

# *Employé-e-s des cliniques privées*

## **Quels sont vos droits ?**

**2009**



**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) - e-mail : [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch)

---

## ***Pour le respect de la convention collective de travail et une amélioration des conditions de travail***

---

Depuis le 1er janvier 1992, une convention collective de travail (CCT) est en vigueur dans les cliniques privées de Genève. Elle s'applique à l'ensemble du personnel des cliniques suivantes :

- Clinique Belmont
- Clinique des Grangettes
- Clinique Générale Beaulieu
- Clinique Vert-Pré
- Clinique La Colline
- Clinique de Carouge
- Hôpital de la Tour
- Clinique de la Plaine

Le SIT est signataire de cette CCT depuis le 1er janvier 1996. Il s'emploie à la faire appliquer et à l'améliorer lors des négociations avec l'ACPG.

Il n'est pas rare de rencontrer des situations où les employeurs n'ont pas respecté le droit des employé-e-s, notamment concernant les salaires et les annuités, le délai de congé, le congé maternité, les heures supplémentaires, etc.

Le SIT intervient systématiquement auprès de ces employeurs pour qu'ils respectent ces conditions déjà peu favorables. Rappelons à ce sujet que le Tribunal des prud'hommes tranche des litiges remontant jusqu'à 5 ans en arrière.

---

***N'hésitez plus :  
rejoignez le syndicat des cliniques privées.  
Syndiquez vos collègues***

---

---

## ***Ce que vous devez savoir et vérifier afin de faire respecter vos droits minimaux de travailleur-euse.***

---

### **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 mensuel est, par enfant :**

- enfant jusqu'à 16 ans : 200.-
- enfant de 16 à 25 ans :  
(à condition que le jeune soit en études ou en apprentissage) : 250.-

- allocation de naissance et d'accueil en cas d'adoption : 1'000.-  
**Dès le 3e enfant :**
- enfant jusqu'à 16 ans : 300.-
- jeune de 16 à 25 ans en formation : 350.-
- allocation de naissance et d'accueil en cas d'adoption : 2'000.-

### **Salaires et retenues**

---

A votre engagement, demandez un contrat écrit, dont vous gardez le double signé; demandez des fiches de paies détaillées afin de contrôler ce qu'on vous paie et ce qu'on vous retient. Les modifications de contrat doivent se faire par écrit en respectant un délai équivalent au délai de congé..

#### *Salaires dans les cliniques privées*

Voir la grille en page 3.

#### *Retenues*

Sur le salaire brut, l'employeur fait des déductions. Certaines sont obligatoires :

- AVS - AI - APG : 5,05 %
- assurance-chômage : 1,-- %

- assurance maternité ; 0,02 %
- assurance-accidents :  
entre 1 et 2 % (selon sexe)
- caisse IIe pilier :  
selon la caisse et l'âge.

D'autres déductions dépendent de l'établissement :

- assurance perte de gain entre 0,5 et 2,1%. A part égale entre employeur et employé-e;
- impôts à la source : selon le revenu et les charges de famille, seulement pour frontaliers-ères, permis B et requérant-e-s d'asile;
- remboursement seulement pour les requérant-e-s d'asile : 10 %

