

**Quels sont  
vos droits?  
2023**



# HÔTELLERIE RESTAURATION

# SOMMAIRE

<u>I. Début et fin des rapports de travail</u>	<u>1</u>
<u>II. Salaires minimaux CCNT 2021</u>	<u>2</u>
<u>III. Protection contre le licenciement</u>	<u>4</u>
<u>IV. Durée de travail et repos</u>	<u>4</u>
<u>V. Compensation de salaire en cas de maladie ou d'accident</u>	<u>6</u>
<u>VI. Formation professionnelle</u>	<u>6</u>

## Les permanences d'accueil du secteur hôtellerie restauration au SIT

Nous tenons des permanences d'accueil  
tous **les mardis et jeudis de 14 h à 17 h et  
les mercredis de 9 h à 12 h** au syndicat SIT,  
16 rue des Chaudronniers.

Si vous êtes déjà membre du syndicat SIT,  
vous pouvez prendre directement un  
rendez-vous avec un ou une secrétaire  
syndical-e en téléphonant au 022 818 03 00.

**Attention : ces horaires peuvent varier.**  
**Merci de consulter notre site internet**  
**sit-syndicat.ch.**



# PERSONNEL DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION, QUELS SONT VOS DROITS ?

Dans l'hôtellerie-restauration, les conditions de travail (salaires, horaires, congés, vacances, etc.) sont réglées par la Convention collective nationale de travail (CCNT) pour les hôtels, restaurants et cafés, par la Loi sur le travail et par le Code des obligations (CO). La CCNT est un contrat issu d'une négociation collective entre les partenaires sociaux (syndicats et associations patronales). Elle a pour but d'améliorer les conditions de travail et d'édicter des dispositions spécifiques au secteur.

La CCNT s'applique à tous et toutes les travailleurs-euses employé-e-s dans les hôtels, restaurants et cafés ; tous les patrons de cette branche sont obligés de la respecter. Les normes définies dans la CCNT sont des minimaux auxquels tout-e travailleur-euse (étudiant-e, extra, sans-papiers, etc.) employé-e dans un café, restaurant ou un hôtel a absolument droit, quel que soit son contrat de travail (indéterminé, déterminé, payé à l'heure ou au mois, etc.).

Dans ce secteur, de nombreux patrons abusent de leurs employé-e-s de manières multiples : salaires minimums non respectés, vacances, jours de repos et jours fériés non accordés, heures supplémentaires non payées, délai de licenciement non respecté, 13<sup>e</sup> salaire pas payé, travail de nuit non compensé, etc.

Le SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) a une longue expérience en la matière et est prêt à vous aider à faire respecter les conditions de travail prévues par la CCNT.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des explications sur les principales dispositions prévues par la CCNT. À l'aide de ces informations, il vous sera facile de contrôler vos fiches de salaire, vos jours de repos, vos vacances, jours fériés et heures supplémentaires.

**Quelque chose ne vous paraît pas juste ou pas clair ?**

Si vous êtes déjà membre de notre syndicat, il vous suffit de prendre contact avec le SIT au 022 818 03 00 pour prendre rendez-vous avec un-e secrétaire syndical-e.

Si vous n'êtes pas membre de notre syndicat, la permanence de l'hôtellerie-restauration vous accueille le mercredi, de 9 h à 12 h et le jeudi, de 14 h à 18 h.

## I. DÉBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

### Temps d'essai

Les 14 premiers jours sont considérés comme temps d'essai. Le temps d'essai peut être porté à 3 mois au plus, s'il en a été convenu par écrit. Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de 3 jours. Ce délai peut être prolongé s'il en a été convenu par écrit.

### Délai de congé

Après le temps d'essai, le délai de congé à respecter (par le patron et le/la salarié-e) est le suivant :

- ♦ 1 mois pour la fin d'un mois jusqu'à la 5<sup>e</sup> année de service;
- ♦ 2 mois pour la fin d'un mois dès la 6<sup>e</sup> année de service.

