

Edito

Que ce soit suite à une incapacité de travail, à la perte d'un mandat de l'entreprise ou simplement à cause des années qui passent, le personnel de nettoyage est généralement confronté à plusieurs licenciements au cours de sa carrière.

En concurrence pour remporter les marchés, les entreprises de nettoyage n'hésitent pas à réduire leur personnel et à écarter les travailleurs les moins productifs pour devenir plus compétitives.

Aujourd'hui c'est le personnel de nettoyage qui paie le prix de cette concurrence acharnée ... rythme de travail effréné, conséquences sur la santé, périodes prolongées de chômage, instabilité économique, recours à l'aide sociale, perte de permis de séjour.

Mais même en cas de licenciement, vous avez des droits. C'est à vous de les faire respecter !

Dans ce numéro, « Les Super Nettoyeurs » vous présenteront brièvement vos droits liés aux différents types de licenciement. Les militants du comité nettoyage d'Unia vous feront également connaître les raisons de leur engagement.

Fin du contrat de travail à durée déterminée :

Le contrat à durée déterminée prend fin automatiquement au moment convenu lors de l'engagement : soit au terme fixé (ex : le 31 décembre), soit après une durée déterminée (ex : après deux mois, après la fin du chantier).

Une résiliation n'est pas possible pendant la durée du contrat, sauf en cas d'accord ou de résiliation immédiate justifiée.

Résiliation ordinaire :

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par l'employé ou l'employeur, que ça soit par oral ou par écrit.

Si votre employeur vous a licencié, mais ne vous a pas donné les motifs de licenciement, vous pouvez lui demander de vous les fournir par écrit.

La partie qui résilie le contrat de travail doit respecter une période min. entre la réception du congé et la fin des rapports de travail. C'est ce qu'on appelle le délai de congé. Celui-ci est de :

- * **7 jours nets** (y compris samedis et dimanches) : pendant le temps d'essai (3 premiers mois).
Ex: si vous avez reçu la lettre de licenciement le 1er mars, votre contrat termine le 8 mars.
- * **1 mois pour la fin d'un mois** : pendant la 1ère année de service.
Ex: si vous êtes licencié oralement le 5 mars, votre contrat prend fin le 30 avril.
- * **2 mois pour la fin d'un mois** : dès la 2ème année de service.
Ex: si vous avez été licencié le 28 mars, votre contrat termine le 31 mai.
- * **3 mois pour la fin d'un mois** : dès la 9ème année de service.
Ex: si vous avez été licencié le 10 mars, votre contrat prend fin le 30 juin.

L'employeur peut vous libérer de l'obligation de travailler durant le délai de congé.

La résiliation prend effet lorsqu'elle est reçue par le destinataire :

- * Immédiatement, lorsqu'elle est communiquée oralement.
- * Lorsqu'elle est reçue par courrier.

Résiliation en temps inopportun :

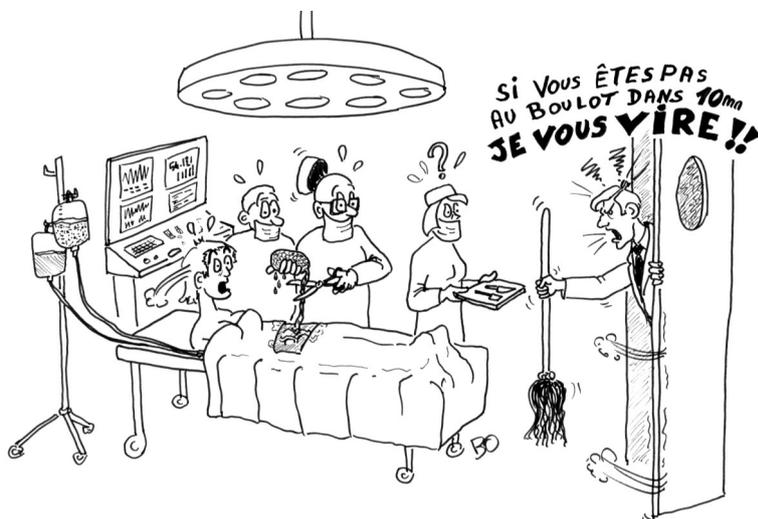
Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail :

- * Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile.
- * Pendant les 90 premiers jours au bénéfice de l'indemnité journalière d'assurance-maladie ou d'assurance accidents, qu'il s'agisse d'une incapacité de travail totale ou partielle.
- * Pendant les 360 premiers jours au bénéfice de l'indemnité journalière de l'assurance-maladie ou 720 premiers jours au bénéfice de l'indemnité journalière de l'assurance-accidents, si ça fait plus de trois ans que vous travaillez dans l'entreprise.
- * Pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Chaque nouveau cas ouvre une nouvelle période de protection.

Un licenciement annoncé pendant une période de protection est nul et ne produit aucun effet.

Une période de protection qui survient durant le délai de congé suspend ce délai, qui recommence à courir à la fin de la période de protection.



