

Employé-e-s des permanences et laboratoires d'analyses médicales

Quels sont vos droits ?

2004



**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 - e-mail : sit@sit-syndicat.ch

Un secteur professionnel sans protection

Les employé-e-s des permanences et des laboratoires d'analyses médicales ne bénéficient toujours pas d'une CCT (convention collective de travail). Cela signifie qu'ils/elles sont mal protégé-e-s et que ce sont les dispositions légales minimales qui vont s'appliquer (Code des obligations et Loi sur le travail). Par exemple, ces dispositions ne prévoient pas de salaires minimaux et ne couvrent que partiellement les employé-e-s en cas de maladie ou de maternité.

Par ailleurs, ce sont les clauses prévues dans le contrat de travail qui s'appliquent. Une personne à la recherche d'un emploi a peu de marge de manoeuvre pour négocier ses conditions de travail à l'engagement et la plupart des salarié-e-s ignorent les usages. Il n'est pas rare de trouver encore des employeurs qui engagent par contrat oral et ne fournissent pas de fiches de salaire. Les contrôles et le respect des droits des employé-e-s sont ainsi rendus très difficile.

D'une manière générale, les conditions de travail dans les permanences et les laboratoires d'analyses médicales doivent être nettement améliorées. Il y a un manque total de transparence

quant aux conditions de travail et aux salaires. Le mouvement de fusion et de concentration qui sévit dans le secteur des laboratoires d'analyses médicales rend la tâche encore plus complexe.

Nous voulons une convention collective de travail (CCT)

Les employeurs et les syndicats négocient des CCT dans le but d'uniformiser les conditions de travail pour l'ensemble d'une branche ou d'un secteur professionnel.

Les syndicats, qui connaissent le droit du travail, les assurances sociales et les usages salariaux, cherchent à améliorer les conditions de travail de leurs membres. Ainsi, lorsqu'une personne est engagée ou qu'elle rencontre un problème dans son activité professionnelle, elle peut connaître ses droits en se référant à la CCT ou à son syndicat.

Pour négocier une CCT, le syndicat doit démontrer qu'il représente une part des salarié-es du secteur. C'est la raison pour laquelle le syndicat cherche à renforcer le nombre de ses membres et qu'il est important de se syndiquer.

Le syndicat organise régulièrement des séances réunissant ses membres, afin de faire progresser les droits des employé-e-s et pour organiser ensemble notre activité syndicale. Nous vous invitons à y participer.

Les conséquences prévisibles des accords bilatéraux

En acceptant les accords bilatéraux avec l'Union européenne, le peuple suisse a approuvé la libre circulation des personnes. Le SIT a défendu ce principe en sachant que l'entrée en vigueur de ces accords pourraient avoir des implications sur les conditions de travail. Les syndicats doivent tout faire pour renforcer les dispositions de protection des salarié-e-s. Actuellement, les demandes de permis de travail pour les personnes frontalières ou immigrées passent par une commission tripartite (Etat, patrons, syndicats) qui s'assure que les salaires et les horaires minimaux, les CCT et les usages en vigueur à Genève soient respectés. Cette commission vérifie aussi que les personnes au chômage dans la profession puissent trouver un travail avant que de nouvelles personnes entrent sur le marché du travail genevois.

Il est urgent de participer à l'action syndicale

Avec les accords bilatéraux, ces contrôles vont tomber en juin 2004. C'est la raison pour laquelle il est primordial d'avoir des conventions collectives de travail qui couvrent l'ensemble des employé-e-s et empêchent notamment une pression à la baisse sur les salaires. Les employeurs ne se priveront pas de profiter de ce vide. Aux employé-e-s, à l'aide du syndicat, de contrer cette éventualité. Le syndicat n'est rien sans la participation active de ses membres, il est donc urgent de se mobiliser.

Ce que vous devez savoir et vérifier afin de faire respecter vos droits minimaux de salarié-e-s

Vous trouvez ci-dessous les conditions de travail minimales qui sont applicables à votre secteur et que nous cherchons à améliorer par l'instauration d'une convention collective de travail.