## grille des salaires 2009

<i>catégorie</i>		<i>classe</i>										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Aide hospitalier-ère sans certificat	3'743	3'830	3'905	3'973	4'057	4'138	4'210	4'278	4'349	4'414	4'480
2	Aide hospitalier-ère avec certificat	3'831	3'918	3'992	4'063	4'148	4'227	4'299	4'370	4'436	4'502	4'560
3	Nurse diplômée	3'943	4'030	4'103	4'168	4'253	4'338	4'409	4'474	4'533	4'583	4'624
4	Infirmier-ère assistant-e diplômé-e	4'243	4'328	4'399	4'461	4'563	4'657	4'743	4'836	4'929	5'015	5'097
5	Infirmier-ère diplômé-e soins généraux ou HMP	4'760	4'843	4'934	5'043	5'159	5'253	5'335	5'429	5'518	5'609	5'689
6	Infirmier-ère diplômé-e avec spécialisation	5'160	5'241	5'318	5'434	5'544	5'638	5'732	5'818	5'907	6'002	6'080
7	Infirmier-ère responsable d'unité	5'349	5'430	5'506	5'621	5'737	5'824	5'919	6'007	6'100	6'184	6'261
8	Sage-femme diplômée	4'760	4'843	4'934	5'043	5'159	5'253	5'335	5'429	5'518	5'609	5'689
9	Technicien-ne en radiologie	5'160	5'241	5'318	5'434	5'544	5'638	5'732	5'818	5'907	6'002	6'080
10	Physiothérapeute diplômé-e	5'160	5'241	5'318	5'434	5'544	5'638	5'732	5'818	5'907	6'002	6'080
11	Laborantin-ne en salle d'opération	4'739	4'822	4'890	4'955	5'043	5'125	5'196	5'262	5'334	5'399	5'463
12	Technicien-ne en salle d'opération	4'243	4'328	4'399	4'461	4'523	4'585	4'647	4'709	4'771	4'833	4'896
13	Diététicien-ne	4'760	4'843	4'934	5'043	5'159	5'253	5'335	5'429	5'518	5'609	5'689
14	Assistant-e médical-e qualifié-e	4'563	4'647	4'716	4'778	4'840	4'902	4'964	5'035	5'117	5'183	5'235
15	Femme de chambre	3'693	3'781	3'856	3'921	3'982	4'043	4'105	4'166	4'228	4'290	4'352
16	Nettoyeur-euse	3'693	3'781	3'856	3'921	3'982	4'043	4'105	4'166	4'228	4'290	4'352
17	Employé-e de lingerie	3'693	3'781	3'856	3'921	3'982	4'043	4'105	4'166	4'228	4'290	4'352
18	Repasseur-euse	3'693	3'781	3'856	3'921	3'982	4'043	4'105	4'166	4'228	4'290	4'352
19	Cuisinier-ère	4'563	4'647	4'716	4'778	4'840	4'902	4'964	5'026	5'088	5'150	5'212
20	Employé-e de cafétéria et de cuisine	3'693	3'781	3'856	3'921	3'982	4'043	4'105	4'166	4'228	4'290	4'352
21	Employé-e de maintenance	3'693	3'781	3'856	3'921	3'982	4'043	4'105	4'166	4'228	4'290	4'352
22	Employé-e qualifié-e (avec CFC ou équivalent)	4'563	4'647	4'716	4'778	4'840	4'902	4'964	5'026	5'088	5'150	5'212
23	Téléphoniste qualifié-e	4'225	4'310	4'382	4'444	4'506	4'568	4'630	4'692	4'754	4'819	4'885
24	Réceptionniste qualifié-e	4'361	4'446	4'516	4'578	4'640	4'722	4'791	4'859	4'926	4'991	5'056
25	Facturiste aide-comptable	4'361	4'446	4'516	4'578	4'640	4'722	4'791	4'859	4'926	4'991	5'056
26	Secrétaire de direction	4'679	4'762	4'830	4'892	4'983	5'065	5'131	5'201	5'268	5'334	5'399
27	Secrétaire médical-e qualifié-e	4'361	4'446	4'516	4'578	4'640	4'722	4'791	4'859	4'926	4'991	5'056
28	Secrétaire et employé-e de bureau qualifié-e (CFC ou équivalent)	4'361	4'446	4'516	4'578	4'640	4'722	4'791	4'859	4'926	4'991	5'056
29	Employé-e de commerce qualifié-e (CFC ou équivalent)	4'563	4'647	4'716	4'778	4'840	4'902	4'964	5'026	5'088	5'150	5'212
30	Assistant- en soins et santé communautaire s(assc) *	4'243	4'328	4'399	4'461	4'563	4'657	4'743	4'836	4'929	5'015	5'097

\* Recommandation des employeurs (ACPG). Le SIT revendique l'application au minimum de la catégorie 22 (employé-e- qualifié-e, CSC ou équivalent) aux ASSC. En cas de questions, contactez le secrétariat SIT.

