



syndicat

**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**

**Quels sont
vos droits?
2026**



**Nettoyage de bâtiments et de fin
de chantiers – désinfection –
assainissement sinistre ou incendie –
entretien d'immeuble**



SITsyndicat

Pour suivre notre actualité, rejoignez
notre page Facebook !

NETTOYAGE

« TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU SECTEUR DU NETTOYAGE, QUELS SONT VOS DROITS ? »

Ce document synthétise les éléments principaux de la convention collective de travail pour le secteur du nettoyage en bâtiment pour la Suisse Romande (CCT). Certaines précisions ne figurent pas ici. Par conséquent, pour toute question, n'hésitez pas à vous adresser à votre syndicat.

Les négociations conventionnelles et salariales sont ardues sans rapport de force. Pour garantir vos droits et améliorer vos conditions de travail dans un secteur difficile, participez à la vie de votre syndicat, aux assemblées générales ou aux comités de secteur. Nous avons besoin de votre mobilisation!

Les permanences d'accueil du secteur du nettoyage au SIT

Nous tenons des permanences d'accueil tous les **mardis de 15 h à 18 h et les jeudis de 15h30 à 18h** au syndicat SIT, 16 rue des Chaudronniers. En cas d'urgence, les membres ont la possibilité de prendre rendez-vous avec notre secrétariat en téléphonant au 022 818 03 00.

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



PRÉAMBULE

Combatif et engagé pour lutter contre la précarité, le SIT est le syndicat majoritaire du secteur du nettoyage à Genève. Ces dernières années, les luttes collectives ont démontré que seule la mobilisation permet de faire plier un patronat méprisant et sans scrupules. La réinternalisation du personnel de nettoyage au sein de la fonction publique (État et communes de Genève) est une priorité pour le SIT, afin de garantir des conditions de travail dignes de ce nom. Preuve en est : grâce à la grève des travailleurs des WC-publics, la réinternalisation du nettoyage au sein de la fonction publique municipale a été possible ! **Vous travaillez dans le secteur du nettoyage ? Syndiquez-vous au SIT !**

CCT DU NETTOYAGE

Les conditions de travail au sens large sont contenues dans les conventions collectives (CCT) ou les contrats-type de travail (CTT). Ce n'est que quand il n'y en a pas que l'on se réfère directement à la loi (Code des obligations – CO – et Loi sur le travail). Le CO prévoit certains minima auxquels il est interdit de déroger, mais les CCT dépassent souvent ces minima. Le secteur du nettoyage est régi par une CCT romande conclut par les partenaires sociaux en 2023. La CCT s'applique obligatoirement à l'ensemble des entreprises romandes du secteur.

Contribution professionnelle

Dans les entreprises soumises à la CCT, une déduction de 0,7% est effectuée sur le salaire brut pour couvrir les frais de la convention collective, le contrôle des entreprises et la formation professionnelle. Sur présentation de votre certificat de salaire, le syndicat rembourse une partie de ce prélèvement à ses membres.

Contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoirement écrit et signé. Il ne peut en exister qu'un seul. Il doit mentionner la date d'engagement, la catégorie professionnelle, la durée

hebdomadaire moyenne normale de travail, les horaires et le salaire. **Le travail sur appel ainsi qu'à la tâche sont strictement interdits.** Le lieu où l'employé exécute son travail ne fait pas partie des mentions obligatoires du contrat de travail et donc, il peut changer.

LE SAVEZ-VOUS ?

Les heures contractuelles prévues, qu'elles soient ou non réalisées (en dehors des vacances ou d'absence demandée par l'employé-e) **doivent obligatoirement être rémunérées.** Ainsi, durant la fermeture des sites clients (les écoles, par exemple), si aucun remplacement n'est suggéré par l'employeur et qu'il ne s'agit pas de vacances, les heures indiquées sur votre contrat doivent être payées.

Nous vous conseillons vivement de noter dans votre agenda de travail les horaires effectués et de les faire contrôler, au moindre doute, par votre syndicat. Cette démarche est essentielle puisqu'elle nous permettra, ensemble, de prévenir les abus.

Modification de la durée du travail

Toute modification de la durée hebdomadaire contractuelle de travail n'entre en vigueur qu'après un délai correspondant au délai de congé dû. Si la modification est refusée par l'employé-e, l'employeur peut résilier le contrat avec le délai de congé prévu.