A l'engagement

A l'engagement, il faut demander un contrat de travail écrit. Celui-ci doit indiquer la couverture du salaire en cas de maladie, accident et maternité (perte de gain). Il doit indiquer l'horaire de travail, le montant du salaire et une majoration des heures supplémentaire de 25% au minimum. Le contrat doit indiquer les conditions relatives à la prévoyance professionnelle. L'employeur n'a pas le droit de vous demander si vous êtes enceinte ou si vous souhaitez avoir des enfants car cela relève de votre sphère privée (le mensonge a été admis par les tribunaux comme une défense légitime !). N'acceptez pas de signer un contrat sur appel. Dans tous les cas, votre contrat de travail doit contenir le montant de votre salaire mensuel et l'horaire hebdomadaire.

Modification des conditions de travail

Les modifications du contrat de travail doivent être faites par écrit en respectant un délai équivalent au délai de congé.

Temps d'essai

Il dure au maximum 3 mois.

Délais de congé

Si rien n'est précisé dans le contrat, ils sont en général les suivants :

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

Demandez un certificat de travail et un décompte final détaillé à la fin du contrat de travail.

Interdiction de licencier

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas licencier pendant :

- service militaire, protection civile
- la grossesse et les 16 semaines après l'accouchement
- une incapacité totale ou partielle de travailler (maladie et accident)
 - 1^{re} année de service : 30 jours
 - de la 2^e à la 5^e année : 90 jours
 - de 180 jours ensuite.

Attention au report du délai de congé si le licenciement est donné avant l'une de ces périodes.

Salaires

Réclamer un décompte de salaire mensuel.

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

Comme il n'existe pas de salaire minimum dans ces secteurs, votre salaire va dépendre des conditions définies à l'engagement entre vous et votre employeur. Le 13e mois n'est pas obligatoire mais demandez-le. Renseignez-vous précisément auprès du syndicat, qui vous donnera des fourchettes salariales en vigueur dans d'autres secteurs (Etat, cliniques privées, cabinets médicaux, etc.)

Exemples en francs bruts pour l'année 2004 :

A l'Etat : avec une prime de fidélité			Dans une clinique privée avec une gratification
Laborant-ine 1 :	cl 9-10	de 4737.10 à 6807.75	de 4536.- à 5223.-
Laborant-ine 2 :	cl 11-12	de 5173.-- à 7433.25	
Laborant-ine 3 :	cl 12-13	de 5405.75 à 7767.75	
Infirmier-ère :	cl 14-15	de 5903.25 à 8482.60	de 4556.- à 5435.-
Secrétaire médicale :	cl 8-9	de 4533.10 à 6514.60	de 4174.- à 4812.-
Réceptionniste :	cl 8-9	de 4533.10 à 6514.60	de 4174.- à 4812.-
Nettoyeur-euse :	cl 4-5	de 3801.25 à 5522.35	de 3535.- à 4125.-
Technicien-ne radiologie :	cl 11-12	de 5173.-- à 7433.25	de 4939.- à 5818.-

CCT des assistants-es de médecins (avec un 13e salaire)

1re année de pratique professionnelle	4306.-
2e année de pratique professionnelle	4438.-
3e année de pratique professionnelle	4570.-
4e année de pratique professionnelle	4708.-
5e année de pratique professionnelle	4841.-
6e année de pratique professionnelle	4980.-
7e année de pratique professionnelle	5107.-

Déductions sur le salaire

Certaines déductions sur le salaire brut sont obligatoires :

- AVS-AI-APG : 5,05%
- Assurance-maternité : 0,13 %
- Assurance chômage : 1 %
- Assurance accident : 1 à 2 %
- Caisse de retraite (prévoyance prof.) : selon la caisse et l'âge

L'assurance perte de gain en cas de maladie n'est pas obligatoire. Réclamez-la et exigez une participation de l'employeur au moins pour moitié.

Horaires

L'horaire mensuel en usage dans ces secteurs se situe dans une fourchette de 40 à 42 heures.

Les pauses

Le travail doit être interrompu par une pause de :

- 1/4h si la journée de travail dure plus de 5h et demie
- 12h si la journée de travail dure plus de 7h
- 1h si la journée de travail dure plus de 9h

Vacances

- 5 semaines par an jusqu'à 20 ans révolus.
- Dès 20 ans, 4 semaines.