# Conditions de travail

## Temps de travail : durée et organisation

La durée de la semaine de travail est de 41 h. Sauf exception dûment motivée, une période de travail ne doit pas excéder 6 jours et doit être suivie au moins de 2 jours de repos. Deux week-ends par mois sont libres (en moyenne annuelle). Toutefois, est réservée la possibilité de garantir, selon accord entre les parties, 2 jours de repos consécutifs différents (vendredi-samedi ou dimanche-lundi).

L'organisation du temps de travail est communiquée suffisamment à l'avance (minimum 15 jours) de manière à ce que tout le personnel gère au mieux son temps libre. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires visant à éviter des surcharges de travail.

## Responsabilités familiales

Une pause de midi d'au moins une heure et demie doit être accordée pour l'employé-e ayant des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et de la parenté exigeant des soins. Il/elle ne peut pas être affecté-e à un travail supplémentaire sans son consentement.

## Vacances

Le droit aux vacances (qui doivent être réparties équitablement sur toute l'année) est au minimum par an pour chaque travailleur-euse de 4 semaines.

Si vous n'avez pas travaillé une année complète, vous avez droit pour chaque mois de travail à 1,66 jours ouvrables de vacances (si la semaine de travail compte 5 jours).

- pour les moins de 20 ans: 5 semaines
- dès 50 ans et après une année de service dans la clinique : 5 semaines

- dès 57 ans pour les femmes, 60 ans pour les hommes et 15 ans de service dans la clinique : 6 semaines

## Absences justifiées

Un congé spécial est accordé sans que le salaire soit réduit ou que ce congé soit imputé sur les vacances :

- mariage : 3 jours;
- naissance de propres enfants : 2 jours pour le père;
- décès (selon degré de parenté et lieu de décès) : en règle générale, le temps nécessaire pour assister aux obsèques, soit de 1/2 à 3 jours;
- maladie des propres enfants : 3 jours par cas de maladie;
- déménagement : 1 jour dans l'intervalle d'un an et pour son propre bail.

**ATTENTION :** les temps partiels ont les mêmes droits

## Jours fériés

1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.

Un jour férié travaillé est remplacé. S'il tombe sur un samedi ou un dimanche, il n'est, sauf accord contraire, pas remplacé (valable pour la semaine de 5 jours). S'il ne coïncide pas avec un samedi-dimanche et tombe dans la période des vacances, il est compensé. Pour les horaires comprenant des dimanches : si le jour férié tombe sur un dimanche et qu'il ne dépasse pas 5h de travail, il est compensé dans les 4 semaines par du temps libre. Lorsqu'il dure plus de 5h, il est compensé durant la semaine précédente ou suivante par un repos d'au moins 36h consécutives coïncidant avec un jour ouvrable et comprenant l'intervalle de 6h à 20h.



## Travail de jour et de soir

Le travail entre 6h et 23h peut être compris dans un intervalle de 17h, pause et heures supplémentaires comprises, si le repos quotidien est au moins de 12h consécutives en moyenne par semaine et si le repos quotidien n'est jamais inférieur à 8h.

## Travail de nuit

### **Pour le personnel travaillant de nuit :**

Le travail de nuit peut, pour autant qu'il soit en grande partie composé de temps de présence et qu'un endroit pour se reposer soit à disposition, s'étendre à un maximum de 12h de travail quotidien dans un intervalle de 12h. Le repos doit être de 4h au moins, en règle général consécutives, et les pauses comptent comme temps de travail. La durée minimale du repos quotidien est de 12h.

Dès le 1er août 2003, la compensation pour le travail de nuit est de 10% en temps. La période entre 23 h. et 6 h. est obligatoirement considérée comme travail de nuit. Ce temps de repos compensatoire doit être comptabilisé de manière distincte et rendu en jours de congé supplémentaires dans un délai maximum d'une année. Les fiches de salaire et les décomptes horaires doivent faire figurer distinctement les horaires de travail, les congés, les heures supplémentaires, les vacances, les heures de repos compensatoire pour travail de nuit.

Les indemnités en argent pour le travail de nuit prévues par les cliniques doivent s'ajouter à la compensation en temps.