Si, pendant plus de 4 mois, un-e travailleur-euse à temps partiel effectue plus d'heures que celles prévues contractuellement, le contrat doit être modifié.

Délais de congé :

- 7 jours nets durant le temps d'essai de 3 mois
- 1 mois pour la fin d'un mois la 1^{ère} année de service
- 2 mois pour la fin d'un mois dès la 2^e année de service (1 an et 1 jour)
- 3 mois pour la fin d'un mois dès la 9^e année de service (8 ans et 1 jour)

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, la-le travailleuse-eur ne peut être licencié-e durant une période de maladie ou accident durant 90 jours. Après 3 années de service, la protection est étendue à 360 jours en cas de maladie et de 720 jours en cas d'accident.

Pour les femmes enceintes, dès l'annonce de la grossesse à l'employeur et jusqu'à 16 semaines après l'accouchement, le licenciement est interdit (se référer à la brochure: « guide maternité et adoption » du SIT).

Les pertes de mandat de nettoyage / résiliation du client

Il arrive souvent que dans le secteur, les clients changent de société pour leurs prestations de nettoyage. Toutefois, il est d'usage que le personnel déjà en place soit repris par le nouvel acquéreur. Si vous êtes confronté-e à une telle situation, **il est important d'en informer votre syndicat avant la fin de votre contrat pour que les droits des travailleuses et travailleurs du secteur soient défendus!**

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES ET SALAIRES DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2026

Les parties signataires de la Convention collective de travail pour le secteur du nettoyage ont convenu que dès le 1^{er} janvier 2025, les salaires augmenteront, suite à l'augmentation du coût de la vie. Voici les salaires dès le 1^{er} janvier 2026 :

Filière	Catégorie	Qualifications	Salaire horaire dès le 01.01.2026
Nettoyage spécifique ou de chantier	CE	Chef d'équipe	30.13
	N20	CFC agent de propreté plus de 2 ans	28.80
	N21	CFC agent de propreté moins de 2 ans	27.37
	N30	AFP agent de propreté	25.58
	N40	Sans qualification dans la branche	24.59
Nettoyage d'entretien	E2	Avec diplôme EGP ou MRP	22.81 *
	E3	Sans diplôme EGP ou MRP	22.81 *
Apprentis	1 ^{ère} année		940.- **
	2 ^e année		1330.- **
	3 ^e année		1970.- **

* Pour les E2 et E3, c'est le salaire minimum genevois qui s'applique. On y ajoute les indemnités pour jours fériés, les indemnités vacances et le 13^e salaire, pour un total de 27.77 chf/h (hors heures supplémentaires) en 2026. ** Versé 13 fois.

La prime de supervision :

Cette prime est accordée uniquement au personnel d'entretien; employé en catégorie E supervisant d'autre catégorie E :

- ♦ CHF 1.- supplémentaire par heure pour 3 à 5 employé-e-s;
- ♦ CHF 2.- supplémentaires pour 6 à 9 employé-e-s;
- ♦ CHF 3.- supplémentaires pour 10 employé-e-s et plus.

Un employé en catégorie N peut superviser du personnel de catégorie E, sans pour autant qu'il soit considéré comme un superviseur ou un chef d'équipe. Le supplément de salaire pour la supervision n'est pas applicable au chef d'équipe ni aux employés de

catégorie N qui encadrent du personnel de catégorie E.

Chef-fe d'équipe :

Cette catégorie se distingue de celle des activités de supervision. Un-e chef-fe d'équipe gère généralement des nettoyeurs et nettoyeuses spécifiques et de fin de chantier (catégorie N). Toutefois, cette catégorie ne gère pas obligatoirement une équipe de nettoyeurs-euses (N ou E). En effet, cette catégorie est plus vaste: relation avec le client, gestion des plannings, signature de bons, etc. En cas de doute, consultez le SIT!

CHARGES SOCIALES ET DÉDUCTIONS SUR LES SALAIRES

AVS / AI / APG	5,3%
♦ Chômage	1,1%
♦ Prévoyance professionnelle LPP (taux moyen 2023)	6,5%
♦ Accidents SUVA taux variable (la seule prime sur les accidents non-professionnels est due par les employé-e-s)	1,3%
♦ Assurance perte de gain maladie un tiers du taux de prime nécessaire à la couverture dès le 3 ^e jour de maladie (taux variable)	0,9%
♦ Assurance maternité	0,029%
♦ Contribution professionnelle	0,7%
♦ Impôts source	Taux variable selon situation (revenu, enfants, etc)

13^E SALAIRE

Le 13^e salaire doit être calculé sur les heures travaillées jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire ainsi que sur le salaire-vacances.