Si vous donnez votre congé, faites-le par écrit, en respectant les délais. Si vous ne respectez pas les délais, votre employeur peut vous retenir 25 % de votre salaire.

<b>II. SALAIRES MINIMAUX 2023</b>		<b>Salaires mensuels</b>  <b>x 13 mois</b>	<b>Salaires horaires</b>		
			sans indemnités vacances (10,65%), jours fériés (2,27%), et 13e salaire (8,33%).		
			<b>42 heures par semaine</b>	<b>43,5 heures par semaine</b>	<b>45 heures par semaine</b>
<b>Cat. Ia</b>	Collaborateur sans apprentissage	<b>4 032.-</b>	<b>22.15</b>	<b>22.15</b>	<b>22.15</b>
Cat. Ib	Collaborateur sans apprentissage, mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	<b>4 032.-</b>	<b>22.15</b>	<b>22.15</b>	<b>22.15</b>
Cat. II	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de deux ans avec at- testation fédérale ou formation équivalente	<b>4 032.-</b>	<b>22.15</b>	<b>22.15</b>	<b>22.15</b>
Cat. IIIa	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité ou formation équivalente	<b>4 369.-</b>	<b>24.01</b>	<b>23.12</b>	<b>22.41</b>

Pour les prises d'emploi de collaborateurs de la catégorie I, II ou IIIa, il est possible de convenir d'un salaire inférieur de 8 % pendant une période d'introduction. Les conditions et la durée de cette période d'introduction varient selon les catégories. Renseignez-vous auprès de votre syndicat.

II. SALAIRES MINIMAUX 2023 (SUITE)	Salaires mensuels  x 13 mois	Salaires horaires		
		sans indemnités vacances (10,65%), jours fériés (2,27%), et 13e salaire (8,33%).		
		42 heures par semaine	43,5 heures par semaine	45 heures par semaine
Cat. IIIb Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente et ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession conformément à l'art. 19 de la CCNT	4 473.-	24.58	23.67	22.94
Cat. IV Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral conformément à l'art. 27, let a), LFPr	5 108.-	28.07	27.03	26.16

**Les salaires minimaux ne s'appliquent pas aux catégories de personnes suivantes :**

Collaborateurs qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans révolus	pas de salaires minimums			
Collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps	pas de salaires minimums			
Collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat	pas de salaires minimums			
Stagiaires conformément à l'art 11	2 303.-	12.65	12.19	11.81

### Salaire des stagiaires

Ne sont reconnus comme stages, que ceux qui sont faits dans le cadre officiel d'une formation reconnue (écoles hôtelières en Suisse par exemple).

Le salaire mensuel minimum pour les stagiaires est de 2212 CHF.

Aucune déduction sur le salaire en faveur de l'école n'est autorisée.

### 13<sup>e</sup> salaire

Le-la collaborateur-trice a droit à un 13<sup>e</sup> salaire équivalent à 100 % d'un salaire mensuel brut. Ce droit intervient dès le 1<sup>er</sup> jour de travail, pour autant que la période d'essai est concluante.

Il peut être payé de manière proportionnelle à la fin de chaque mois, mais au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail

### Païement du salaire

Le salaire doit être payé au plus tard le dernier jour du mois. Chaque mois, le patron doit vous remettre un décompte de salaire détaillé.

Lors du dernier jour de travail, le patron doit vous remettre un décompte final (solde vacances, jours fériés, 13<sup>e</sup> salaire, heures supplémentaires) et un certificat de travail.

Venez au SIT pour faire contrôler vos décomptes de salaire, notamment les déductions (AVS, AI, chômage, LPP, etc.).