### **Pour le personnel travaillant de jour :**

Si l'horaire de travail ne touche qu'une heure de nuit, soit entre 23 et 24h, soit entre 5h et 6h, une majoration de 10% du salaire de cette heure est obligatoire. Si l'horaire dans la période

23h-6h dépasse 1h, c'est la compensation en temps qui s'applique.

De plus, des mesures doivent être mises en place par les cliniques privées concernant :

- la sécurité sur le chemin du travail;
- l'organisation des transports;
- la possibilité de se reposer et de s'alimenter;
- la prise en charge des enfants;
- le paiement d'examen et conseils médicaux.

## Consultation des travailleurs-euses

Les travailleurs-euses ou leurs représentants-e-s doivent être consulté-e-s avant toute décision sur les horaires de travail, sur les questions de protection de la santé et sur les mesures supplémentaires en cas de travail de nuit régulier. Le consentement des travailleurs-euses pour le travail de nuit et des dimanches temporaires est indispensable.

## Heures supplémentaires

L'employeur peut demander des heures supplémentaires, mais elles doivent être compensées par un congé de même durée. Exceptionnellement, la compensation s'effectuera en espèces, majorée de 25 %. Marquez vos heures supplémentaires et réclamez-les à la fin du mois.

## Service de garde-piquet

Le service de garde (urgences, radiologie, laboratoire, etc.) est assuré à tour de rôle. Le personnel peut être mis de piquet (atteignable en tout temps dans un laps de temps déterminé). La durée maximum est de 7 jours de piquet par période de 4 semaines. Les jours de piquet font l'objet d'une compensation en temps ou en espèces. Le temps de déplacement et d'intervention compte comme temps de travail.

## Maternité

Après l'accouchement, l'employée a droit à 16 semaines de congé maternité payé à 100% (112 jours consécutifs). C'est la clinique qui effectue le versement du salaire. Dès 10 ans de service révolus, le congé est porté à 4 mois. 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%.

## Maladie - assurance perte de gain

Pendant le temps d'essai, l'employé-e reçoit, en cas de maladie, son salaire pendant 3 semaines au maximum. Au terme de la période d'essai, l'employé-e est assuré-e par l'employeur pour une indemnité journalière exigible dès le 31<sup>e</sup> jour de maladie. La prime est supportée à parts égales par l'employeur et l'employé-e. L'indemnité assurée doit s'élever à 90% du salaire pendant 720 jours, dans une période de 900 jours.

Après le temps d'essai, en cas d'empêchement de l'employé-e de travailler sans faute de sa part, le salaire des 30 premiers jours, est payé conformément à l'article 324 a alinéa 2 du C.O. (cf. échelle de Berne, à savoir 3 semaines pendant la 1<sup>re</sup> année de service et jusqu'à 30 jours dès la 2<sup>e</sup> année de service). Cependant, après le temps d'essai, et pour les cas de maladie dépassant 30 jours consécutifs, le salaire des 30 premiers jours sera payé dans sa totalité.

## Vêtement de travail

Si l'employeur impose une tenue vestimentaire uniforme (blouse, uni-

forme, tablier, etc.), il prend à sa charge l'achat de ces vêtements ainsi que leur nettoyage.

### Formation continue

L'employeur encourage la formation continue. Lorsque des connaissances et compétences acquises sont en rapport direct avec l'activité dans l'établissement et agréées par celui-ci, les cours de formation complémentaire et

continue ont lieu pendant les heures de travail.

Lorsque ces cours durent plus de 10 jours ouvrables par année civile, un contrat de formation est signé par l'employé-e et l'employeur avant le début de la formation. Ce contrat précise les obligations de chacune des parties avant et après la formation (financement, vacances, durée de l'emploi après la formation, etc.).

## Congé et licenciement

### Période d'essai

Les 2 premiers mois sont considérés comme période d'essai. Par accord écrit, et au moins une semaine avant la fin de cette période les parties peuvent la prolonger pour un mois supplémentaire. En cas d'absence pendant la période d'essai (maladie, accident ou obligation légale), celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle de l'absence.

### Résiliation

Durant la période d'essai, le congé doit être signifié avec un délai de préavis de 15 jours nets. Il doit être confirmé par lettre recommandée.