A Genève, pour les catégories E, le 13^e salaire est versé obligatoirement **dès le 1^{er} jour de travail** (pour respecter le salaire minimum genevois de CHF 24.59, en 2026). Pour les autres catégories, un 13^e salaire est versé à l'employé-e pour autant qu'il-elle soit resté-e plus de trois mois dans l'entreprise.

Les 3 mois de présence dans l'entreprise peuvent être réalisés par le cumul de plusieurs missions comprises dans une période de 18 mois dès le premier jour de travail.

Le 13^e salaire est calculé à hauteur de 8,33% du salaire AVS (hors heures supplémentaires) et usuellement versé au mois de décembre ou lors de la fin des rapports de travail.

DURÉE ET HORAIRES DU TRAVAIL

La durée du travail hebdomadaire maximale est de 43h. La semaine de travail est répartie sur 5 jours ou 5 jours et demi, usuellement du lundi au samedi matin.

Les catégories N doivent avoir au moins congé un week-end plein par mois.

Heures complémentaires et les heures supplémentaires

Les heures complémentaires, c'est-à-dire celles dépassant les heures contractuellement prévues et jusqu'à la 43^e heure hebdomadaire, sont compensées par un congé équivalent ou payées sans supplément et sont à prendre en compte dans le calcul des jours fériés, des vacances et du 13^e salaire.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la 43^e heure, d'entente avec un-e supérieur-e hiérarchique. Elles sont compensées avant le 31 mars de l'année suivante ou la fin des rapports de travail. Toute heure supplémentaire non compensée donne droit à un supplément salarial de 25 %.

Suppléments pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Travail de nuit temporaire	25 %
Travail de nuit régulier	15 % (et 10% supplémentaires en temps)
Dimanche	50 % (le travail du dimanche est toujours indemnisé à hauteur de 50%, irrégulier ou non)
Jour férié	50 % (avec repos compensatoire la semaine précédente ou suivante, payée sur les heures à 100 % de la base contractuelle)

JOURS FÉRIÉS

Pour les travailleurs payés au mois, aucune réduction de salaire ne sera faite pour ces jours de congé et ponts. Pour le personnel rémunéré à l'heure, les jours fériés sont payés comme les heures habituellement travaillées, ou chaque mois à 3,75 % du salaire AVS.

En 2026, il y a 9 jours fériés payés, Nouvel An (1^{er} janvier 2026), Vendredi-Saint (3 avril 2026), Lundi de Pâques (6 avril 2026), Jeudi de l'Ascension (14 mai 2026), Lundi de Pentecôte (25 mai 2026), Fête nationale (1^{er} août 2026), Jeûne genevois (10 septembre 2026), Noël (25 décembre 2026) et la Restauration de la République (31 décembre 2026).

VACANCES

Les jours fériés tombant sur une période de vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

- ♦ Le droit aux vacances est de **20 jours** pour tous les employés.
- ♦ Le droit à **25 jours** de vacances s'obtient dès la 11^e année de service chez le même employeur (10 ans et 1 jour).
- ♦ Particularité à Genève, les employés à temps plein (43 heures par semaine) ayant plus de 5 années d'ancienneté ont le droit à **21 jours**.

Le salaire afférent aux vacances n'est versé qu'au moment où celles-ci sont prises, de sorte que l'employeur est tenu de mettre de côté chaque mois lesdits montants jusqu'au moment où l'employé-e fait valoir effectivement son droit aux vacances (les vacances ne sont payées que lorsqu'elles sont prises). Ainsi, si la « cagnotte » n'a pas assez de salaire-vacances pour les vacances prises par l'employé-e, ce dernier-ère recevra moins de salaire.

Le salaire-vacances n'est jamais payé ou « liquidé » sans que des jours de vacances soient pris (interdit par la CCT), sauf en cas de fin de rapports de travail.

Les dates des vacances sont fixées d'un commun accord avec l'employeur.