Résiliation abusive :

Le congé est abusif, et donc illégal, lorsqu'il est donné :

- * Pour une raison inhérente à la personnalité.
Ex: sexe, orientation sexuelle, origine, âge, séropositivité, religion, opinions politiques, etc.
- * En raison de l'exercice d'un droit constitutionnel.
Ex: participation à une grève, appartenance à un parti politique ou groupe religieux, etc.
- * Afin d'empêcher la naissance de prétentions résultant du contrat de travail.
Ex: si on vous licencie la veille de votre 11ème année de service afin que vous ne bénéficiiez pas du droit à 5 semaines de vacances par année.
- * Parce que la personne fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail.
Ex: si vous avez été licencié parce que vous avez réclamé le paiement du 13e salaire jamais versé (effacer).
- * En raison de l'accomplissement d'un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile.
- * En raison de l'appartenance du travailleur (effacer) à un syndicat ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale.

Si vous voulez faire valoir une résiliation abusive, il faut faire **opposition au congé par écrit** (au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé), et ensuite introduire une **demande en paiement devant le tribunal** (dans les 180 jours dès la fin des relations de travail). Il vous faudra prouver l'existence du motif abusif du licenciement, ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre ce motif et le licenciement.

Si votre employeur vous licencie de manière abusive, il doit vous verser une **indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire**. C'est le juge qui fixe cette indemnité en fonction de la gravité de l'abus, de la durée des relations de travail, des répercussions du licenciement sur votre santé, etc. Par contre, **vous n'avez pas le droit à être réintégré à votre poste de travail**.

Licenciements collectifs :

Lorsque les licenciements dans une entreprise atteignent, dans un **délai de 30 jours**, les nombres suivants:

- * 10 licenciement, sur 20-100 travailleurs.
- * 10% des travailleurs licenciés, sur 100-300 travailleurs.
- * 30 licenciements, sur 300 travailleurs.

Obligations de l'employeur :

- * L'employeur est obligé d'informer les travailleurs ou leur représentation.
- * Il doit consulter les travailleurs ou leur représentation sur les moyens d'éviter les congés et sur le plan social.
- * Il doit informer l'Office cantonal de l'emploi, qui doit tenter de trouver des solutions au licenciement.

En cas de violation de le procédure de consultation, les licenciements prononcés sont abusifs.

Courrier des lecteurs :

Pour tout commentaire, réaction ou témoignage, écrivez-nous:

E-mail : camila.aros@unia.ch

\$ (effacer) Courrier: Chemin Surinam 5
1203 Genève
A l'att. de Camila Aros

Résiliation immédiate :

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat **de travail** en tout temps pour de justes motifs.

« **Justes motifs** »: tout ce qui peut détruire la confiance entre employé et employeur de telle manière que les rapports de travail ne peuvent plus être poursuivis, même pendant le délai de congé.
Ex: vols, agression physique, harcèlement sexuel, etc.

En cas d'insolvabilité de l'employeur (retards répétés de paiement du salaire, pas de versement des cotisations sociales), le travailleur peut résilier immédiatement le contrat si l'employeur ne lui fournit pas de garanties dans un délai convenable.

Si la résiliation immédiate est justifiée, la partie qui n'a pas respecté le contrat de travail doit **réparer intégralement le dommage causé**, jusqu'au terme ordinaire des rapports de travail.
Ex: frais de remplacement, perte de gain.

Si la résiliation immédiate est injustifiée, le travailleur a **droit à ce qu'il aurait gagné jusqu'à la fin du délai de congé**. De plus, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une **indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire**.

Lorsque le travailleur abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, **l'employeur a droit à une indemnité égale à 1/4 du salaire mensuel et à la réparation du dommage**.

Bon à savoir : si vous vous absentez de votre travail, votre employeur doit vous demander de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical avant de vous licencier avec effet immédiat..

La parole aux militants du comité nettoyage d'Unia :

« Nous nous sommes engagées au comité nettoyage pour nous informer sur nos droits et pouvoir à notre tour en informer nos collègues sur notre lieu de travail ». Isabel, Daniela, Irene

« Nous participons au comité pour défendre les droits et les intérêts de tous les nettoyeurs ». Maria, Julio, Joao

« Ce qui nous a motivé à venir au comité nettoyage c'est d'essayer d'améliorer les conditions de travail du personnel de nettoyage ». José, Paul

« J'ai commencé à venir au comité nettoyage pour m'informer sur les formations possibles à suivre dans le secteur du nettoyage et pour motiver mes collègues à se former ». Manuela

VENEZ NOUS REJOINDRE AU COMITÉ NETTOYAGE!!!

Nos prochains rendez-vous : dès 18h à Unia

- Samedi 2 avril : comité nettoyage
- Samedi 30 avril : comité nettoyage

Contact : Camila Aros 022 949 12 29

Nos permanences :

Du lundi au vendredi de 16h00 à 18h00
Unia Genève - Chemin de Surinam 5 - 1203 Genève
+41 848 949 120—geneve@unia.ch