### Repas

Si vous êtes nourri-e et/ou logé-e par votre employeur, il peut vous déduire les sommes suivantes de votre salaire:

- ♦ petit déjeuner 3.50 CHF
- ♦ repas de midi 10.– CHF
- ♦ repas du soir 8.– CHF
- ♦ logement, par jour 11.50 CHF

La nourriture doit être saine et suffisante. Quant au logement, vous devez disposer d'une chambre particulière pouvant être fermée à clef.

## III. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Après le temps d'essai, l'employeur n'a pas le droit de licencier:

1. durant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et cela:

a) durant 30 jours au cours de la 1<sup>re</sup> année de service;

b) durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service;

c) durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service;

2. pendant la grossesse et durant les 16 semaines suivant l'accouchement;

3. durant les vacances;

4. pendant le service militaire ou civil de plus d'un jour.

Le congé donné pendant ces périodes est nul. Si le congé est donné avant une incapacité de travail, le délai de congé est suspendu et continue à courir après la période de protection susmentionnée.

A la fin des rapports de travail, l'employeur doit vous remettre un certificat de travail. Au cas où celui-ci ne vous satisfait pas, venez au SIT nous le montrer.

## IV. DURÉE DE TRAVAIL ET REPOS

### Horaires et enregistrement du temps de travail

L'organisation et l'enregistrement du temps de travail est de la responsabilité de l'employeur-se.

Les horaires doivent être planifiés sur deux semaines au moins, et être communiqués deux semaines à l'avance.

L'employeur-se tient un registre des heures effectivement travaillées, comprenant les heures exactes de début et fin du travail, ainsi que les pauses.

Si l'employeur ne prévoit ou n'enregistre

pas le temps de travail conformément à la loi sur le travail, les registres personnels des employé-e-s sont admis comme moyen de preuve en cas de litige.

Notez donc soigneusement les heures effectuées sur l'Agenda personnel SIT 2020.

### **Durée du travail**

L'horaire de travail est de 42 heures par semaine. Pour les petits établissements (qui n'emploient pas plus de 4 personnes), la durée de travail par semaine est de 45 heures. Une journée de travail ne peut pas s'étaler sur plus de 14 heures, et ce, quelle que soit la durée de la coupure.

### **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont des heures de travail faites en plus de la durée moyenne de la semaine de travail convenue. Ces dernières doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou rémunérées.

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100 % du salaire brut lorsque l'entreprise enregistre la durée du travail conformément à l'art. 21, que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit au collaborateur et que le paiement des heures supplémentaires a lieu avant le dernier versement de salaire.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément au versement du salaire du mois suivant.

Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125 % du salaire brut si l'entreprise n'enregistre pas la durée du travail conformément à l'art. 21 ou qu'elle ne communique pas chaque mois par écrit au collaborateur son solde d'heures supplémentaires ou encore que le paiement des heures supplémentaires a lieu en même temps que le dernier versement de salaire.

### **Repos hebdomadaire**

Le/la salarié-e a droit à deux jours de repos par semaine et doit bénéficier d'un jour en-

tier de repos par semaine. L'autre jour de repos peut être octroyé à raison de deux demi-journées. Durant ces demi-journées de repos, la durée de travail ne doit pas excéder 5 heures.

### **Pauses**

- ♦ 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie;
- ♦ 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures;
- ♦ 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures.

La pause ne compte pas comme temps de travail si le/la travailleur-euse peut quitter sa place de travail et ne plus être à la disposition de son employeur. Dans le cas contraire, elle compte comme temps de travail.

### **Travail de nuit**

Les heures de travail effectuées entre 23 h et 6 h du matin sont considérées comme travail de nuit.

Les entreprises ont la possibilité de modifier légèrement cet intervalle et de le fixer de 22 h à 5 h ou de 24 h à 7 h. Cependant, cela doit être précisé dans le contrat de travail.

Si le travail de nuit est régulier, c'est-à-dire dès 25 nuits par année, vous avez droit à un supplément de 10 % de temps libre sur les heures de nuit travaillées.