A l'expiration de la période d'essai, et sous réserve d'un contrat prévoyant un délai plus long, les délais de congé s'établissent comme suit (toujours pour la fin d'un mois) :

- 1re année de service : 1 mois
- dès la 2e année de service : 2 mois
- dès la 5e année de service : 3 mois
- dès la 10e année de service : 3 mois.

**Toutefois, si l'employé-e se trouvait être au chômage après cette période de 3 mois, l'employeur**

**s'engage à compléter les éventuelles allocations de chômage perçues par l'employé pendant les 2 mois suivants jusqu'à concurrence de 100 % du dernier salaire perçu.**

A la fin des rapports de travail, exigez :

- un certificat de travail;
- le décompte salaire final où doivent figurer le salaire, les vacances, les jours fériés, les heures supplémentaires.

### 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 5 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.



# 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 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 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 de la clinique 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.

## Permis de travail (européens)

---

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

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

### **Permis (livret) C**

Autorisation de séjour et de travail sans limite de durée, valable 5 ans. S'obtient après 60 mois de séjour. Contrôle chaque 5 ans.

### **Permis B**

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

### **Permis L**

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

### **Permis G (frontalier)**

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

### **Permis B étudiant**

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

# Impôts - assurances

## Impôts à la source

Il faut être très attentif à ce que l'employeur vous retient comme impôts à la source (pour les saisonniers, permis B, frontaliers et requérants d'asile), car c'est lui qui décide du montant. Vous devez donc faire contrôler cette retenue par le syndicat. Le SIT fait récupérer chaque année des dizaines de milliers de francs aux salariés-es parce que l'employeur retient trop d'impôts.

Passez à la permanence du SIT dès que le patron vous aura remis l'attesta-

tion-quittance de l'impôt à la source, à la fin de chaque année.

## Assurance maladie

Les frais médicaux et pharmaceutiques ne sont pas obligatoirement assurés par l'employeur. Si vous n'êtes pas assuré, faites-le immédiatement.

## Assurance accident

Chaque travailleur-euse est assuré contre l'accident professionnel et non professionnel.

# Le chômage

## Chômage complet

La personne qui va être au chômage doit se pré-inscrire au plus tard le premier jour sans travail à l'accueil de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) - 4-6 Glacis-de-Rive. Elle sera ensuite convoquée dans une agence de l'office régional de placement pour s'inscrire. Lors de l'inscription, la personne choisit sa caisse de chômage (celle du SIT pour les personnes membres ou celles qui désirent le devenir). Une liste de documents est demandée pour ce rendez-vous. Le dossier est ensuite remis à sa caisse de chômage. En cas de besoin d'aide pour remplir la demande ou de problème concernant la fin des rapports de travail, il faut passer rapidement à la permanence de la caisse chômage du SIT (du lundi au vendredi, de 8h30 à 11h30).

## Conditions d'indemnisation

Il faut avoir exercé durant au moins 12 mois une activité soumise à cotisation durant les 2 ans précédant l'ins-

cription. Si l'on est sous contrat de travail, les jours de maladie, accident, service militaire comptent comme période de cotisation.

Le droit maximum est de 400 indemnités. Une personne âgée de 55 ans a droit à 520 indemnités. En cas de fort chômage, le Conseil fédéral peut prolonger le droit jusqu'à 520 indemnités. Les personnes domiciliées sur le canton de Genève ayant plus de 50 ans ont droit actuellement à 520 indemnités.

Peut également avoir droit aux indemnités (à certaines conditions) une personne qui finit ou interrompt des études, sort de prison, a été en incapacité de travail pendant plus de 12 mois, est obligée de reprendre une activité salariée suite à un divorce, une séparation ou un veuvage pour autant que ces événements aient eu lieu en Suisse. Elle a alors droit à 260 indemnités.

Pour le parent qui veut reprendre une activité après une période éducative le délai-cadre de cotisation et le délai-cadre est prolongé de 2 ans.

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

Le chômeur peut être pénalisé s'il a donné son congé, a été licencié par sa faute, n'a pas fait de recherches d'emploi suffisantes ou refuse un travail convenable.