ABSENCES JUSTIFIÉES

Le travailleur doit recevoir le salaire à 100 % pour les absences justifiées suivantes :

- ♦ Décès enfant ou conjoint 3 jours
- ♦ Décès mère, père, sœur, frère, belle-mère,

beau-père 1 jour

- ♦ Mariage de l'employé-e 2 jours
- ♦ Inspection militaire 1 jour
- ♦ Déménagement (max. 1 fois par an) 1 jour
- ♦ Maladie d'un enfant jusqu'à l'âge de 15 ans et sur présentation d'un certificat médical justifiant la présence obligatoire d'un des deux parents jusqu'à concurrence de 3 jours par cas et par employé-e

CONGÉ PATERNITÉ

À partir du 1^{er} janvier 2021, suite à la votation populaire du 27 septembre 2020, un congé paternité a été instauré. Tous les pères actifs auront droit désormais à un congé de 2 semaines, soit 10 jours de congé à prendre en bloc ou sous forme de jours isolés dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, rémunéré à hauteur de 80% du salaire.

PROTECTION EN CAS DE HARCÈLEMENT

En plus de votre syndicat, si vous rencontrez un problème au travail, une personne de confiance est à votre disposition en cas de harcèlement physique ou moral, ouvert autant aux femmes qu'aux hommes.

Numéro gratuit : 0800 06 06 00 (7/7 de 8h00 à 18h30)

JOURS DE CARENCE MALADIE / SUVA

Maladie:

Couverture 80 % du salaire AVS. Carence 2 jours (à la charge du travailleur) au maximum jusqu'à 720 jours durant une période de 900 jours.

Accident

Couverture 80 % du salaire AVS. Carence 2 jours (payés par l'employeur au taux de 80 %)

TRANSPORT

Pour le personnel occupé bénéficiant d'un

contrat sur le canton de Genève, l'indemnité de transport n'est versée qu'en cas de travail hors du canton. Si elle n'est pas assurée par l'employeur, elle couvre les frais de transports à hauteur de CHF 0,70 le kilomètre, mais au maximum le prix d'un abonnement de transports publics. Pour ce qui est du repas de midi, une indemnité de CHF 18.50 est versée.

Quoi qu'il en soit, **le temps de déplacement entre deux lieux de travail consécutifs** (soit 60 minutes entre les deux sites) compte comme du temps de travail (salaire contractuel).

FORMATION

Chaque employé-e soumis à la CCT peut bénéficier de formations délivrées par l'EGP ou la MRP, tout en percevant son salaire. Les heures de formation ne peuvent pas être considérées comme des heures complémentaires ou supplémentaires venant modifier l'horaire de travail au sens de l'art. 12 CCT. Lorsque la démarche de formation est effectuée par l'employé-e, les indemnités lui sont versées directement.

Lorsque la démarche de formation est effectuée par l'employeur pour son employé-e, les indemnités sont versées directement à l'entreprise, principalement dans les cas d'une perte de gain.

La liste des formations disponibles à l'EGP se trouve sur le site internet : www.ecoledelaproprete.ch/formations/documents

ALLOCATIONS FAMILIALES

Le droit aux allocations familiales est étendu aux cas de chômage, d'incapacité de travail et d'invalidité.

- ♦ Allocation de naissance: Dès le 1^{er} enfant, la prime naissance est de CHF 2073.-
- ♦ Allocations mensuelles: Dès le mois suivant la naissance et jusqu'à l'âge de 16 ans CHF 311.-
- ♦ À partir du 3^e enfant CHF 411.-

- ♦ De 16 à 25 ans, pour les jeunes en formation CHF 415.- et à 515 à partir du 3^e enfant.

IMPÔTS

Impôts à la source : vérification annuelle

Frontaliers, permis B et L sont imposés à la source (retenue sur le salaire) selon un barème tenant compte des salaires, état civil et charges de famille.

Nous vous invitons à venir contrôler votre impôt à la source avant le 31 mars de chaque année pour, le cas échéant réclamer le remboursement du trop payé.

Une permanence Impôt à la source a lieu au SIT en février et mars. Les horaires seront indiqués sur sit-syndicat.ch/horaires

Services des impôts

Le SIT propose à ses membres un service (payant) pour faire votre déclaration, contestation ou une demande de rectification.