Si le travail de nuit est occasionnel, vous avez droit à un supplément de 25 % de temps libre sur les heures de nuit travaillées.

### **Remarque:**

**Gardez des preuves, notez vos heures dans votre agenda.**

### **Jours de congé payés**

L'employeur doit accorder à l'employé-e les jours de congé suivants:

- ♦ 3 jours de congé en cas de mariage;
- ♦ 1 jour de congé pour le mariage du père ou de la mère, d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur;
- ♦ 5 jours de congé paternité lors de la naissance d'un enfant;
- ♦ 1 à 3 jours de congé lors du décès de

l'époux/épouse, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, de la grand-mère, d'un frère, ou d'une soeur;

- ♦ ½ à 1 jour de congé en cas de recrutement ou inspection militaire;
- ♦ 1 à 2 jours de congé en cas de déménagement (selon la distance);
- ♦ 2 jours de congé au maximum pour rechercher un emploi, à condition que le contrat de travail soit rompu.

### **Vacances**

Tous/toutes les employé-e-s ont droit à 5 semaines de vacances par année (35 jours par année ou 2,92 jours par mois travaillé).

En général, les dates de vacances sont convenues d'entente avec l'employeur. Dans le cas où elles sont fixées par l'employeur, elles doivent être annoncées aux employé-e-s au moins un mois à l'avance.

A la fin des rapports de travail, les jours de vacances qui n'ont pas été pris doivent être payés à raison de 1/30<sup>e</sup> du salaire mensuel brut.

En cas de contrat à l'heure, les vacances sont indemnisées mensuellement 10,65 % du salaire.

Concrètement cela signifie que pendant la période des vacances, aucun salaire ne sera versé, car il est répercuté sur le salaire horaire.

### **Jours fériés**

Les employé-e-s ont droit à 6 jours fériés payés par an sur les 9 jours fériés officiels de Genève (1<sup>er</sup> janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre).

Si les jours fériés ne sont pas accordés, ils doivent être compensés par un jour de repos supplémentaire.

A la fin des rapports de travail, les jours fériés non compensés doivent être payés à raison de 1/22<sup>e</sup> du salaire brut mensuel.

En cas de contrat à l'heure, les jours fériés sont indemnisés mensuellement à raison de 2,27 %.

## **V. COMPENSATION DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT**

L'employeur est tenu d'assurer le personnel contre les risques d'accident et de maladie. Durant une incapacité de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, vous devez recevoir durant le délai d'attente 88 % de votre salaire mensuel brut (délai d'attente 2 jours en cas d'accident et de 1 à 60 jours selon les employeurs en cas de maladie). Après ce délai d'attente, vous êtes assuré-e à 80% de votre salaire.

En cas de maladie ou d'accident, vous devez présenter un certificat médical à votre employeur dès le premier jour.

## **VI. FORMATION PROFESSIONNELLE**

Si vous êtes en emploi, vous pouvez suivre des formations de base (Cours Progresso, AFP, CFC) durant votre temps de travail. Pour le cours Progresso, la formation et votre salaire durant le cours seront pris en charge par la CCNT.

**Renseignez-vous auprès de notre syndicat!**



# LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolus 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.

## 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 toutes formes de discrimination;
- ♦ 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;
- ♦ inscrire les enjeux climatiques actuels au cœur des luttes syndicales, interprofessionnelles comme sectorielles, et lutter pour une transition à la fois écologique et sociale.

## 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 à tarif préférentiel, 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, nettoyage**
- ♦ **tertiaire privé et industries**
- ♦ **santé, social, secteurs public et subventionné**
- ♦ **syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions et groupes de travail thématiques :

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

## **S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS? ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT**

Totalement indépendant, le SIT est financé exclusivement par les cotisations de ses membres. Chaque membre contribue à hauteur de ses moyens à l'existence et au fonctionnement du syndicat.