Jours fériés légaux

Nouvel an, Vendredi saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de

Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël, 31 décembre

Le jour férié donne droit à un congé de compensation lorsque l'employé-e travaille ce jour là.

Salaire en cas d'accident

L'employé-e est obligatoirement assuré-e pour la perte de gain à 80% du salaire au minimum (avec des jours de carence possible).

Salaire en cas de maladie ou de grossesse

Si l'employeur n'a pas contracté une assurance perte de gain collective pour ses employé-e-s, le salaire est versé à 100% (après le temps d'essai) pendant :

- 1re année de service : 3 semaines
- 2e année : 1 mois
- de 2 à 4 ans : 2 mois
- de 5 à 9 ans 3 mois
- de 10 à 14 ans 4 mois
- de 15 à 19 ans 5 mois
- après 20 ans 6 mois

Maternité et adoption

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.

La femme enceinte ne doit pas déplacer de lourdes charges ou être occupée à des travaux dangereux.

Dès le 4e mois de grossesse, la femme enceinte a droit à un repos quotidien de 12 heures et à une

pause supplémentaire de 10 minutes toutes les 2 heures.

Dès le 6e mois de grossesse, la femme enceinte ne doit plus travailler plus de 4 heures par jour en station debout.

La femme enceinte ou la mère qui allaite n'est pas autorisée à faire des heures supplémentaires (même à temps partiel).

Dès le 8e mois de grossesse et de la 8e à la 16e semaine après l'accouchement, le travail de nuit est interdit. Un travail équivalent entre 6h et 20h doit lui 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 à la femme enceinte de réclamer un travail de jour dès le début de la grossesse.

La femme qui accouche a droit à 16 semaines de congé maternité payé à 80% au minimum. Un contrat de travail peut prévoir de meilleures dispositions.

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

Le congé adoption - à prendre par le père ou la mère - est de 16 semaines à 80% au minimum.

Employé-e ayant charge de famille

Sur demande de l'employé-e, une pause 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 être affecté-e à un travail supplémentaire sans son consentement.

Les prud'hommes

Le Tribunal des prud'hommes juge les contestations entre employeurs et salarié-e-s pour tout ce qui concerne les rapports découlant d'un contrat de travail.

Adressez-vous au syndicat en cas de procédure pour des conseils. Les clandestin-e-s et les travailleurs-euses au noir ont le droit de faire valoir leurs droits devant les tribunaux.

Allocations familiales

L'allocation familiale est versée, conformément à la loi cantonale, selon le principe «un enfant - une allocation» et indépendamment des salaires et du taux d'activité du père et de la mère.

Le droit à l'allocation subsiste donc lors 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 49)

Vêtements de travail

Si l'employeur impose une tenue vestimentaire (blouse, uniforme, tablier, etc), il prend à sa charge l'achat des vêtements ainsi que leur nettoyage.

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 (une vendeuse est moins bien payée qu'un vendeur); ou
- **indirecte** : comme par exemple recevoir un salaire inégal pour un travail différent mais de valeur égale (le nettoyeur 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 (mobbing)

Il s'agit de toute attitude abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité une employée ou un employé, de manière constante et répétée, pendant plusieurs mois.

L'employeur est tenu de protéger et faire respecter les droits de la personnalité de ses employé-e-s. Ne laissez pas traîner la situation, venez au syndicat qui vous aidera dans votre défense.

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-e 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.;
- Chalet de loisirs à St-Gervais (F).

Cotisations syndicales

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqué-e-s. 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 :

Salaire mensuel brut soumis à l'AVS	Cotisation mensuelle
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 pourrions nous organiser, nous défendre et améliorer nos conditions de travail, obtenir une convention collective de travail pour toutes et tous les employés-es des permanences et des laboratoires d'analyses médicales.

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 en ① ② ③ ④ ⑥ fois par année		
Genève, le	Signature	

Accueil syndical

Pour tout renseignement complémentaire,
adressez-vous au :



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3

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

www.sit-syndicat.ch - e-mail : sit@syndicat.ch

Permanences sans rendez-vous

**en principe les
mardi et mercredi de 14 à 18 heures.**