### Délai d'attente

Le droit au chômage commence après un délai d'attente de 5 jours de chômage timbrés.

Ce délai ne s'applique pas aux personnes dont le gain assuré ne dépasse pas 3'000.-. Cette limite est augmentée (par enfant à charge) de 1'000.- pour le premier enfant et de 500.- pour chaque enfant suivant.

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

### Montant de l'indemnisation

L'indemnité chômage peut être perçue entre 15 ans et l'âge de la retraite sur la base du dernier salaire (mais au maximum 8'900.- et au minimum 500.-). L'indemnité est de 80% du gain assuré pour une personne ayant des enfants à charge ou celle dont le gain assuré est égal ou inférieur à 4'340.-. Pour les autres, l'indemnité est de 70% du gain assuré, mais ne peut pas être inférieure à 140.- par jour (compte comme enfant à charge un enfant pour lequel une allocation familiale ou de formation est perçue, ou qui poursuit des études jusqu'à 25 ans).

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

### Devoirs de l'assuré-e

Un-e chômeur-euse doit effectuer des recherches pendant le délai de congé déjà. Il/elle doit également accepter les mesures proposées par l'Office régional de placement : cours, stage, emploi temporaire. En cas de refus, le droit à l'indemnité peut être suspendu.

La personne sans emploi doit se présenter deux fois par mois à l'Office régional de placement, effectuer des recherches d'emploi et accepter un emploi jugé convenable selon la loi.

### Recyclage

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

### Assurances sociales, impôts

- Les allocations familiales sont versées avec les indemnités de chômage.
- La cotisation AVS (5,05%) est retenue sur l'indemnité, ainsi que 1.96% pour les accidents non-professionnels et 3.25% 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.

### Chômage partiel

Il donne droit à des indemnités selon certaines conditions.

### Recours

Toute décision peut être attaquée dans les 30 jours par écrit

### En cas de faillite de l'entreprise

En cas de faillite (ou de risque de faillite), il faut s'adresser rapidement au syndicat et à la caisse-chômage qui feront les démarches nécessaires.



# Droit syndical

Tout-e employé-e a le droit de se syndiquer pour organiser sa défense.

Le SIT regroupe des salarié-e-s de toutes branches économiques, professions, nationalités et de tous statuts. Si vous changez de secteur et/ou de profession, vous restez affilié au SIT.

Le SIT est indépendant de tout parti politique et de toute confession.

## Le SIT a pour objectifs :

- défendre et faire respecter les droits des travailleurs-euses;
- lutter ensemble pour revendiquer et garantir des conditions de salaire, de travail et de vie décentes;
- réfléchir ensemble sur le sens et l'organisation du travail, échanger expériences et points de vue sur le système économique et social actuel;
- lutter contre les injustices et les dénoncer et prendre position sur des problèmes d'actualité;
- renforcer unité et solidarité entre tous/toutes les travailleurs-euses, Suisses, immigré-e-s et réfugié-e-s;
- lutter contre les discriminations faites aux femmes.

## Quelques services du SIT:

- défense juridique sur les problèmes de travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- journal SIT-info et brochures d'information;
- caisse de chômage;
- 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	



# Adhérez au syndicat !

Plus nous serons nombreux et nombreuses, mieux nous pourrons nous organiser, nous défendre et améliorer nos conditions de travail, clinique par clinique, et plus généralement entre travailleurs et travailleuses de toutes les cliniques privées afin d'obtenir une meilleure convention collective de travail.

## Accueil syndical



Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous au :

**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)

## Permanences sans rendez-vous

mardi de 10 h. 30 à 13 h. 30

mercredi de 14 h. 00 à 18 h. 00.

## Bulletin d'adhésion au SIT

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

Nom	Prénom	Sexe			
N° AVS	N° de téléphone				
Adresse et N° postal					
Né-e le	Nationalité				
Entreprise	Service				
Profession	Permis				
Salaire brut	Taux d'occupation ..... %				
Désire payer la cotisation tous les	②	③	④	⑥	(12) mois par an
Genève, le	Signature				