Les cotisations financent l'ensemble de l'activité syndicale du SIT : mise à disposition des membres d'un secrétariat composé de professionnel-le-s compétent-e-s, production de matériel d'information, alimentation d'un fonds de grève, participation aux campagnes de votations concernant les droits et les conditions de vie des travailleurs-euses. En adhérant au syndicat, vous pouvez par

ticiper aux différents groupes de réflexion, comités, commissions, assemblées, manifestations. Par votre contribution, vous alimentez le syndicat dans ce qu'il a d'essentiel: un collectif solidaire.

## LES HEURES D'OUVERTURE DU SIT

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](mailto:sit@sit-syndicat.ch)

**Nous vous rappelons que les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont donnés ni par téléphone ni par courrier électronique. Les personnes souhaitant être conseillées doivent s'adresser aux permanences appropriées.**

Le secrétariat est fermé lors des ponts de l'Ascension, du Jeûne genevois (jeudi et vendredi qui suivent le premier dimanche de septembre) et entre Noël et Nouvel An.

### 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

### Construction, parcs & jardins et nettoyage:

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ mardi de 15h à 18h
  - ♦ jeudi de 16h à 18h30
- au rez-de-chaussée

### Tertiaire privé

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

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ mardi de 14h à 17h
- ♦ mercredi de 9h à 12h
- ♦ jeudi de 14h à 17h

au 1<sup>er</sup> étage

### Santé, social, secteurs public et subventionné

Permanences d'accueil au SIT:

- ♦ mardi de 9h à 12h
- ♦ mercredi de 14h à 17h

au 2<sup>e</sup> étage

### Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)

Permanence d'accueil au SIT:

- ♦ mercredi de 14h à 17h

au 4<sup>e</sup> étage

Permanence téléphonique:

- ♦ lundi de 15h à 17h

au 022 818 03 00

**Tous ces horaires sont susceptibles d'être modifiés, n'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception.**



# OUI, J'ADHÈRE 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 \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_

Profession exercée \_\_\_\_\_

Taux d'occupation \_\_\_\_\_ % Salaire brut \_\_\_\_\_

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.

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

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

Genève, le \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

## Barème cotisation SIT (environ 0,7 % du salaire brut)

Salaire mensuel brut en CHF	cotisation mensuelle	Salaire mensuel brut en CHF	cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/> moins de 1200.-	8.40	<input type="checkbox"/> de 3601.- à 3900.-	27.30
<input type="checkbox"/> de 1201.- à 1500.-	10.50	<input type="checkbox"/> de 3901.- à 4200.-	29.40
<input type="checkbox"/> de 1501.- à 1800.-	12.60	<input type="checkbox"/> de 4201.- à 4500.-	31.50
<input type="checkbox"/> de 1801.- à 2100.-	14.70	<input type="checkbox"/> de 4501.- à 4800.-	33.60
<input type="checkbox"/> de 2101.- à 2401.-	16.80	<input type="checkbox"/> de 4801.- à 5100.-	35.70
<input type="checkbox"/> de 2401.- à 2700.-	18.90	<input type="checkbox"/> de 5101.- à 5400.-	37.80
<input type="checkbox"/> de 2701.- à 3000.-	21.-	<input type="checkbox"/> de 5401.- à 5700.-	39.90
<input type="checkbox"/> de 3001.- à 3300.-	23.10	<input type="checkbox"/> de 5701.- à 6000.-	42.-
<input type="checkbox"/> de 3301.- à 3600.-	25.20	(et ainsi de suite)	

**ATTENTION, cotisation différente pour les travailleurs-euses des secteurs gros œuvre, second œuvre, parcs & jardins et nettoyage.**

# 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.

aux guichets

– rue de Montbrillant 38, 2<sup>e</sup> étage,  
du lundi au vendredi de 9 h à 13 h

par courriel: [caisse@sit-syndicat.ch](mailto:caisse@sit-syndicat.ch)

## N'HÉSITEZ 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.**