et salarié-e-s pour tout ce qui concerne les rapports découlant d'un contrat de travail. Ils tranchent des litiges remontant jusqu'à cinq ans en arrière.

Il est prudent de s'adresser au syndicat à chaque stade de la procédure (dépôt de la demande, conciliation, tribunal,

cour d'appel), en fournissant un dossier complet.

N'hésitez pas à faire respecter vos droits, la procédure devant les prud'hommes est gratuite.

# Égalité entre femmes et hommes

## Interdiction de discriminer

Vous pouvez vous défendre si vous êtes victime de discrimination dans les rapports de travail en raison du sexe, de l'état civil, de la situation familiale ou d'une grossesse :

- à l'embauche;
- dans l'attribution des tâches;
- dans l'aménagement de vos conditions de travail;
- à la rémunération;
- à la formation et au perfectionnement professionnel;
- à la promotion;
- au licenciement.

Les discriminations peuvent être :

- **directe** : comme par exemple recevoir un salaire inégal pour un travail égal (la vendeuse est moins bien payée que le vendeur); ou
- **indirecte** : comme par exemple recevoir un salaire inégal pour un travail différent mais de valeur égale (le net-

toyeur gagne plus que l'employée de maison).

## Interdiction du harcèlement sexuel

La loi vous protège contre tout comportement qui porte atteinte à la dignité de votre personne :

- gestes indésirables;
- plaisanteries scabreuses;
- invitations importunes;
- menaces de contraintes pour obtenir des faveurs sexuelles.

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et d'y mettre fin.

## Protection contre le licenciement

La loi sur l'égalité vous protège contre le licenciement durant toute la durée de vos démarches auprès de votre employeur ou des Prud'hommes et six mois après la fin de la procédure.

# Harcèlement psychologique et sexuel

La direction de l'entreprise a l'obligation de mettre en place une procédure en cas d'atteinte à la personnalité des employé-e-s (mobbing, harcèlement sexuel, racisme, homophobie, etc).

Elle doit informer les salariés-es sur cette procédure et prendre des mesures concrètes pour faire cesser l'atteinte. Dans le cas contraire, il faut s'adresser au plus vite au SIT.

**Définition du mobbing** : par harcèlement psychologique, on entend toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un-e employé-e, de manière constante et répétée, pendant plusieurs mois. Ces conduites ont des répercussions graves sur la santé psychique et physique de l'employé-e ou sur son environnement social et professionnel.

# Exemple de lettre pour adhérer individuellement à la CCT :

---

NOM PRENOM

p.a SIT

CP 3287

1211 Genève 3

Lettre Signature

Artisans boulangers - pâtissiers

Du canton de Genève

Commission paritaire

18 ch. Rieu

1208 Genève

## **Déclaration de soumission individuelle à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

de la Boulangerie-pâtisserie-confiserie nationale en vigueur ainsi qu'aux «compléments et modifications pour le canton de Genève de la convention collective nationale».

Je, soussigné-e, \_\_\_\_\_, déclare vouloir me soumettre à titre individuel, et conformément à l'article 356b du Code des Obligations, à la convention collective citée en titre (y compris à l'avenant genevois), à laquelle mon employeur est partie.

Je vous prie de bien vouloir me retourner la présente dûment approuvée par toutes les associations contractantes.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Approuvé par :

ASPBP (Genève et nationale)

ASBPBPC (Genève et nationale)

SYNA cmv/fcom

UNIA (Genève et nationale)

# Membres des associations

## **Association patronale des artisans boulangers-pâtisseries du canton de Genève**

ARDIZZONE Mario  
ATHENEE Chenevière Y.  
Au Saint Honoré SA  
BERNARD Leonard  
BERGER Roland  
BITTER Pascal  
BONNE Franck  
Boulangerie des Bains  
BRAGA  
BRIFFAZ Marcel  
BULLOZ Roger  
CALAME Yvan et Monique  
CARREIRA Luis  
CASTELLO Jacques et Colette  
CLAIRET Maurice  
CONTEL & Cie  
DAHAN José  
DELACROIX Franck Le FLORIDA  
DESPLANCHES Gilles et Petit Prince  
DI PASQUALE Marius  
EGGER Evelyne Boulangerie d'Onex  
EHINGER Bernard  
EMERY Eric  
EPI DORE Francisca Lucia  
Fournil de Carouge S.A.  
GENETS SA  
GILLARD David Au petit Anca  
GONZALES José  
GOUTTE Bernard  
GREMION Dominique  
JEMMELY Guy La Libellule  
JENNY & Cie  
Laboratoire du Fournil  
Les GOURMANDISES D'EMILIE  
LEMOS José  
Le MOULIN DES ENVIES  
Les DOUCEURS  
LEYVRAT Patrick Chez Boubou  
LOICHET Georges  
LOPES Isabelle Le Gourmand  
MAGE Sàrl  
Maison du Gateau Ptsa  
MARECHAL Jean-Pierre