Pour prendre rendez-vous et vous renseigner sur les prix, appelez le 022 818 03 20 ou écrivez à impots@sit-syndicat.ch

ADRESSES UTILES

pour saisir les organes de contrôle, adressez-vous en premier lieu au SIT

- ♦ **Bureau de contrôle
du secteur du nettoyage**
Rue de St-Jean 98
Case postale
1211 Genève 3
info@nettoya-ge.ch

- ♦ **IPE – Inspection paritaires
des entreprises**
Rue de Saint-Jean 26,
Case postale 138,
1211 Genève 13,
secretariat@ipe-geneve.ch

- ♦ **OCIRT**
Rue David-Dufour 5,
1205 Genève,
T 022 388 29 29

- ♦ **Inspection SUVA**
Avenue de la Gare 23,
1003 Lausanne,
T 021 310 80 40

- ♦ **Accidents SUVA**
Rue Ami-Lullin 12,
1207 Genève,
T 022 707 84 04
Horaires : du lundi au vendredi
de 9h à 16h

- ♦ **OCAS**
Rue des gares 12,
1205 Genève,
T 022 327 27 27

- ♦ **Ecole Genevoise de la Propreté - EGP**
Rampe de Pont Rouge 4
1213 Petit-Lancy
T 022 300 36 91
info@ecoledelaproprete.ch

LE SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ défendre les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser ;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton ;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes ;
- ♦ combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale ;
- ♦ renforcer le droit d'association et la liberté syndicale ;
- ♦ construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail ;
- ♦ fonds de grève ;
- ♦ formation syndicale ;
- ♦ information par les médias et des publications (journal SIT-info) ;
- ♦ caisse de chômage ;
- ♦ déclarations d'impôts, contrôle des impôts à la source.

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

- ♦ **Construction, Parcs et Jardins, Nettoyage**
- ♦ **Tertiaire privé**
- ♦ **Santé, social, secteurs publics et subventionnés**
- ♦ **Syndicat des retraité-e-s**

Il comporte également plusieurs commissions thématiques :

- ♦ **Migrations**
- ♦ **Femmes**
- ♦ **Internationale**
- ♦ **Formation professionnelle**
- ♦ **Emploi/chômage**

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 participer 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 de 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 e-mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

Permanences syndicales

Tous ces horaires sont susceptibles d'être modifiés. N'hésitez pas à consulter le site web ou à appeler la réception (022 818 03 00).



Construction, parcs & jardins, nettoyage, régies et agriculture: Permanence d'accueil: mardi de 15 h à 18 h et jeudi de 15 h 30 à 18 h

Tertiaire privé – Hôtellerie-restauration, économie domestique, alimentation, esthétique, coiffure, services, horlogerie, industrie, commerce, médias, finance: Permanence d'accueil: mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Santé, social, secteurs public et subventionné: Permanence d'accueil: mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h
GIAP et ACG: également le mercredi de 10h30 à 12h30

Caisse de chômage: Permanence téléphonique: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 12h au 022 818 03 33

Guichet rue de Montbrillant 38: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9h à 13h

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

Permanence d'accueil: mercredi de 14h à 17h

Permanence de soutien administratif (réservée aux membres du SIT):

Mardi et jeudi de 15h à 18h

Permanence impôts à la source (réservée aux membres du SIT):

En février et mars, horaires sur le site internet.



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

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

**REJOIGNEZ LA COMMISSION
FEMMES DU SIT**

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



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

VOUS VOUS ÊTES NATURALISÉ-E SUISSE ?

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

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

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

Parce qu'ensemble nous sommes plus fort-e-s pour défendre nos droits, je deviens membre.



Cet aide-mémoire est un service
offert par le SIT.
Pour soutenir l'action du syndicat,
je fais un don !

Par versement :

Numéro de compte 12-16170-4

IBAN CH38 0900 0000 1201 6170 4

BIC POFICHBEXXX

Au nom de : Services SIT, case postale 3135, 1211 Genève 3

**Faites un don avec
TWINT !**



Scannez le code QR avec
l'app TWINT



Confirmez le montant et
le don



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
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 12h.

au guichet
– rue de Montbrillant 38, 2^e étage,
le lundi, mardi, mercredi et vendredi
de 9h à 13h

par courriel : caisse@sit-syndicat.ch

**N'HÉSITÉZ PAS,
CHOISISSEZ-LA!**

À la caisse du SIT, tou-te-s les collaborateurs-trices sont des gestionnaires de dossiers en mesure d'assurer l'entièreté du suivi de votre dossier de chômage.