MARTINS Boulangerie des Deux-Ponts  
MIREMONT SA  
MONNARD S.A. et GILLARD SA  
MONNOT Ariel  
MPBC (Mon Petit Boulanger Chéri SA)  
Madame Pouly  
OBOM GUSTO CARVALHO-LOPES  
Jaime Fern.  
POULY Tradition SA  
MULLER Eric  
NOIZAT Marc  
OBERSON Stéphane et Nicole  
PAIN QUOTIDIEN SA  
PAQUIER Laurent  
POUGNIER Albert  
POULY Tradition SA  
PRETI Fabio  
RIEBEN Rosa  
RIVERA Celso  
RUCKSTUL J.-Ch.  
STRACQUADAINI Sébastien  
TAILLE Philippe et Joëlle  
TERMIGNON Claude  
TOZAR Sàrl  
VEILLARD Bernard  
WEYLAND Daniel  
WOLFISBERG François

## **Association patronale des confiseurs - pâ- tisseries - chocolatiers - glaciers de Genève**

ARN Jean-Claude  
AUER Philippe  
Aux Douceurs du Palais Pascoët Philippe  
Aux quatre saveurs  
BERGER Christophe  
CARTIER Jacques  
CONFI CHOC Sanchez et La Rosa  
DESPLANCHES Gilles  
GOLAY E.M.  
GRULKE Erhard  
HOCHWAHR Heinz  
JENNY Willy  
KIENTZ Antoine  
MULLER Eric  
OBERSON Stéphane  
PAGANEL David  
POUGNIER A.  
ROHR Henri

# Le SIT

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

## Les objectifs du SIT

- Défendre les intérêts de chaque travailleur-euse, sans distinction de profession, nationalité, statut et sexe.
- Renforcer la solidarité entre tous et toutes les travailleurs-euses.
- Lutter pour l'amélioration des conditions de travail, de salaires et de vie, pour un statut stable pour chacun-e.
- Lutter pour une société meilleure, où la richesse sera distribuée d'une manière solidaire.
- Renforcer les libertés syndicales, pour que chaque travailleur-euse puisse librement se syndiquer.

## Quelques services du SIT

- Organisation de réunions d'information et afin d'améliorer les conditions de travail.
- Défense juridique sur les problèmes de travail

- Fonds de grève
- Formation syndicale
- Journal syndical Sit-info et brochures d'information
- Caisse chômage
- Remplissage et contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc

## Cotisations syndicales

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqués. Le barème de la cotisation syndicale met en pratique concrètement le principe de la solidarité et tient donc compte de l'importance du salaire brut selon l'échelle ci-dessous :

<b>Salaire mensuel brut soumis à l'AVS</b>	<b>Cotisation mensuelle</b>
Apprenti gagnant moins de 1200.-	5.-
Jusqu'à Fr. 1'200.-	8.-
Fr. 1'201.- / 1'500.-	10.-
Fr. 1'501.- / 1'800.-	12.-
Fr. 1'801.- / 2'100.-	14.-
Fr. 2'101.- / 2'400.-	16.-
Fr. 2'401.- / 2'700.-	18.-
Fr. 2'701.- / 3'000.-	20.-
Fr. 3'001.- / 3'300.-	22.-
Fr. 3'301.- / 3'600.-	24.-
Fr. 3'601.- / 3'900.-	26.-
Fr. 3'901.- / 4'200.-	28.-
Fr. 4'201.- / 4'500.-	30.-
Fr. 4'501.- / 4'800.-	32.-
Fr. 4'801.- / 5'100.-	34.-
Fr. 5'101.- / 5'400.-	36.-
Fr. 5'401.- / 5'700.-	38.-
...et ainsi de suite	

# Adhères au syndicat !

---

Plus nous serons nombreux et nombreuses, mieux nous pourrons nous organiser, nous défendre et améliorer nos conditions de travail.

Il n'est pas dangereux de se syndiquer :

C'est un droit pour tout le monde, reconnu par la loi

## Bulletin d'adhésion au SIT

---

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

---

Nom

---

Prénom

Né-e le

---

Sexe

N° AVS

---

Nationalité

Permis

---

Adresse(+c/o)

---

N° postal

Localité

---

Tél. fixe

Tél. portable

---

Adresse e-mail

---

Employeur/entreprise

---

Département/service

---

Profession exercée

---

Taux d'occupation ..... %

Salaire brut

---

Désire payer la cotisation tous les 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois (entourer ce qui convient)

---

Genève, le

Signature

# Droits syndicaux

---

Cette brochure explique quels sont vos droits. Ce sont des droits minimaux, qui doivent être respectés et auxquels l'employeur ne peut pas déroger. Il y a cependant des manquements qui sont dus soit à des abus, soit à un manque de connaissance des employeurs.

A l'aide des informations contenues dans cette brochure, contrôlez vos fiches de paie, vos jours de congé, vos heures supplémentaires, vos vacances, etc.

## Permanences sans rendez-vous

---

Votre syndicat, le SIT, vous écoute, vous informe et vous défend. Pour cela, il organise des permanences :

### **les lundis et jeudis de 14h à 17h**

Ces permanences sont ouvertes à toutes les travailleuses et travailleurs, mais en priorité aux syndiqués-es.

Si quelque chose ne vous paraît pas clair, venez à nos permanences. Dites aussi à vos collègues de travail ou amis de venir nous consulter

C'est la seule manière de faire respecter vos droits. Mais il faut également vous syndiquer.

Plus il y a de personnes syndiquées, plus nous sommes unis, forts, efficaces et avons davantage de poids dans les négociations.

Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous au :



**Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs**

16, Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3

téléphone : 022 818 03 00 - fax : 022 818 03 99

www.sit-syndicat.ch - courriel : sit@sit-syndicat.ch